



BUIN, 19 MAR 2025

DECRETO ALCALDICIO N° 991 / VISTOS: Las facultades que me otorgan los Arts. 5, 8, 12, 63 letra i) Art. 65 letra j) de la Ley N° 18.695 de 1988, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.

**CONSIDERANDO:**

1.- Que por Decreto Alcaldicio N°2773 de fecha 23 de octubre 2018, el Sr. Alcalde delega en el Administrador Municipal Sr. Juan Astudillo Araya, atribuciones y facultades Alcaldicias.

2.- Ordinario N°100 de fecha 18 de marzo del 2025, de la Corporación de Desarrollo Social de Buin, solicita al Sr. Alcalde incorporar en la Tabla del Concejo Municipal acuerdo para aprobar las Bases de Apertura del concurso público para el cargo de "Director del Cesfam Héctor García, Cesfam Maipo y Cesfam Alto Jahuel".

3.- El Acuerdo N°52 de Sesión Ordinaria N°13 de fecha 19 de marzo de 2025.

**DECRETO**

1.- Apruébese Acuerdo N°52 de Sesión Ordinaria N°13 de fecha 19 de marzo de 2025, del Concejo Municipal, que por unanimidad de los miembros del Concejo se aprueban las Bases de Apertura del concurso público para el cargo de "Director del Cesfam Héctor García, Cesfam Maipo y Cesfam Alto Jahuel"., documento que forma parte integrante del decreto.



**BASES DE CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER CARGOS DE  
DIRECTORES(AS) TÉCNICOS(AS) DE CESFAM DOCTOR HECTOR GARCÍA,  
CESFAM MAIPO Y CESFAM ALTO JAHUEL DE LA CORPORACIÓN DE  
DESARROLLO SOCIAL DE BUIN**

La Corporación de desarrollo social de Buin convoca a concurso público de antecedentes para proveer los cargos de director (a) técnico(a) de los CESFAM doctor Héctor García, CESFAM Maipo y CESFAM Alto Jahuel dependientes de esta corporación, de acuerdo a las siguientes Bases:

### **1. DESCRIPCION DE LOS CARGOS:**

- a) Director (a) de CESFAM doctor Héctor García  
Jornada Laboral de 44 horas semanales  
Duración del cargo: 3 años
- b) Director (a) de CESFAM Maipo  
Jornada Laboral de 44 horas semanales  
Duración del cargo: 3 años
- c) Director (a) de CESFAM Alto Jahuel  
Jornada Laboral de 44 horas semanales  
Duración del cargo: 3 años

### **2. REMUNERACIONES**

Los ingresos mensuales serán aquellos estipulados en el Párrafo 3 del Título I, de la Ley N° 19.378, denominado "remuneraciones", de acuerdo a la categoría y nivel que acceda por experiencia laboral y capacitación de acuerdo a la escala de la ley N° 19.378, constituyendo remuneración: a) El sueldo base de acuerdo a la retribución pecuniaria de carácter fijo y por periodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato; b) Asignación de atención primaria municipal, compuesto de aquel incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación; y c) Demás asignaciones, constituidas por los incrementos a que tiene derecho.

### **3. PRINCIPALES FUNCIONES DEL DIRECTOR (A) CESFAM**

- a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades inherentes al área de salud territorial de su CESFAM, respondiendo de ello a dirección de salud, o a quien le subroga, velando por la coherencia de acción de ésta con las demás reparticiones de la corporación.
- b) Administrar los recursos humanos del área de salud de su CESFAM, encuadrándose en la normativa legal y en las materias específicas que se le deleguen.
- c) Velar por el oportuno cumplimiento de los plazos de información solicitada por las distintas entidades públicas que se requieran de parte de la dirección de salud comunal, tales como rendiciones, estadísticas, programaciones de campañas, etc.
- d) Velar por el cumplimiento de las normas, planes y programas que imparte el Ministerio de Salud sea directamente o por medio del servicio de salud metropolitano sur y lo que determine la dirección de salud comunal, debiendo tener obediencia de ello.
- e) Coordinar o participar cuando corresponda con otras reparticiones corporativas, municipales, comunales o eventualmente privadas, las acciones extra programáticas que tengan relación con la salud pública, en el ámbito de competencia de su CESFAM, dentro de las normas vigentes.

f) Realizar vinculaciones con la población de su sector, generando un trabajo territorial comunal en él.

La presente enumeración no tiene el carácter de taxativa.

#### **4. DISPOSICIONES GENERALES**

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo, en el que, ponderando diversos factores de los antecedentes curriculares, experiencia, capacitación, examen psicolaboral y la entrevista de gestión y personal, servirán a la comisión de concurso para seleccionar a las personas postulantes al cargo a proveer, que se propondrá al Sr. alcalde, en una terna, para su correspondiente resolución.

#### **DE LA PUBLICACION y ENTREGA DE BASES**

El concurso deberá ser suficientemente publicitado en un diario o periódico de los de mayor circulación nacional, regional o provincial, si los hubiere, sin perjuicio de los demás medios de difusión que se estime conveniente adoptar.

Adicionalmente se publicará en el sitio web municipal e institucional [www.buin.cl](http://www.buin.cl) y [www.corporacionbuin.cl](http://www.corporacionbuin.cl) en un banner y en las redes sociales de ambas instituciones.

No obstante lo anterior, los interesados podrán retirar las bases en la corporación de desarrollo social de Buin, ubicadas en calle Carlos Condell N° 320, entre los días 20 de marzo de 2025 al 02 de mayo de 2025, en el departamento de recursos humanos en horario de 9:00 a 13:00 y 15:00 a 17:00 horas.

#### **DEL COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección rechazará a los postulantes que no cumplan los requisitos exigidos, además verificará la autenticidad de los documentos y, si lo estima conveniente, requerirá mayores antecedentes y referencias, los que se anexarán mediante informe fundado al expediente del postulante, y que será considerado para la selección final.

Si se comprobare falsedad de alguno de ellos, el o la postulante será eliminado/a en forma inmediata y definitiva, lo cual será notificado. Sin perjuicio de remitir los antecedentes a la fiscalía local del ministerio público.

El comité de selección realizará las entrevistas personales a los postulantes preseleccionados luego del análisis y evaluación psicolaboral realizado por una psicóloga externa.

La comisión estará compuesta por la directora de salud comunal y un director del establecimiento elegido por sorteo entre sus pares, más el ministro de fe del servicio de salud, quien solo tiene derecho a voz.

#### **5. REQUISITOS GENERALES PARA LOS CARGOS A PROVEER**

Para postular será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. - Ser ciudadano.

En casos de excepción, determinados por la comisión del concurso, podrán ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.

2. - Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.



**BUIN**  
Ilustre Municipalidad



3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.

4. - Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, que por la naturaleza del empleo lo exija la ley; cumpliendo lo dispuesto en el artículo 6° de la ley 19.378 y 10° de la ley 18.883.

5. - No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.

6. - No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la ley N° 18.834, estatuto administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.

7. Para ser director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, se deberá estar en posesión de un título, correspondiente a los siguientes profesionales: Médicos cirujanos, farmacéuticos, químicos - farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos - dentistas; asistentes Sociales, enfermeras, kinesiólogos, matronas, nutricionistas, tecnólogos médicos, terapeutas ocupacionales y fonoaudiólogos. Asimismo, podrán participar otros profesionales con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada, recordando que esto dice relación con ramos en su malla académica de pregrado, no pudiendo presentar actividades de perfeccionamiento.

## **6. REQUISITOS ESPECIFICOS DESEABLES**

a) Deseable capacitación en administración y gestión en salud u otras materias relacionadas con el área de salud: dirección y administración de recursos humanos, control de gestión, normativa pública y legal que rigen el área de salud, modelo de salud familiar, salud pública, programa de atención primaria, liderazgo, bioética, entre otros.

b) Contar con experiencia en cargo directivo en atención primaria de salud y/o servicio de salud y/o establecimiento de salud público.

c) Contar con a lo menos 6 años de experiencia clínica en centros de atención primaria de salud.

d) Deseables competencias en las siguientes áreas:

- I. Conocimientos en el área de administración y gestión en salud;
- II. Conocimientos de dirección y administración de recursos humanos;
- III. Conocimiento de la normativa pública y legal que rige la salud pública en Chile;
- IV. Conocimiento del modelo de salud familiar;
- V. Conocimiento del programa de atención primaria;
- VI. Conocimiento del régimen de garantías en salud;
- VII. Conocimiento en autoridad sanitaria; y
- VIII. Conocimiento de la ley 19.378 y sus modificaciones;
- IX. Competencias personales e interpersonales;
- X. Conocimiento ley 21.643.

## **7. COMPETENCIAS y ACCIONES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

- a) **VISIÓN ESTRATÉGICA:** Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional de la dirección de salud y de los centros de atención primaria de salud.
- b) **GESTIÓN Y LOGRO:** Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.
- c) **RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y ARTICULACIÓN DE REDES:** Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como, gestionar las variables y relaciones con la comunidad a cargo que le proporcionan legitimidad en sus funciones.
- d) **MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS:** Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencias locales y/o nacionales y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.
- e) **LIDERAZGO:** Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico.
- f) **INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD:** Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.
- g) **CONOCIMIENTOS TÉCNICOS:** Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y/o administración en el área de la salud. Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia en redes de salud, modelo de salud familiar y/o redes sociales comunitarias. Conocimiento de la ley 19.378, estatuto de atención primaria de salud.
- h) **INTEGRIDAD:** Capacidad de actuar con rectitud y probidad. Ser consistente con su discurso y comunicar abiertamente sus ideas y opiniones.
- i) **INICIATIVA:** Capacidad de proponer nuevas ideas, concretar decisiones ya tomadas, buscar nuevas oportunidades, solucionar problemas propios y asociados al quehacer del establecimiento.

- j) **PERSEVERANCIA:** Habilidad para mantenerse firme y constante en la ejecución de sus propósitos, de manera estable hasta lograr el objetivo.
- k) **EMPODERAMIENTO:** Habilidad para establecer claros objetivos de desempeño y establecer las responsabilidades personales en su equipo y hacerlas cumplir.
- l) **TRABAJO EN EQUIPO:** Capacidad de articularse junto a las otras personas que forman el equipo de trabajo en la dirección de salud comunal, las distintas áreas de la corporación de desarrollo social de Buin, el municipio y otras entidades públicas y privadas.

## **8. ANTECEDENTES REQUERIDOS**

Los (as) postulantes deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Ficha de postulación, formato Anexo 1.
- b) Currículo vitae actualizado.
- c) Certificado de nacimiento, y antecedentes para fines especiales, original.
- d) Fotocopia simple cédula de identidad.
- e) Certificado de situación militar (postulantes varones).
- f) Certificado de título original, copia ante notario público y en caso de certificados digitales que sea posible su verificación, que acredite estar en posesión del título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración.
- g) Certificados de experiencias laborales que deben indicar fechas de inicio y de término de los períodos trabajados, emitidos válidamente por la institución respectiva.
- h) La experiencia en sistema público y/o municipal deberá ser acreditada además mediante decreto, contrato o resolución de nombramiento.
- i) Documentación que acredite postgrado de magíster, postítulo de diplomado y /o realización de cursos de especialización y perfeccionamiento, indicando la duración de los mismos.
- j) Declaración jurada simple de acuerdo a formato de anexo 2, que acredite que no se encuentra afecto a las causales de inhabilidad e incompatibilidad contempladas en la ley N°18.575, artículos 54° y 55°, y que cumple los requisitos contemplados en la ley N° 18.883, Artículo 10, letras a) y f).

## **9. RECEPCION DE ANTECEDENTES**

Los interesados en postular deberán entregar sus antecedentes al correo [claudia.sanchez@corporacionbuin.cl](mailto:claudia.sanchez@corporacionbuin.cl), o podrán entregar su postulación en la corporación de desarrollo social de Buin ubicada en calle Carlos Condell N° 320, en la unidad de recursos humanos, entre los días 20 de marzo de 2025 al 07 de mayo de 2025, de lunes a jueves, de 9:00 a 13:30 y 15:30 a 17:30 horas y el día viernes de 9:00 a 13:00.

Será de responsabilidad de los postulantes cerciorarse que sus antecedentes sean recibidos en la fecha indicada en el llamado a concurso.

Los antecedentes presentados por los postulantes no serán devueltos.

Vencido el plazo de recepción de antecedentes, los concursantes no podrán agregar nuevos antecedentes ni retirar otros.

## **10. ETAPAS DEL PROCESO Y FACTORES A EVALUAR**

El proceso de evaluación y selección de los concursantes, se efectuará por el comité de selección del concurso, el que emitirá finalmente un informe fundado que detalle la calificación.

**I.** El comité de selección realizará el análisis de admisibilidad de las postulaciones, respecto del cumplimiento de requisitos legales, rechazando a los postulantes que no cumplan los requisitos exigidos en las presentes bases.

Los postulantes que cumplan con dichos requisitos se someterán a evaluación sus antecedentes curriculares, respecto de experiencia y capacitación, que serán calificados de acuerdo al procedimiento establecido en las presentes Bases, identificados como factores a evaluar.

Evaluados los antecedentes, se publicará una lista con los postulantes que no cumplen con los requisitos y con los postulantes preseleccionados para la siguiente etapa, ordenados en puntaje decreciente.

El Concurso podrá ser declarado desierto, por falta de postulantes idóneos.

De acuerdo a los resultados del análisis curricular, el comité de selección determina los candidatos que avanzan a la siguiente fase.

Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo "idóneo" no continuarán participando del proceso.

**II.** Todos los postulantes que alcancen el mínimo de puntaje para ser considerados idóneos, deberán someterse a una evaluación psicolaboral, realizada por una psicóloga con experiencia en entrevistas psicolaborales y especializada en selección de personal y destinada a medir sus competencias para el cargo.

De cumplir con estos requisitos los y las postulantes recomendables pueden continuar con las otras etapas del concurso, por lo cual en esta etapa se observan tres posibles resultados: recomendable, recomendable con observaciones y no recomendable.

El ser declarado como "no recomendable", imposibilitará al candidato a continuar su participación en el proceso.

El resultado de esta evaluación será entregado al comité de selección mediante informe fundado por parte de la psicóloga encargada de las entrevistas con el ranking de los postulantes.

**III.** Etapa de selección: De acuerdo a los resultados de evaluación entregados luego de la entrevista psicolaboral especializada, el comité de selección determina los candidatos que avanzan a la última fase de selección.

Se contempla una entrevista personal con la comisión del concurso en la cual participarán quienes hayan sido evaluados satisfactoriamente en relación con su adhesión al perfil del cargo y dicha entrevista evaluará las competencias y capacidades generales de los concursantes y será realizada por el comité de selección.

La no comparecencia a la entrevista el día y hora fijado por la comisión, será causal de exclusión absoluta del postulante al concurso.

El comité de selección propondrá al Sr. alcalde, la nómina de postulantes, con un mínimo de tres, que hubieren obtenido los tres mejores puntajes finales ordenados de mayor a menor.

**FACTORES A EVALUAR:**
**Factor Capacitación (máximo 40 puntos)**

Para estos efectos se considerarán los magister en salud familiar, MBA en salud, gestión en salud familiar, medicina familiar o gestión en salud pública y diplomado en salud familiar y atención primaria y, por último, se asignará puntaje a otras capacitaciones relacionadas con el que hacer de la atención primaria de salud. Se obtendrán los siguientes puntajes:

| Tipo de Capacitación   | Nº horas                  | Puntaje |
|--|---------------------------|---------|
| Magister en salud familiar, MBA en salud, gestión en salud familiar, medicina familiar o gestión en salud pública. | Menor o igual a 149 horas | 5       |
|  | Desde 150 a 200 horas     | 10      |
|  | 201 y más horas           | 20      |
| Diplomado en salud familiar y atención primaria o gestión en salud pública.  | Menor o igual a 149 horas | 3       |
|  | Desde 150 a 200 horas     | 7       |
|  | 201 y más horas           | 15      |
| Otras capacitaciones en APS  | Menor o igual a 100 horas | 1       |
|  | 101 a 300 horas           | 2       |
|  | 301 y más horas           | 5       |



**Factor Experiencia Laboral: Máximo 60 puntos:** Corresponde al tiempo de servicio en la atención primaria de salud, los certificados de experiencia laboral deben indicar fechas de inicio y de término de los períodos de servicios efectivos (descontar los permisos sin goce de remuneraciones).

Acorde a los años de servicios efectivos en atención primaria, se otorgarán los siguientes puntajes:

| Años de Servicio en Salud Pública | Puntos asignados |
|-----------------------------------|------------------|
| Hasta 5 años (60 meses)           | 10               |
| 6-7 años (61 a 84 meses)          | 15               |
| 8-9 años (85 a 108 meses)         | 20               |
| 10 años y más (109 meses y más)   | 30               |

Además, se asignará puntaje adicional por el tiempo acreditado en cargos directivos en atención primaria de salud, de acuerdo a la siguiente tabla:

| Tipo de cargo directivo  | Tiempo de experiencia  | Puntos asignados |
|--|--|------------------|
| Director(a) de dirección comunal de salud o dpto. de salud o de corporación municipal, titular u otra calidad.   | Periodo mayor o igual a tres años.                           | 30 puntos.       |
| Director(a) de establecimiento de salud primaria urbano y/o rural.   | Periodo mayor a un año y hasta 2 años, 11 meses y 30 días.   | 20 puntos.       |
| Jefe(a) de programa, posta de salud rural, CECOSF, encargado(a) de sector, asesores comunales, referentes técnicos comunales y otros cargos directivos en salud. | Periodo mayor o igual a tres años, continuos o discontinuos. | 10 puntos.       |

### Análisis y Ponderación Final de Puntajes

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes obtenidos en las etapas anteriores. La tabla siguiente muestra los puntajes máximos que puede obtener un/a postulante y de acuerdo a esto se confeccionará el ranking respectivo. Los cargos serán asignados según puntaje de mayor a menor.

| Aspectos             | Puntajes máximos asignados |
|----------------------|----------------------------|
| Capacitación         | 40                         |
| Experiencia laboral  | 60                         |
| Puntaje final máximo | 100                        |

El puntaje mínimo requerido para pasar a la siguiente etapa será de 65 puntos.

**Propuesta de Gestión y Entrevista.** El o La postulante deberá presentar un plan de trabajo trianual de su autoría (en formato "power point"), sustentado en el modelo de atención integral de salud familiar y comunitaria enfocado a la gestión de recursos, humanos, financieros y de indicadores APS a implementar en el establecimiento de salud primaria, adecuado a la realidad de la comuna, la cual será evaluada de la siguiente manera, a saber:

1. Introducción (10%):

- Breve introducción sobre tu experiencia y motivación para el cargo.
- Importancia del CESFAM en la comunidad.

2. Diagnóstico de la situación actual (20%):

- Análisis FODA (Fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas) del CESFAM y territorio a cargo.
- Datos relevantes sobre la salud de la población atendida.
- Identificación de áreas clave a mejorar.

3. Visión y misión (10%):

- Propuesta de una visión clara para el CESFAM.
- Definición de una misión que guíe las operaciones y cultura organizacional.

4. Objetivos estratégicos (20%):

- Establecimiento de 3-5 objetivos estratégicos alineados con la visión y misión.
- Incluye metas concretas a corto, mediano y largo plazo.

5. Innovación y mejora continua (10%):

- Propuestas para integrar tecnología y mejorar procesos.
- Estrategias para fomentar la innovación entre el personal.

6. Gestión del talento humano (10%):

- Estrategias para motivar y retener al talento.

7. Comunicación y participación comunitaria (20%):

- Iniciativas para aumentar la participación de la comunidad en la gestión del CESFAM.

Asimismo, esta presentación será evaluada de acuerdo con el perfil descrito para el cargo con un máximo de porcentaje para cada ítem señalado anteriormente, por cada integrante de la comisión calificadora, obteniendo como máximo un 100%.

Duración de la presentación: Entre 15 a 20 minutos como máximo y no exceder de 10 diapositivas en formato "power point".

Solo las personas que obtengan como mínimo un 70% de la evaluación pasarán a integrar las nóminas de candidatos preseleccionados.

#### **DE LA RESOLUCION DEL CONCURSO Y NOTIFICACIÓN**

El comité de selección propondrá al Sr. alcalde, la nómina de postulantes, con un mínimo de tres, que hubieren obtenido los tres mejores puntajes finales ordenados de mayor a menor.

De esta terna el alcalde seleccionará a una persona.

La secretaria general notificará la resolución personalmente, por carta certificada o correo electrónico, del resultado del presente concurso. El o la seleccionado (a) deberá manifestar su aceptación o rechazo, dentro del quinto día hábil, contado desde la fecha de notificación y deberá entregar originales de documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el artículo 13° de la Ley N° 19.378, dentro del plazo de 10 días hábiles.

Si el Seleccionado rechaza el ofrecimiento o no responde dentro del plazo antes indicado, el Sr. alcalde podrá ofrecer el cargo a alguno de los otros dos postulantes propuestos por el comité, quién a su vez podrá aceptar o rechazar el cargo dentro de igual plazo o en su defecto declarar desierto el concurso.

Si el interesado, debidamente notificado, de la oportunidad en que deba asumir sus funciones, no lo hiciere dentro de segundo día que debería presentarse, su nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley.

Una vez aceptado el cargo y entregado los documentos de ingresos, la persona seleccionada será nombrada en el cargo correspondiente.

Se deberá notificar a los postulantes que no hayan sido seleccionados para el cargo al cual estaba postulando.

Cualquier materia no contemplada en las presentes bases, relacionada con la selección de personal, será resuelta por el comité de selección.

**CRONOGRAMA DEL PROCESO**

| ETAPA   | FECHAS                             |
|---|------------------------------------|
| Publicación y distribución del concurso publicación   | 20 de marzo al 02 de mayo de 2025. |
| Recepción de antecedentes   | 20 de marzo al 07 de mayo de 2025. |
| Constitución de la comisión de concurso   | 07 de mayo de 2025.                |
| Análisis y revisión de antecedentes.  | 08 y 09 de mayo de 2025.           |
| Evaluación psicológica  | 12 al 19 de mayo de 2025.          |
| Preselección de postulantes aptos para el cargo y asignación de puntajes por capacitación y experiencia | 20 de mayo de 2025.                |
| Propuesta de gestión y entrevista.  | 22 al 27 de mayo de 2025.          |
| Ponderación final de puntajes.  | 28 de mayo de 2025.                |
| Selección de postulantes.   | 29 al 30 de mayo de 2025.          |
| Resolución y notificación   | 02 de junio de 2025.               |

**Anexo 1**

**POSTULACION LLAMADO CONCURSO PÚBLICO**

**Dirección de CESFAM al que postula:**.....

Yo, ..... Rut N° ..... con domiciliado en

....., Comuna.....,  
vengo a presentar mis antecedentes para postular al Concurso Público llamado por esta  
Corporación Municipal; por lo cual adjunto los siguientes antecedentes:

1. - Currículum Vitae actualizado
2. - Fotocopia cédula de identidad, por ambos lados.
- 3.- Certificado de Nacimiento y Antecedentes para fines especiales
- 4.- Certificado de estudios o título.
6. - Certificado situación militar al día (postulantes varones).
7. - Formulario Declaración jurada simple formulario se incluye en las bases, no es Notarial).
- 8.- Fotocopia certificados de asistencia a cursos, indicando duración de los mismos.
- 9.- Fotocopia certificados de experiencias laborales, indicando periodos trabajados y contacto si  
fuese necesario su verificación

Agradeciendo su buena disposición, le saluda atte.

.....  
Firma

Nombre:.....

Anexo 2

**DECLARACION JURADA SIMPLE**

(No es Notarial)

Yo, \_\_\_\_\_, Rut N° \_\_\_\_\_ con domicilio en \_\_\_\_\_, Comuna \_\_\_\_\_, vengo en Declarar bajo juramento que:

- a) Tengo salud compatible con el cargo al cual postulo.
- b) No he cesado en cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, por medida disciplinaria o por salud irreuperable. A menos que la irreuperabilidad sea revisado y rectificado por las autoridades competentes. No haber cesado por haber obtenido pensión de invalidez.
- c) No estoy inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo público ni hallarme condenado por crimen o simple delito.
- d) No me encuentro afecto a las causales de inhabilidad e incompatibilidad administrativa señaladas en la Ley 18.575 (Orgánica Constitucional de bases generales de la administración del Estado), modificado por la Ley 19.653/99 (sobre Probidad Administrativa aplicable a los Órganos de la Administración del Estado). (Ley 18575, art. 56 letra: a) Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 U.T.M. o más, con la Municipalidad. Tampoco podrán hacerlo quienes tengan litigios pendientes con la Municipalidad, 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. Igual prohibición regirá respecto de los Directores, Administradores, representantes y socios titulares del 10% o más de los derechos de cualquier clase de Sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 U.T.M. o más, o litigios pendientes con la Municipalidad. b) Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados, o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las Autoridades y de los Funcionarios Directivos de la Municipalidad, hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente (desde el grado 12°).

La anterior, para los efectos de ser entregado en la Corporación de Desarrollo Social de Buin

.....  
Firma

Nombre: .....



**GERÓNIMO MARTINI GORMAZ**  
SECRETARIO MUNICIPAL

JAA:GMG.apg/jzm.

Distribución:

- \* DAF
- \* Secpla
- \* Dirección Jurídica
- \* Dirección de Control
- \* Archivo SECMU
- \* Corporación Desarrollo Social Buin



**JUAN ASTUDILLO ARAYA**  
ADMINISTRADOR MUNICIPAL  
Por Orden del Sr. Alcalde