

BASES ADMINISTRATIVAS PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DE EMPLEO A CONTRATA PROFESIONAL FISCALIZADOR PARA EL DEPARTAMENTO ACCION SANITARIA, OFICINA SECTORIAL DE RENGO, 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 Profesional para el Departamento de Acción Sanitaria, Oficina de Acción Sanitaria de Rengo, cuya regulación se encuentra contenida en las siguientes Bases 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 integrante 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/> y en la página de Empleos Públicos del Gobierno de Chile (www.empleospublicos.cl), a contar del día **21/12/2022**. En la publicación se incluirán las Bases Administrativas del proceso, especificando perfil del cargo, plazos y criterios de selección.

Identificación de la Vacante

- Cargo a Postular: Profesional Oficina Acción Sanitaria Rengo
- Estamento: Profesional
- N° de Vacantes: 1
- Grado: 16° EUS.
- Total Haber: \$ 1.299.659, Según escala de remuneraciones vigente al 30 noviembre 2022
- Jornada de trabajo: 44 Horas Semanales.
- Lugar de Desempeño: Oficina Acción Sanitaria de Rengo.

***Quien se Adjudique el Proceso de Selección, tendrá un contrato a plazo fijo hasta el 30/04/2023 y si cuenta con una evaluación positiva de su jefatura, se prorrogará por el tiempo que estime la Autoridad, no pudiendo exceder al 31/12/2023.**

***Nota: 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 recepcionarán en la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, de acuerdo a lo publicado en portal de www.empleospublicos.cl.

El contacto con los/las 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.

3.2.- Admisibilidad

La Comisión de Selección verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos del cargo.

I) Requisitos:

- 1) Título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad del Estado o reconocido por éste.
- 2) 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: Copia simple de certificado de título.
- ✓ Anexo N° 3: Copia de certificados que acrediten experiencia laboral.

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.

3.2.1.- Las postulaciones se recibirán hasta las 24:00 horas del día 28 de diciembre 2022, a través del portal Empleos Públicos.

3.2.2.- No se aceptarán postulaciones fuera de plazo, ni otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl).

3.2.3 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.

4.- 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 a la Secretaria Regional Ministerial de Salud, siendo ésta la 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, los cuales serán revisados por la comisión de Selección y de ser autorizados podrán seguir en el proceso.

4.1. ADMISIBILIDAD

En esta instancia, la comisión de selección procederá a evaluar si los/as postulantes que enviaron sus antecedentes cumplen con los requisitos indicados en estas bases. Es decir, se determinará quienes han realizado una adecuada postulación, cumpliendo con adjuntar los documentos solicitados y en las formas requeridas.

Por esta razón, los postulantes que no dieran cumplimiento a lo requerido al enviar sus antecedentes, no podrán ser incorporados al proceso de Reclutamiento y Selección.

4.2 PRIMERA FASE: Evaluación de Antecedentes Curriculares y Experiencia Laboral

En esta fase, se procederá a evaluar el cumplimiento de los antecedentes curriculares considerados 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 será considerado para la siguiente fase.

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 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 la SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Región donde se debe cubrir la vacante, por lo que la Institución no se hará responsable de los gastos que impliquen traslado y/o viático de los postulantes que no pertenezcan a la zona (solo presencial).

Como resultado de esta fase, se seleccionará un máximo de 08 postulantes, ordenados/as de acuerdo al puntaje obtenido en forma decreciente, quienes accederán a la tercera Fase de Evaluación Psicolaboral.

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 la Región donde se debe cubrir la vacante, por tanto, se considerará que los/as postulantes al cargo, al presentar sus antecedentes al proceso, se encuentran en conocimiento de este punto y asumen los gastos del traslado y tiempo que impliquen las citaciones a esta fase de evaluación, en caso de no residir en la zona.

Los resultados obtenidos por los/as candidatos/as 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".

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.

Esta entrevista se realizará en la SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Región donde se debe cubrir la vacante, por lo que la Institución no se hará responsable de los gastos que impliquen traslado y/o viático de los postulantes que no pertenezcan a la zona (solo presencial).

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 de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins. Ante la imposibilidad de conformar una terna, se presentará la dupla o el/la postulante considerado/a como idóneo/a para ocupar el cargo.

Cláusula de reserva

En el caso de que la persona seleccionada para ocupar la vacante no asuma o renuncie al cargo voluntariamente, se puede elegir a otro/a postulante que haya sido parte de la terna o dupla presentada a la autoridad.

En caso que la persona seleccionada no asuma el cargo por motivos particulares, se llamará inmediatamente a otro postulante que haya conformado la terna o dupla.

En el caso que la persona seleccionada tenga una evaluación negativa o renuncie al cargo ganado durante el periodo de vigencia (3 meses de evaluación), se llamará a otro/a postulante que haya sido parte de la terna o dupla presentada a la autoridad.

La SEREMI de Salud de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, 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.

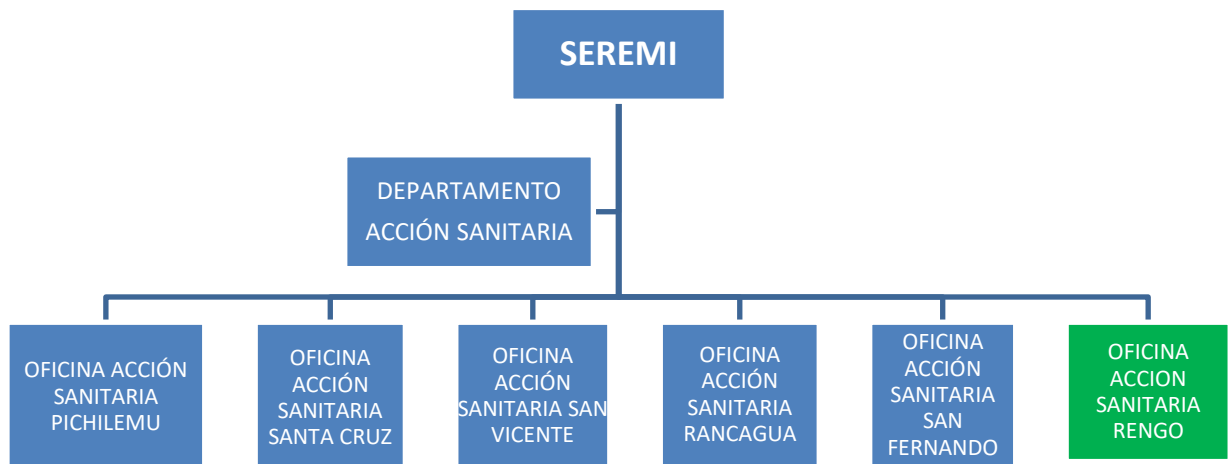
6.- Perfil de Cargo

PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. Identificación del cargo

NOMBRE DEL CARGO:	Profesional para el Departamento de Acción Sanitaria
CENTRO DE RESPONSABILIDAD:	Oficina de Acción Sanitaria Rengo
DEPARTAMENTO:	Acción Sanitaria
UNIDAD DE DESEMPEÑO:	Oficina de Acción Sanitaria Rengo
OBJETIVO DEL CARGO:	Ejecutar, asesorar y monitorear las acciones dirigidas a la vigilancia, prevención y control en materias de competencias de la Autoridad Sanitaria velando por el cumplimiento de la normativa sanitaria vigente.
SUPERIOR DIRECTO:	Jefe Oficina Acción Sanitaria Rengo.
CARGOS QUE SUPERVISA DIRECTAMENTE:	No aplica
SUBROGA A:	De acuerdo a lo establecido por la jefatura directa
SUBROGADO POR:	De acuerdo a lo establecido por la jefatura directa

II. Organigrama



III. Requisitos legales

<p>REQUISITOS DE INGRESO A LA INSTITUCION DE ACUERDO A GRADO E.U.S.:</p>	<p>Grados 16 EUS. Título profesional de Ingeniero en Alimentos, Médico Veterinario, Nutricionista, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Agropecuario, Ingeniero en Industria Alimentaria, Ingeniero en tecnología en los alimentos, Tecnólogo Médico o carreras afines al área de la salud, biológicas e Ingeniería de una duración de a lo menos 10 semestres otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.</p>
<p>REQUISITOS LEGALES:</p>	<p>Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p> <p>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 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:	Ingeniero en Alimentos, Médico Veterinario, Nutricionista, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero Agropecuario, Ingeniero en Industria Alimentaria, Ingeniero en tecnología en los alimentos, Tecnólogo Médico o carreras afines al área de la salud, biológicas e Ingeniería.
EXPERIENCIA LABORAL:	No exigible.
CAPACITACIÓN DESEABLE:	Acreditar cursos atinentes al perfil requerido
CONOCIMIENTOS DESEABLES:	Normativas aplicables por la Autoridad Sanitaria
MANEJO DE HERRAMIENTAS :	Manejo de Microsoft Office
OTROS ASPECTOS DESEABLES:	Disponibilidad para trabajo en terreno. Trabajo en equipo. Disponibilidad ante eventos fuera del horario administrativo. Motivación por trabajar en el sector público. Capacidad de planificación y organización.

V. Responsabilidades

FUNCIONES DEL CARGO:	<ol style="list-style-type: none"> Cumplir con los programas de fiscalización y formalización priorizados por el Ministerio de Salud y el Departamento de Acción Sanitaria. Desempeñar otras funciones encomendadas por la jefatura, dentro de su ámbito de responsabilidad y competencia.
RESPONSABILIDAD DE RECURSOS FÍSICOS:	De acuerdo a lo determinado por la jefatura directa.
USUARIOS INTERNOS:	Funcionarios de la Autoridad Sanitaria.
USUARIOS EXTERNOS:	La población en general.

VI. Perfil por Competencias

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS HABILIDADES:		
NOMBRE DE LA COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN COMPETENCIA	NIVEL DE COMPETENCIA (DE 1 A 5)
Comunicación efectiva	Trabajo en equipo	4
<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 de la escritura o de expresión oral. Promueve una actitud asertiva y empática en la comunicación interpersonal de los demás.</i></p>		
Planificación	Habilidad de diseñar, programar y organizar el trabajo para alcanzar los objetivos propuestos, de manera eficiente y eficaz.	4
<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	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.	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 gestionar actividades de promoción y difusión dirigida a empleadores, trabajadores.	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
<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>		
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
<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>		
Orientación a la Eficiencia	Lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y pérdidas innecesarias.	4
<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>		
Buen Trato	Realizar el trabajo con cordialidad hacia los usuarios tanto internos como externos, procurando lograr empatía con las necesidades de las personas, logrando un buen ambiente laboral.	5
<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>		
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
<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>		

6.1 Descripción de las Fases

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PONDERACIÓN
Evaluación Curricular	Estudios	Formación Académica	Título Profesional de 10 semestres requeridos en el perfil	20	20	20	20%
			Sin Título Profesional de 10 semestres requerido en el perfil	0			
	Experiencia Laboral ACREDITADA mediante certificado de empleador	Experiencia Laboral Relacionada al Cargo	Más de 2 año de experiencia laboral.	20	20	10	
			Desde 1 a 2 años de experiencia laboral.	15			
			Más de 6 meses a 1 año de experiencia laboral.	10			
			Desde 0 a 6 meses de experiencia laboral.	5			
	Total					40	
Adecuación Técnica	Conocimientos Técnicos	Evaluación Técnica	6.5 - 7.0	20	20	5	35%
			6.0- 6.4	15			
			5.5 - 5.9	10			
			5.0 - 5.4	5			
			1.0 - 4.9	0			
Adecuación Psicolaboral	Aptitudes Específicas para el Desempeño de las funciones	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Recomendable	20	20	10	25%
			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	45	100%	

5.- Etapa de Definición y Nombramiento

Esta etapa quedará sujeta al cumplimiento de 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.

7.- Cronograma Propuesto

ACTIVIDADES	FECHAS	RESPONSABLES
Publicación electrónica en la página de Empleos Públicos	21-12-2022	Unidad de Gestión de las Personas
Recepción de postulaciones	Hasta el 28-12-2022	Unidad de Gestión de las Personas
Evaluación de Antecedentes Curriculares y Experiencia Laboral	29-12-2022 al 30-12-2022	Comisión de Selección de Proceso
Evaluación Técnica	31-12-2022 y 06-01-2023	Referente Técnico Unidad Jefe Oficina Acción Sanitaria.
Evaluación Psicolaboral	07-01-2023 al 17-01-2023	Unidad de Gestión de las Personas (Empresa externa)
Entrevista de Valoración Global y Definición de la Terna	18-01-2023 al 23-01-2023	Comisión de Selección de Proceso
Etapa de Definición y Nombramiento	24-01-2023 al 25-01-2023	Secretaría Regional Ministerial de Salud Región del Lib. General Bernardo O'Higgins
Asumo	01-02-2023	Departamento de Acción Sanitaria, Oficina Acción Rengo

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

8.- Notificación de los Resultados y Cierre del Proceso

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas informará al o la candidato/a seleccionado/a, 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.

El proceso se resolverá a más tardar el día 25/01/2023

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 N°160, inciso segundo del Estatuto Administrativo.

9.- Conformación de la Comisión de Selección

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

- **Secretaría Regional Ministerial de Salud o quien designe**
- **Jefe Departamento de Acción Sanitaria o quien designe.**
- **Encargada de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas o quien designe.**
- **Coordinadora proceso de selección, quien ejecutará la labor de secretario/a de actas.**
- **Un Representante de la Asociación de funcionarios APROSEREMI. Solo como veedor del Proceso.**



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

10.- 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.

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.