

BASES ADMINISTRATIVAS PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DE EMPLEO A CONTRATA CARGO PROFESIONAL ASESOR DE SALUD PUBLICA PARA EL DEPARTAMENTO DE SALUD PUBLICA Y PLANIFICACION DE LA SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD REGION DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O´HIGGINS

1. Presentación

La SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins, convoca a participar del llamado a proceso de Selección Externo, destinado a proveer el empleo a contrata, denominado para estos efectos, cargo Asesor de Salud Pública para la Unidad de Epidemiología del Departamento de Salud Pública, cuya regulación se encuentra contenida en las siguientes Pautas Administrativas y en los artículos 10 y 12 del DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en adelante Estatuto Administrativo.

Por lo anterior, se establecen los requisitos del cargo, en el documento denominado "Perfil de Cargo", el cual forma parte integral de las presentes bases.

2. Llamado a Proceso de Selección

Las bases de postulación del presente proceso de selección estarán disponibles en la página web de la SEREMI de Salud <http://seremi6.redsalud.gob.cl/>.

A contar del día **15/10/2021** se iniciará el proceso de reclutamiento y selección a través de la página de Empleos Públicos del Gobierno de Chile (www.empleospublicos.cl).

2.1 Identificación de la Vacante

- **Cargo a Postular:** Asesor Dpto. de Salud Publica
- **Estamento:** Profesional
- **Nº de Vacantes:** 1
- **Grado:** 16º EUS.
- **Total Haber:** 1,224,938
- **Jornada de trabajo:** 44 Horas Semanales.
- **Lugar de Desempeño:** Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria.

Nota: Quien se Adjudique el Proceso de Selección, tendrá un contrato a plazo fijo hasta el 31/12/2021 y si cuenta con una evaluación positiva de su jefatura, se prorrogará por el tiempo que estime la Autoridad, no pudiendo exceder al 31/12/2022.

Los cargos a contrata regidos por el Estatuto Administrativo, son transitorios y tendrán una duración hasta el 31 de diciembre de cada año (Art. 10 Ley 18.834).

3.- Forma de Postulación y Recepción de Antecedentes

- 3.1 Las postulaciones se recibirán exclusivamente en el portal de www.empleospublicos.cl.
- 3.2 Las postulaciones se recibirán hasta las 23:59 horas del día 21 de octubre 2021, a través del portal Empleos Públicos.
- 3.3 No se aceptarán postulaciones fuera de plazo.

4.- Admisibilidad

La Comisión de Selección verificará si los/as postulantes cumplen con los siguientes requisitos:

I. Requisitos:

- Título Profesional del área de salud, con experiencia demostrable en vigilancia epidemiológica y/o Enfermedades respiratorias.
- Debe encontrarse vigente en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud.
- Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

II. Los/as postulantes que reúnan los requisitos, deberán remitir sus antecedentes mediante la siguiente modalidad:

- Anexo N°1: Currículum Vitae solicitado en www.empleospublicos.cl
- Anexo N°2: Título Profesional
- Anexo N°3: Certificación que acredite experiencia laboral en las áreas de salud pública, epidemiología y/o Enfermedades Respiratorias.

Será facultad de la Comisión de Selección desestimar de plano antecedentes de postulantes que no cumplan con los requisitos obligatorios solicitados, otorgándole puntaje sólo a los/as postulantes que den cumplimiento con los mismos.

- 4.1** El contacto con los/as postulantes, en caso de avanzar en las etapas del proceso, dependerá de que los datos de contacto entregados a la institución sean fidedignos y se encuentren actualizados, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación. Para tales efectos se informará todo vía correo electrónico a través de la página de Empleos Públicos.

5.- Fases del Proceso de Selección

La evaluación de los factores se llevará a cabo de forma independiente y sucesiva cada una, para determinar si los/as postulantes avanzan a la siguiente fase respectiva. Los factores se evaluarán de acuerdo al orden y ponderación que para cada caso se indica.

El proceso de selección contempla un total de **4 fases** para determinar la terna de los/as mejores postulantes, de acuerdo a los puntajes obtenidos, la cual será presentada al Secretario Regional Ministerial de Salud o quien lo represente, siendo éste el responsable de determinar la persona que será seleccionada para ocupar el cargo.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad, que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, a fin de adaptar estos instrumentos y garantizar la no discriminación por esta causal.

Las personas que no asistan a alguna citación realizada para las distintas etapas, quedarán automáticamente fuera del proceso, salvo casos excepcionales como: situaciones ligadas al contexto epidemiológico (Fases plan paso a paso o situaciones de aislamiento del postulante), los cuales serán revisados por la comisión de Selección.

5.1.- PRIMERA FASE: Evaluación de Antecedentes Curriculares

En esta fase, se procederá a evaluar el cumplimiento de los antecedentes curriculares considerados obligatorios y deseables para el cargo. Será facultad de la Comisión de Selección desestimar de plano antecedentes de postulantes que no cumplan con los requisitos obligatorios solicitados, otorgándole puntaje sólo a los/as postulantes que cumplan con los mismos.

Como resultado de esta fase, pasarán a la siguiente, un máximo de 20 postulantes que cumplan con los requisitos exigidos en la Evaluación de los Antecedentes Curriculares. En la eventualidad que en el vigésimo lugar hubiesen más de un/a postulantes en igualdad de condiciones, todos serán considerados para la siguiente fase.

5.2.- SEGUNDA FASE: Evaluación Técnica

Esta fase consiste en la aplicación de una evaluación técnica basada en los requerimientos generales del perfil y las materias específicas del cargo, a los y las postulantes, con el objetivo de determinar el nivel de conocimientos teóricos y/o prácticos que éstos poseen. Esta evaluación, independiente de su formato, se puntuará con una escala de notas del 1.0 al 7.0, siendo la nota **5.0** el mínimo para ser considerado en la próxima fase.

Esta evaluación se realizará en forma presencial en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, lugar que se informará oportunamente y la Institución no se hará responsable de los gastos que impliquen traslado y/o viático de los postulantes.

Como resultado de esta fase, se seleccionará un máximo de 8 postulantes, ordenados/as de acuerdo a la nota obtenida en forma decreciente, quienes accederán a la tercera Fase de Evaluación Psicolaboral. En la eventualidad que en el octavo lugar hubiesen más de un/a postulantes en igualdad de condiciones, todos serán considerados para la siguiente fase.

5.3.- TERCERA FASE: Evaluación Psicolaboral

En esta fase, se evaluará la adecuación de los/as candidatos/as que conforman la nómina seleccionada en la fase anterior, respecto del nivel de competencias, adecuación psicolaboral y compromiso con la función pública requerida para la ocupación del cargo.

La etapa de Evaluación Psicolaboral se llevará a cabo en formato no presencial, sino por vía on line, siendo informados en forma oportuna, por tanto, se considerará que los/as postulantes al cargo, al presentar sus antecedentes al proceso, se encuentran en conocimiento de este punto.

Los resultados obtenidos por los/as postulantes según esta evaluación son: Recomendable, Recomendable con Observaciones y No recomendable.

Accederán a la Cuarta Fase, los/las postulantes evaluados como "Recomendables" y/o "Recomendables con Observaciones".

5.4.- CUARTA FASE: Entrevista de Valoración Global y Definición de la terna

La fase de valoración global consiste en la realización de una entrevista efectuada por la Comisión de Selección, la cual evaluará las aptitudes generales para el cargo. Estas aptitudes comprenden competencias, capacidades, formación sistemática e idoneidad, establecidas como convenientes y aconsejables, de acuerdo a las exigencias del cargo al que se postula y del ejercicio de las funciones que tendrá asignadas.

Cada uno de los/as integrantes de la Comisión calificará a los/as entrevistados/as individualmente, asignándoles notas entre 1,0 y 7,0. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas, individualmente, por el número de evaluadores presentes. Finalmente, los tres mayores puntajes de acuerdo a todas las etapas anteriores, conformarán la terna que pase a la definición por parte del Secretario Regional Ministerial de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins. Ante la imposibilidad de conformar una terna, se presentarán los antecedentes de las/os postulantes considerados/as como idóneos/as para ocupar el cargo.

5.5.- Cláusula de reserva

En el caso que las personas seleccionadas para ocupar las vacantes no acepten o no asuman el cargo dentro de los tres días establecidos en el manual de procedimientos, se puede elegir a otro/a postulante que haya sido parte de la terna presentada a la autoridad.

En el caso que la persona seleccionada se retire o renuncie al cargo ganado, es posible que otro/a postulante que haya sido parte de la terna presentada a la autoridad sea designado/a en el cargo. Esta posibilidad tiene una vigencia de 6 meses.

La Secretaría Regional Ministerial de Salud, se reserva el derecho de declarar desierto el proceso si en cualquiera de sus etapas se estimase que los/as postulantes, en su mayoría, no reúnen los requisitos suficientes para ocupar el empleo respectivo, establecidos previamente en el Perfil de Cargo.

También podrá declararlo desierto si existieren situaciones o hechos que afecten la transparencia y/o probidad del proceso.

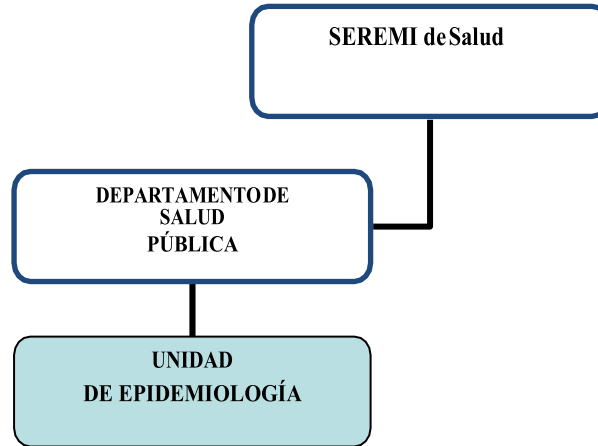
6 Perfil de Cargo

PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. Identificación del cargo

NOMBRE DEL CARGO:	Asesor del Dpto. de Salud Pública
CENTRO DE RESPONSABILIDAD:	SEREMI de Salud O'Higgins
DEPARTAMENTO:	Departamento de Salud Pública y Planificación
UNIDAD DE DESEMPEÑO:	Unidad de Epidemiología
OBJETIVO DEL CARGO:	Fortalecer la Unidad de Epidemiología, en vigilancia de Enfermedades transmisibles especialmente del área respiratoria y Enfermedades no transmisibles.
SUPERIOR DIRECTO:	Jefa del Departamento de Salud Pública y Planificación
CARGOS QUE SUPERVISA DIRECTAMENTE:	No aplica
SUBROGA A:	No aplica
SUBROGADO POR:	No aplica

II. Organigrama



III. Requisitos legales

REQUISITOS DE INGRESO A LA INSTITUCION DE ACUERDO A GRADO E.U.S.:	Grado 16° Título Profesional reconocido por el Estado de Chile. Profesional del área de salud
REQUISITOS LEGALES:	Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo: <ul style="list-style-type: none"> a) Ser ciudadano(a); b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo; d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley; e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria; f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre

	<p>que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.(Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).</p> <p>No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:</p> <p>a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio. b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio. d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive. e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.</p>
--	---

IV. Aspectos Formales

ASPECTOS DE FORMACIÓN EDUCACIONAL:	Título Profesional área de salud reconocido por el Estado de Chile.
EXPERIENCIA LABORAL:	Deseable experiencia profesional de al menos 3 años en las áreas relacionadas y descritas en perfil de cargo.
CAPACITACIÓN DESEABLES:	En enfermedades respiratorias, Salud Pública y/o Epidemiología.
CONOCIMIENTOS DESEABLES:	Epidemiología básica, salud pública.
MANEJO DE HERRAMIENTAS :	Excel avanzado, Word, office

OTROS ASPECTOS DESEABLES:	<p>Motivación por trabajar en el sector público. Capacidad de planificación y organización. Voluntad de servicio. Trabajo en ambiente de alta exigencia.</p>
----------------------------------	--

V. Responsabilidades

FUNCIONES DEL CARGO:	<p>Realizar investigación epidemiológica de enfermedades transmisibles. vigilancia de enfermedades respiratorias ira, neumonía, etc. Efectuar vigilancia epidemiológica de enfermedades emergentes y reemergentes. Colabora en actividades educativas preventivas y campañas sanitarias, especialmente en enfermedades respiratorias. Investigación de brotes enfermedades y manejo de brotes de enfermedades de contingencia. Desempeñar otras funciones encomendadas por la jefatura, dentro de su ámbito de responsabilidad.</p>
RESPONSABILIDAD DE RECURSOS FÍSICOS:	De acuerdo a lo determinado por SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins.
USUARIOS INTERNOS:	De acuerdo a lo determinado por SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins.
USUARIOS EXTERNOS:	De acuerdo a lo determinado por SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O´Higgins.

VI. Perfil por Competencias

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS HABILIDADES:		
NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA (DE 1 A 5)
Comunicación efectiva	Capacidad para escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Incluye la habilidad de saber cuándo, a quién y en qué momento emitir una opinión; capacidad de escuchar al otro, entenderlo y	5

	<p>empatizar con su discurso; capacidad de transmitir ideas con claridad ajustando el lenguaje a la situación y características del interlocutor. Finalmente, incluye habilidades comunicación escrita (ortografía y redacción).</p>	
<p><i>Nivel 5: Comparte información pertinente al interior del equipo. Es capaz de expresar sus sentimientos de manera asertiva y plantear sus diferencias respecto a situaciones asociadas a su quehacer y entorno laboral inmediato. Escucha con empatía a las personas con las que se relaciona, en situaciones de baja complejidad. Posee un nivel adecuado de redacción y vocabulario. Se destaca en su asertividad a través del a escritura o de expresión oral. Promueve una actitud asertiva y empática en la comunicación interpersonal de los demás.</i></p>		
Planificación	<p>Habilidad de diseñar, programar y organizar el trabajo para alcanzar los objetivos propuestos, de manera eficiente y eficaz.</p>	5
<p><i>Nivel 5: Diseña y programa su trabajo en relación a plazos y necesidades para cumplir sus objetivos, de manera metódica y deliberada. Es capaz de planificar trabajos de gran complejidad, identificando objetivos estratégicos. Promueve y enseña a sus compañeros de trabajo cómo deben ordenar y programar sus actividades o tareas, para obtener los resultados esperados.</i></p>		
Manejo de Crisis y Contingencia	<p>Capacidad para enfrentar y resolver situaciones de crisis, siendo capaz de trabajar bajo presión, desarrollando cursos de acción efectivos y atingentes al marco normativo institucional. Se refiere al manejo estratégico de la información, análisis de la situación y desarrollo de planes para saber qué hacer, cómo reaccionar, a quién informar y cómo resolver el problema eventual.</p>	4
<p><i>Nivel 5: Identifica rápidamente situaciones de crisis de complejidad promedio, y dimensiona el impacto de ésta en su área de trabajo. Reconoce información útil para resolver situaciones de crisis de moderado impacto y complejidad. Logra diseñar planes y alternativas para enfrentar la crisis y cumplir con los objetivos deseables. Recoge información importante, compara situaciones pasadas para realizar proyecciones y correcciones, genera equipos de trabajo y redes de apoyo, lo que contribuye a generar acciones oportunas.</i></p>		

Liderazgo	Implica la disposición y habilidad para motivar y gestionar las competencias, capacidades de cada integrante del equipo, alineando y facilitando el logro de los objetivos. Involucrarse en la responsabilidad del logro, como del fracaso en la consecución de metas del equipo.	3
<p><i>Nivel 5: Entrega dirección a su equipo de forma clara, concreta y oportuna, informando a quienes corresponde de las tareas que es necesario realizar. Realiza control y seguimiento de la ejecución del trabajo, identificando oportunamente retrasos o errores, tomando acciones correctivas. Incentiva la participación y colaboración en su equipo de trabajo. Promueve el funcionamiento eficaz y eficiente del equipo como parte del compromiso organizacional.</i></p>		

COMPETENCIAS TRANSVERSALES HABILIDADES:		
NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA (DE 1 A 5)
Compromiso Institucional	Apoyar de forma activa el logro de objetivos y metas comunes de la institución, identificando el impacto y consecuencias de su trabajo en los objetivos del Ministerio de Salud.	5
<p><i>Nivel 5: Identifica el impacto de su trabajo en la institución, realizando mejoras constantes para el beneficio de la organización, y promoviendo entre sus colegas el compromiso institucional y preocupación por los usuarios, tanto internos como externos.</i></p>		
Flexibilidad	Capacidad de adaptarse a los cambios organizacionales, o distintos escenarios, información y nuevas metodologías de trabajo, para dar cumplimiento a las funciones y objetivos planteados para el desempeño de su cargo, con un enfoque de mejora continua.	5
<p><i>Nivel 5: Se adapta a los cambios en su entorno de trabajo, logrando conservar su desempeño y manteniendo su motivación. Logra incorporar nuevos aprendizajes aportando a la mejora continua del trabajo que realiza. Es capaz de anticiparse a los cambios, lo que facilita su adaptación en distintos escenarios laborales.</i></p>		
Orientación a la Eficiencia	Lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos	5

	disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y pérdidas innecesarias.	
<p><i>Nivel 5: Logra resultados esperados con el uso racional de los recursos disponibles. Promueve el uso eficiente de recursos en su lugar de trabajo y es capaz de anticiparse a requerimientos y exigencias futuras en el uso de recursos.</i></p>		
Buen Trato	Realizar el trabajo con cordialidad hacia los usuarios tanto internos como externos, procurando lograr empatía con las necesidades de las personas.	5
<p><i>Nivel 5: Brinda un trato cordial y acogedor a usuarios internos y externos, destacándose en su equipo de trabajo o a nivel organizacional. Acoge las demandas del usuario, evitando conflictos con éstos y preocupándose por su satisfacción en la realización de su trabajo.</i></p>		
Trabajo en Equipo	Trabajar con otras personas de manera colaborativa, ya sea con los integrantes del equipo al que pertenece como aquellas relacionadas con las funciones de su trabajo.	5
<p><i>Nivel 5: Coordina su trabajo con los demás integrantes de su equipo, beneficiando el funcionamiento del mismo. Comparte sus conocimientos o realiza actividades anexas a sus funciones que potencian el buen funcionamiento del equipo. Su capacidad de trabajo en equipo tiene impacto fuera de su grupo de trabajo o de manera externa a la institución.</i></p>		

6.1 Descripción de las Fases

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PONDERACIÓN		
Evaluación Curricular	Estudios	Formación Educativa	Título Profesional del área de salud más 30 horas de capacitación en el área Respiratoria, salud pública y/o epidemiología	20	20	5	20%		
			Título Profesional del área de salud menos de 30 horas de capacitación en el área Respiratoria, salud pública y/o epidemiología	15					
			Título Profesional del área de salud	5					
			No presenta Título solicitado en bases.	0					
	Experiencia Laboral "ACREDITADA"	Experiencia Laboral Relacionada al Cargo	Experiencia sobre 3 años en áreas relacionadas con el cargo	20	20	10			
			Experiencia entre 1 año y 2 años 11 meses y 29 días en áreas relacionadas con el cargo	15					
			Experiencia entre 6 meses y 1 año. en áreas relacionadas con el cargo	10					
			Experiencia menor a 6 meses en áreas relacionadas con el cargo	0					
	Total					40		30	
	Adecuación Técnica	Conocimientos Técnicos	Evaluación Técnica	6.5 - 7.0	20	20		5	40%
6.0- 6.4				15					
5.5 - 5.9				10					
5.0 - 5.4				5					
1.0 - 4.9				0					
Adecuación Psicolaboral I	Aptitudes Específicas para el Desempeño de las funciones	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Recomendable	20	20	10	20%		
			Recomendable con observaciones	10					
			No Recomendable	0					
III. Entrevista por Comisión de Selección	Apreciación Global del Candidato	Entrevista de Valoración Global realizada por Comisión de Selección	6.5 - 7.0	20	20	5	20%		
			6.0- 6.4	15					
			5.5 - 5.9	10					
			5.0 - 5.4	5					
			1.0 - 4.9	0					
TOTAL				100	50	100%			

7.- Etapa de Definición y Nombramiento

Esta etapa quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos legales establecidos para la contratación de acuerdo a la Ley de la planta de la Subsecretaría de Salud Pública establecidos en el DFL N°05, de 2004, del Ministerio de Salud, que fija la planta de personal y establece requisitos de ingreso y promoción.

8.- Cronograma, Fechas Tentativas

ACTIVIDADES	FECHAS	RESPONSABLES
Publicación electrónica en la página de Empleos Públicos	15-10-2021	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
Recepción de postulaciones	15-10-2021 al 21-10-2021	Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas
Evaluación de Antecedentes Curriculares y Experiencia Laboral	22-10-2021 al 27-10-2021	Comisión de Selección de Proceso
Evaluación Técnica	28-10-2021 al 08-11-2021	Referente Técnico
Evaluación Psicolaboral	09-11-2021 al 16-11-2021	Unidad de Gestión de las Personas (Empresa externa)
Entrevista de Valoración Global y Definición de la Quina.	17-11-2021 al 19-11-2021	Comisión de Selección de Proceso
Etapa de Definición y Nombramiento	20-11-2021 al 24-11-2021	Secretario Regional Ministerial de Salud Región del Lib. General Bernardo O'Higgins
Asumo	01-12-2021	Postulantes seleccionados

NOTA: Las fechas definidas podrán sufrir modificaciones por causas imprevistas, debiendo informarse a los postulantes a través de sus correos electrónicos.

9.- Notificación de los Resultados y Cierre del Proceso

La Unidad de Gestión de Personas informará a los postulantes seleccionados/as, quién deberá manifestar su aceptación del cargo, devolviendo firmado el formulario que se acompañará a la notificación, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Posteriormente adjuntar, los documentos requeridos para el ingreso, que corresponden a:

- Currículum Vitae Actualizado a la fecha de postulación.
- Título de médico.



Subsecretaría de Salud Pública
SEREMI de Salud Región de O'Higgins
Unidad de Gestión de Personas

- Copia Cédula de Identidad
- Certificado de Afiliación a A.F.P.
- Certificado de Afiliación a ISAPRE o FONASA
- Certificado (s) de experiencia Laboral o Relación de Servicios.
- Certificado de Salud Compatible con el cargo emitido por profesional médico de Institución de Salud acreditada.

El proceso se resolverá a más tardar el día 24/11/2021

Los/as postulantes que, con fundamentos, formulen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del Estatuto Administrativo.

10.- Conformación de la Comisión de Selección

El desarrollo del proceso de selección estará a cargo de una Comisión de Selección, conformada por:

- **Jefa Departamento de Salud Pública y Planificación Sanitaria.**
- **SEREMI o quien designe.**
- **Un Representante de la Asociación de Funcionarios AFUSEREMI.**
- **Encargada de Unidad de Gestión de Personas o quien designe.**
- **Unidad de Gestión de Personas, coordinador/a del proceso de selección.**
- **Un Representante de la Asociación de Funcionarios APROSEREMI. Solo como veedor del Proceso.**

11.- Procedimiento para el Nombramiento y Vigencia

El nombramiento entrará en vigencia una vez que el acto administrativo correspondiente se encuentre totalmente tramitado en la Contraloría General de la República, sin perjuicio de que, de acuerdo a las necesidades del servicio, el/la postulante seleccionado/a asuma el cargo en fecha anterior a la total tramitación del acto administrativo que así lo disponga, conforme lo determine la Subsecretaría de Salud Pública.