

MEMORÁNDUM N° : 101  
ANT. : Anexo N°167 /2022.  
MAT. : Proceso de Reclutamiento y Selección, para la Dirección de Servicio Salud O'Higgins.

RANCAGUA, - 1 FEB 2023

## PAUTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, PARA PROVISIÓN DEL CARGO PROFESIONAL CON ENCOMENDACIÓN DE FUNCIONES DE JEFATURA DE DEPTO. SALUD MENTAL

### 1. PRESENTACIÓN

El Servicio de Salud O'Higgins, convoca a participar del llamado a Proceso de Reclutamiento y Selección, para proveer el cargo de **Profesional con encomendación de funciones de Jefatura de Depto. Salud Mental**, conforme a las siguientes bases, a las normas establecidas en el DFL 10 de 2017 y el DFL 29 de 2004 (Publicado en el Diario Oficial el 16.03.05), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 – Estatuto Administrativo y de acuerdo a las políticas locales de la Dirección de Servicio Salud O'Higgins, respecto a los Procesos de Selección y Resolución N° 3111 fechada el 19 de agosto de 2022, que refiere a "Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas a Contrata y Honorarios SSO".

### 2. IDENTIFICACION DEL CARGO

Cargo a postular	: Profesional con encomendación de funciones de Jefatura de Depto. Salud Mental
N° de Vacantes	: 1.
Estamento	: Profesional.
Remuneración	: Grado 9° E.U.S \$2.237.113 (Bruto Mensual).
Lugar de Desempeño	: Dirección de Servicio Salud O'Higgins.
Calidad Jurídica	: Contrata.
Jornada de Trabajo	: 44 horas semanales.
Dependencia Jerárquica del cargo	: Director Atención Primaria.

## 2.1. OBJETIVO DEL CARGO

Gestionar, la red de salud mental, desde la meso gestión, en los diferentes niveles de atención, entre los establecimientos y el intersector, dando cumplimiento a la normativa y legislación vigente, que asegure a los usuarios ser atendidos en marco de la calidad y de manera oportuna.

## 2.2. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CARGO:

- ✓ Liderar y acompañar a los equipos de trabajo a su cargo en el desarrollo del cumplimiento de las funciones necesarias, para asegurar el cumplimiento de las políticas, proyectos, leyes, normas, planes y programas de salud mental identificando brechas y retroalimentando de sus resultados a quien corresponda, para implementar acciones tendientes a la mejora continua que permitan que los objetivos del departamento y por ende, del Servicio de Salud, que se lleven a cabo de manera oportuna y eficiente.
- ✓ Elaborar informes cuatrimestrales de precalificación del personal, y de manera participativa retroalimentar y comunicar notas, considerando como insumo reportes de atrasos, notas de mérito y de demérito, buscando alinear a las personas con las definiciones estratégicas de la institución y los objetivos del departamento.
- ✓ Definir acciones correctivas y de mejora en los procesos, tales como levantamiento de propuestas de PAC (Plan anual de Capacitación), talleres, retroalimentación, tendiente al cierre de las brechas de competencias laborales identificadas de manera participativa con sus equipos de trabajo, y que estos cuenten con las personas idóneas y competentes para el logro de sus objetivos, insertos en ambientes de trabajo favorables que permitan desempeñarse en una organización en constante desarrollo y crecimiento.
- ✓ Gestionar el intersector del área de salud mental de la región, liderando mesas de trabajo, convocando y respondiendo de manera multidisciplinaria a los usuarios, buscando que todos los sectores se transformen en factores protectores para los usuarios.
- ✓ Liderar la planificación de las actividades que realiza el personal a su cargo, destinadas a dar respuesta a los lineamientos entregados por el Ministerio de Salud (MINSAL), según los formatos ya existentes (IAAPS, COMGES), para poder identificar el avance en el cumplimiento de las metas de salud mental en la región.
- ✓ Gestionar la ejecución de los proyectos de expansión de salud mental en la red, según los lineamientos entregados por el MINSAL a través de los referentes técnicos correspondientes, para abordar las brechas de atención en salud mental que existen en el territorio, como forma de concretar el bordaje de toda la población usuaria.
- ✓ Representar al Director del Servicio de Salud O'Higgins en las reuniones intersectoriales, prestando asesoría técnica en materia de salud mental, comunicando las capacidades y puntualizando las acciones concretas con las que el servicio pueda dar respuesta a los requerimientos de la mesa.
- ✓ Participar de la coordinación de los usuarios que son derivados desde fuera de la red regional de salud mental, vinculando a los establecimientos de salud de la región y asegurando que lo usuarios tengan una óptima atención y continuidad de cuidados, dando cumplimiento a la derivación asistida dentro de la Microgestión, como Nodos o puntos de atención de la red.

## 2.3. COMPETENCIAS DEL CARGO:

### 2.3.1. Competencias Transversales

#### Orientación a la Eficiencia

Lograr los resultados esperados haciendo uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

#### Trabajo en Equipo

Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

#### Orientación al Usuario

Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. Implica disposición a servir a los usuarios, de un modo efectivo, cordial y empático.

### 2.3.2. Competencias Específicas

#### Manejo de conflictos

Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia.

#### Planificación y Organización

Establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos.

#### Liderazgo

Utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a los individuos (jefes directos, colegas y superiores) hacia la consecución de las metas; modificar el comportamiento para adaptarse a las tareas, situaciones e individuos de que se trate.

#### Adaptación y flexibilidad

Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

## 3. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

### 3.1. REQUISITOS GENERALES:

Podrán postular en el presente llamado, todas aquellas personas que cumplan con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública, según lo siguiente:

#### **Artículo 12 de la Ley 18.834:**

- ✓ Ser ciudadano, con cédula de identidad.
- ✓ Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- ✓ Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- ✓ Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- ✓ No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

- ✓ No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- ✓ No estar ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando se presente una relación jerárquica entre funcionarios (artículo 85 de la Ley 18.834).

**Artículo 54 de la Ley 18.575:**

- ✓ Las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las Leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa. El principio de la probidad administrativa, consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las Leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso.

**3.2. REQUISITOS ESPECÍFICOS:**

- Formación y Experiencia** :
- Título profesional de una de las siguientes carreras de a lo menos 10 semestres: Psicólogo o Trabajador Social, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres (3) años en el sector público o privado.
  - Título profesional de una de las siguientes carreras de a lo menos 8 semestres: Asistente Social, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro (4) años, en el sector público o privado.

Los/as postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente Pauta.

**3.3. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS**

- ✓ Plan Nacional de Salud Mental y Psiquiatría Comunitaria.
- ✓ Modelo de atención de Salud Mental Comunitaria.
- ✓ Red Temática de Salud Mental.
- ✓ Programas Ministeriales de Salud Mental.
- ✓ Modelo de Salud Familiar.
- ✓ Plan de Prevención y Detección del Suicidio.
- ✓ Programas y estrategias de prevención del consumo de alcohol y drogas.
- ✓ Ley n° 21331, del reconocimiento y protección del derecho de las personas en la atención de Salud Mental.
- ✓ Normativa y legislación de pacientes psiquiátricos e infractores de Ley SENAME.
- ✓ Ley n° 21.302, que crea el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.
- ✓ Gestión y estrategias de abordaje de casos en la red intersectorial regional.

- ✓ Manejo en ofimática nivel intermedio.

#### 4. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación del presente Proceso de Reclutamiento y Selección se realizará a través del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) Por otra parte, la pauta del presente Proceso de Reclutamiento y Selección, estará disponible en la página del Servicio de Salud O'Higgins ([www.saludohiggins.cl](http://www.saludohiggins.cl)). En la publicación se incluirán las condiciones administrativas del proceso, especificando perfil de cargo, plazos, y criterios de selección.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán adjuntar la siguiente documentación:

##### 4.1. DOCUMENTOS EXCLUYENTES:

- ✓ Currículum Vitae, formato portal Empleospublicos.cl
- ✓ Certificado de Título o equivalente (fotocopia o escaneado legible).
- ✓ Certificado que acredite experiencia requerida (fotocopia o escaneado): **Documento que será válido sólo si: Indica claramente el nombre, Rut, cargo, período (Inicio, Término y fecha de emisión del certificado), firma y timbre de la organización respectiva y si es legible.** Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado.
  - a. En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, sólo se aceptarán los finiquitos de trabajo como un medio de acreditación válido de la experiencia indicada en el currículum.
  - b. Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia se considerará desde la obtención del título y no desde la fecha de egreso. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia profesional.
  - c. Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia la fecha de término del plazo de postulación señalado en la presente pauta.

##### 4.2. MEDIO DE POSTULACIÓN

El plazo de postulación se extenderá hasta las **12:00 hrs. del 10 de Febrero del 2023**. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

La recepción de postulaciones y antecedentes debe realizarse en línea, mediante el Portal de Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)), previa creación de perfil profesional en dicho portal.

Una vez cerrado el plazo para la presentación de antecedentes curriculares, no se podrán recibir nuevas postulaciones.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este Proceso de Reclutamiento y Selección.

Toda información relativa a citaciones del Proceso de Reclutamiento y Selección será informada al postulante a través del Portal Empleos Públicos ([www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)) y solo en caso de ser necesario, mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, en su Currículum Vitae, siendo responsabilidad de los/as postulantes verificar esta información antes de su postulación.

Solo las consultas relativas al Proceso de Reclutamiento y Selección (estado de avance, resultado, etc.) deben ser enviadas al correo [postulaciones@saludohiggins.cl](mailto:postulaciones@saludohiggins.cl), la cual es considerada la vía oficial para ello.

La presentación de documentos de postulación alterados, dejará sin efecto la postulación automáticamente.

## 5. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo cual la puntuación mínima por etapa, determinará el paso a las etapas superiores.

El Proceso de Reclutamiento y Selección, sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la presente pauta.

### 5.1. EVALUACIÓN CURRICULAR

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados correctamente por los/las postulantes (según lo establecido en esta Pauta de Selección). Por lo tanto, quienes no alcancen el puntaje mínimo, no podrán pasar a la siguiente etapa del Proceso de Reclutamiento y Selección.

Cabe mencionar, que cada uno de los puntajes asociados a un sub factor son excluyentes entre sí, asignándose al postulante el mayor puntaje del mismo, no pudiendo sumarse éstos.

Esta etapa de evaluación curricular tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional 10 semestres  Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 4 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia profesional entre 3 y menos de 4 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 3 año en el sector público o privado	0		

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Experiencia profesional 08 semestres  Ponderador Factor: 100%	Acredita experiencia profesional de 5 o más años en el sector público o privado	100	100	60
		Acredita experiencia profesional entre 4 y menos de 5 años en el sector público o privado	60		
		Acredita experiencia profesional inferior a 4 años en el sector público o privado	0		

### 5.2. EVALUACIÓN GRUPAL

En esta etapa se evaluarán las competencias generales (adecuación psicológica general de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente

las aptitudes y competencias generales requeridas para el adecuado desempeño del cargo. Además, se evaluarán los conocimientos técnicos mínimos necesarios, por medio de una evaluación técnica inicial.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 70 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN GRUPAL	Competencias generales para el desempeño del cargo	Evaluación técnica inicial	Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado para el cargo	40	100	70
			Evaluación técnica inicial lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	20		
			Evaluación técnica inicial lo define como No Recomendado para el cargo	0		
	Ponderador Factor: 100%	Evaluación de psicometría	Evaluación de psicometría lo define como Recomendado para el cargo	60		
			Evaluación de psicometría lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	50		
			Evaluación de psicometría lo define como No Recomendado para el cargo	0		
TOTALES					100	70

La evaluación se realizará en modalidad remota y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello, serán asumidos por el/la postulante.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán algunas de las señaladas en el punto 2.3 de la presente pauta de selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

### 5.3. EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

En esta etapa se evaluarán las competencias específicas (la adecuación psicológica específica de los/las postulantes en relación al perfil del cargo). El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para un adecuado desempeño del cargo, como son por ejemplo la Entrevista y Test de psicodiagnóstico.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

La evaluación se realizará en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y será responsabilidad de cada postulante contar con un dispositivo con conexión a internet y los costos asociados a ello y traslado según corresponda, serán asumidos por el/la postulante.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN	Competencias Específicas	Adecuación Psicolaboral	Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado para el cargo	100	100	60

para el desempeño del cargo	especifica para el cargo	Entrevista Psicolaboral, lo define como Recomendado con Observaciones para el cargo	60		
		Entrevista Psicolaboral, lo define como No Recomendado para el cargo	0		
Ponderador Factor: 100%					
TOTALES				100	60

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima, no podrán pasar a la siguiente etapa. Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las señaladas en el punto 2.3 de la presente Pauta de Selección. En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

#### 5.4. EVALUACIÓN TÉCNICA

La evaluación técnica será realizada por la Comisión de Selección en modalidad remota o presencial (según las condiciones sanitarias lo permitan) y los costos asociados de la conexión a internet o de traslado serán asumidos por el/la postulante y tiene como finalidad obtener una valoración global del postulante, donde se indagará en aspectos relevantes en cuanto a conocimientos técnicos y capacidades para aplicarlos adecuadamente, y motivación tanto para el cargo como a la Institución. Para realizar la Evaluación Técnica, la Comisión deberá elaborar con antelación una Pauta de Entrevista, la cual definirá las preguntas y puntajes asignados según respuesta.

De acuerdo con lo planteado en la presente Pauta de Reclutamiento y Selección, los/as postulantes que cumplan con el puntaje mínimo de aprobación en las etapas previas, serán citados a evaluación técnica a realizarse por la Comisión de Selección, en dicha instancia se deberá realizar un mínimo de 5 y un máximo de 8 preguntas, las cuales van a ser definidas por la comisión evaluadora previo al ingreso de los postulantes a la entrevista técnica.

Las preguntas a responder por los/as postulantes, serán planteadas por los integrantes de la Comisión de Selección, que tengan derecho a voz y voto. Las preguntas ponderadas o puntuadas sólo deben basarse en los conocimientos técnicos expuestos en la presente Pauta de Proceso de Reclutamiento y Selección; no obstante, los integrantes de la Comisión de Selección, que posean derecho a voz y voto, se reservan el derecho de hacer preguntas complementarias a los/as postulantes, a fin de esclarecer respuestas emitidas por los/as mismos/as.

Cada uno de los integrantes con derecho a voz y voto, califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 100 puntos y un puntaje mínimo de aprobación de etapa de 60 puntos. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as postulantes elegibles para el cargo.

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN TÉCNICA	Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales del candidato  Ponderador Factor: 100%	Entrevista de evaluación de conocimientos técnicos y competencias laborales	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 100	100	60
						TOTALES

## 6. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selección, el Comité de Selección propondrá al Director (S) del Servicio de Salud O'Higgins, una nómina de postulantes elegibles con los más altos puntajes obtenidos en la evaluación técnica, con un mínimo de tres (3) postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco (5) por cada vacante a proveer. Si la nómina supera este número, se decidirá de acuerdo al puntaje obtenido por los postulantes en la etapa de Evaluación Psicolaboral Individual. Si el empate persiste, se incluirá a todos ellos en la respectiva nómina de elegibles.

El Director (S) del Servicio de Salud O'Higgins, podrá entrevistar a los/as postulantes seleccionados si lo estima pertinente y podrá elegir a cualquier postulante que integre dicha nómina, considerando que los postulantes integran la nómina en igualdad de condiciones y cualquiera de ellos podrá ser designado para el cargo.

El Director (S) del Servicio de Salud O'Higgins, seleccionará a uno de los/as postulantes propuestos/as. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo Proceso de Reclutamiento y Selección, por única vez.

El Director (S) del Servicio de Salud O'Higgins, notificará a través del Departamento Ciclo de Vida Laboral, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Currículum Vitae). Una vez realizada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo por escrito (carta o correo electrónico), dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

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 seleccionado/a, este Servicio de Salud 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. En caso de figurar en el registro, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que este Servicio de Salud proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a Contrata que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, y la persona que lo sirva expira en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la Ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de

anticipación. Los primeros 4 meses, tendrán un contrato transitorio correspondiente al período de prueba, el que será prorrogable de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño de su jefatura directa.

El Director (S) del Servicio de Salud O'Higgins, podrá declarar desierto o suspender un Proceso de Reclutamiento y Selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

Por otra parte, el Departamento de Ciclo de Vida Laboral de la Dirección del Servicio, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión mediante el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

**7. CALENDARIZACIÓN DE PROCESO**

ETAPA	FECHAS	RESPONSABLES
Recepción de Postulaciones	Hasta el 10 de febrero del 2023.-	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Curricular	Desde el 13 al 15 de Febrero del 2023.-	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Grupal y Evaluación Psicolaboral Individual	Desde el 16 al 23 de Febrero del 2023.-	Depto. Ciclo de Vida Laboral
Evaluación Técnica	Entre el 24.02 al 03.03 del 2023.-	Comisión de Selección
Asumo	El 06 de Marzo de 2023.-	Depto. de Ciclo de Vida Laboral

El período de postulación establecido en esta Pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del Proceso de Reclutamiento y Selección.

Los períodos de evaluaciones son de carácter estimativo, por lo que el Servicio de Salud O'Higgins, se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional y/o mediante el correo electrónico [postulaciones@saludohiggins.cl](mailto:postulaciones@saludohiggins.cl)

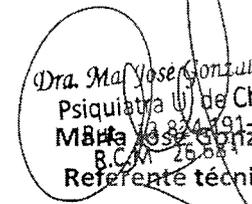


Gonzalo Rodríguez Córdova  
 Director Atención Primaria  
 DSSO

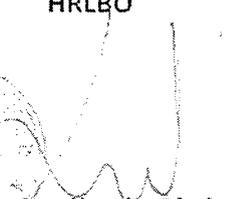
ASOCIACION GREMIAL DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS  
**FENPRUSS**  
 D.S.S.  
 SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS



Rosa María López  
 Representante Gremial  
 FENPRUSS DSSO



Dra. Ma José González vv  
 Psiquiatra U de Chile  
 MBChB José González  
 B.C.M. 25.08.11  
 Referente técnico  
 Jefa de Salud Mental y Psiquiatría  
 HRLBO

Marcelo Sepúlveda Cárdenas  
 Representante  
 Depto. Ciclo de Vida Laboral DSSO




JAIME GUTIERREZ BOCAZ  
 DIRECTOR (S)  
 SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS