



000080



SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
CAZ/AOS/

RESOLUCION EXENTA N° 90041117-03-22

VISTO: Lo dispuesto en:

1. Decreto N° 137, de 2004, reglamento para el otorgamiento de la asignación de responsabilidad.
2. El decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763 de 1979, y de las leyes N° 18.469 y N° 18.933;
3. El decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
4. La ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos de los Órganos del Estado;
5. El decreto supremo N° 140, de 2004, del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud;
6. El decreto supremo N° 38, de 2005, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red;
7. Resolución Exenta N°1346, del 22 de octubre de 2021, de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central, que designa Director Subrogante del Hospital de Urgencia Asistencia Pública;
8. La Resolución Exenta N° 23, de fecha 10 de enero de 2022, del Servicio de Salud Metropolitano Central, sobre orden de subrogancia de la Subdirección de Gestión Clínica del Hospital de urgencia Asistencia Pública;
9. Lo señalado en las resoluciones N° 1.600/2008, N° 10/2017 y N° 6/2019, todas de la Contraloría General de la República, dicto la siguiente:

R E S O L U C I O N

1.- APRUEBA las bases para el concurso de Asignación de Responsabilidad establecida en los artículos 76°, 77, 78° y 79° de la Ley N° 19.937, en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública, las que forman parte de la presente resolución.

BASES CONCURSO DE ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD 2022 BASES DE SELECCIÓN

I ANTECEDENTES GENERALES

1 Fuentes Legales

- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos de la Administración del Estado.
- D.F.L. N° 29 de 2004, que aprueba texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834.
- Artículos 76°, 77, 78° y 79° de la Ley N° 19.937.
- Decreto N° 137, de 2004, "Reglamento para otorgamiento de la Asignación de Responsabilidad"
- Decreto Ley N° 2.763 de 1979, del Ministerio de Salud.

2 DE LOS REQUISITOS

2.1 **Requisitos Generales**

- Personal de la Planta de Profesionales, de calidad jurídica Titular o Contrata, del Hospital de Urgencia Asistencia Pública.
- Cumplir jornadas de 44 horas semanales, regidos por la Ley N° 18.834.
- Desempeñen funciones de responsabilidad de gestión.

2.2 **Requisitos Específicos**

Las funciones de responsabilidad de gestión deben cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- Que sean desempeñadas por el personal de la planta de profesionales de planta o a contrata asimilado a ella.
- Que se desempeñen en jornada de 44 horas semanales.
- Que impliquen funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando de unidades del Hospital de Urgencia Asistencia Pública.
- Que las unidades señaladas estén contempladas en el reglamento orgánico de los Servicios de Salud.

Los requisitos señalados deberán estar debidamente acreditados al momento de la postulación.

2.3 **Cupos:**

Para efectos del concurso de asignación de responsabilidad, el Hospital de Urgencia Asistencia Pública cuenta con 20 cupos.

- 3 **MONTO DE LA ASIGNACIÓN:** El valor individual anual de la Asignación de Responsabilidad (más reajustes legales correspondientes) para quienes se desempeñen en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública será de \$1.477.320.- y se pagará mensualmente, mediante un duodécimo del monto.

II **DETERMINACIÓN DE LAS UNIDADES OBJETO DE LA ASIGNACIÓN**

Para efectos del otorgamiento de la Asignación de Responsabilidad el Director del Hospital de Urgencia Asistencia Pública, clasificará las unidades objeto de esta asignación, cualquiera que sea su denominación en los términos a que se refiere el Art. 3° del Decreto N° 137/2004, Reglamento para el otorgamiento de la Asignación de Responsabilidad a que se refieren los Art. 98° y siguientes del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud. Las unidades objeto de asignación son las siguientes:

| UNIDADES |
|---|
| Dirección |
| - Calidad Percibida |
| Subdirección Gestión Clínica |
| - Laboratorio Clínico |
| - Imagenología |
| - Medicina Transfusional |
| Subdirección Gestión del Cuidado |
| - Subdirección de Gestión del Cuidado |
| - Coordinación U.P.C |
| - Coordinación Trauma |
| - UCI Respiratoria |
| - Cirugía/Traumatología |
| - Pabellón |
| - Unidad de Paciente Critico |
| - Urgencia |
| - UTI 5° Piso |
| - Esterilización |

Subdirección Gestión Administrativa y Financiera

- Depto. De Finanzas
- Recursos Físicos
- Tecnología de la Información
- Contabilidad

Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas

- Unidad de Personal
- Remuneraciones
- Bienestar
- Capacitación

La asignación se otorgará de acuerdo al orden de puntaje obtenido, con un tope de 20 cupos.

III DE LA POSTULACIÓN

- El concurso será público, amplio y abierto para todo funcionario del Hospital de Urgencia Asistencia Pública que desee participar en él y cumpla con los requisitos establecidos en las presentes Bases y que remitan sus antecedentes en los plazos indicados.
- Sólo se recepcionarán las postulaciones hasta la fecha y hora indicadas en estas bases.
- Las postulaciones deberán ser entregada en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital de Urgencia Asistencia Pública, en los plazos definidos en el cronograma.

IV PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

- Los postulantes deberán retirar las Bases que estarán disponibles en la Secretaría de la Subdirección de Gestión de Desarrollo de las Personas o podrán ser descargadas de la página web www.huap.cl, a contar del 15 de marzo de 2022.
- Los postulantes deberán presentar sus antecedentes de acuerdo al siguiente orden de prelación:
 - ✓ Formulario de Postulación
 - ✓ Currículum Vitae
 - ✓ Relación de Servicio.
 - ✓ Certificados o Resoluciones en la que conste la participación en Comités, encomendación de funciones de jefatura o administración, participación en proyectos relacionados con la convocatoria. Se aceptarán complementariamente certificados emitidos por Jefes de Servicios o Unidades.
 - ✓ Certificados de Capacitación pertinentes a la convocatoria
 - ✓ Últimas 3 (tres) Calificaciones.
- Todos los certificados y antecedentes presentados deberán ser originales o bien cotejadas con los originales bajo firma y fecha del Ministro de Fe (Secretaría de Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas)
- El horario de entrega de antecedentes será de lunes a jueves, de 08:00 a 17:00 hrs. y viernes de 08:00 a 16:00 hrs.

Al momento de entregar los antecedentes deberá dejarse constancia (en original y copia, ésta última se entrega al interesado) en el que se deben indicar los documentos que el postulante acredita para el desarrollo del concurso. En el acto de recepción, el funcionario de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas deberá verificar que cada uno de los documentos presentados, son los mismos que se entregan para el concurso, indicando el día y hora de recepción.
- Vencido el plazo de entrega, los concursantes no podrán agregar nuevos antecedentes ni retirar los ya entregados, salvo que se desistan de su postulación. **La falsedad de los antecedentes, debidamente comprobada, importará la eliminación del proceso de selección, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales y administrativas que procedan.**
- La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas formará el expediente con todas las postulaciones recibidas, con fecha y hora, por orden de recepción.

V PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

- El Comité de Selección estará formado por los Miembros de la Junta Calificadora del Hospital de Urgencia Asistencia Pública, con excepción del representante de los funcionarios, por la Jefa de la Unidad de Personal y un representante de la Asociación de Profesionales del Hospital, sólo con derecho a voz,
- El Comité de Selección podrá solicitar las opiniones técnicas que estime necesarias a las personas o entidades que tenga competencia en la materia consultada.
- Las asignaciones de puntajes se harán de acuerdo a los rubros que a continuación se establecerán, siendo el puntaje máximo de 7 puntos para cada rubro.

VI EVALUACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

- 1 **FACTOR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (Ponderación 20%):** Considerará el promedio de las tres últimas calificaciones, a la fecha del concurso, y se valorará de acuerdo al puntaje obtenido según la tabla siguiente:

| Promedio de las tres últimas Calificaciones | Nota |
|---|------|
| 68 a 70 | 7 |
| 65 a 67 | 6 |
| 62 a 64 | 5 |
| 59 a 61 | 4 |
| 55 a 58 | 3 |
| 50 a 54 | 2 |
| Menos de 50 | 1 |

- 2 **FACTOR EXPERIENCIA CALIFICADA (Ponderación 20%):** Considera el desempeño de funciones de responsabilidad de gestión, formalmente dispuestas, o en funciones inherentes a la unidad objeto del otorgamiento de la asignación de responsabilidad, desarrolladas por los postulantes en los Servicios de Salud a que se refiere el Art. 16° del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, en cualquier época, y hasta el 31 de enero de 2022, medida en meses de desempeño, a contar del séptimo mes, según la tabla siguiente:

| Meses de Experiencia Calificada | Nota |
|---------------------------------|------|
| 49 meses y más | 7 |
| de 42 a 48 | 6 |
| de 35 a 41 | 5 |
| de 28 a 34 | 4 |
| de 21 a 27 | 3 |
| de 14 a 20 | 2 |
| de 07 a 13 | 1 |

Para efectos de contabilización del puntaje por experiencia calificada, los períodos iguales o mayores a 15 días se sumarán y contabilizarán como un mes completo y los menores se desestimarán.

No se considerarán períodos paralelos para efectos de puntajes y sólo se considerará aquel de mayor duración.

Las resoluciones o certificados expedidos por la Unidad de Personal que acrediten desempeño de funciones de responsabilidad de gestión, deben señalar fecha de inicio y término de la función desempeñada. En caso contrario no serán considerados.

- 3 **FACTOR CAPACITACION PERTINENTE (Ponderación 30%):** Las actividades de capacitación que el Comité considerará como pertinentes serán aquellas contenidas en los Programas Anuales de Capacitación y deberán

estar directamente relacionadas con las técnicas para toma de decisiones o conducción de grupos de trabajo o, en general, se refieran a responsabilidad de gestión y que cuenten con evaluación final.

Todas aquellas actividades realizadas fuera de los Programas Anuales de capacitación, deberán ser visadas por la Unidad de Capacitación del HUAP.

Esta capacitación se acreditará mediante las certificaciones otorgadas por las instituciones en las que se hayan desarrollado y se valorará de acuerdo a la tabla siguiente:

| Horas | Nota |
|------------------|------|
| Más de 166 horas | 7 |
| 137 a 165 | 6 |
| 108 a 136 | 5 |
| 79 a 107 | 4 |
| 50 a 78 | 3 |
| 21 a 49 | 2 |
| Menos de 21 | 1 |

Sólo se evaluarán actividades de capacitación realizadas por los postulantes con posterioridad al haber obtenido el Título Profesional correspondiente.

Todos aquellos certificados que no presenten número de horas, no serán considerados.

- 4 **FACTOR APTITUD PARA EL CARGO (Ponderación 30%)**: La aptitud para el cargo considerará, mediante una entrevista con la Comisión de Selección, las cualidades que demuestren los postulantes para el ejercicio de funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando de la o las unidades objeto de la asignación que se concursa.

Este factor estará compuesto por la sumatoria de los siguientes subfactores (4):

| | |
|-------------------------------|---|
| LIDERAZGO | Habilidades necesarias para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada. Es la capacidad de dirigir a un grupo o equipo de trabajo del que dependen otros equipos. Es Líder de Líderes, esto implica deseo de guiar a los demás inspirando valores de acción, enmarcados en el espíritu del quehacer de la institución y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dicho objetivo y la capacidad de dar feedback, integrando las opciones de los otros. Los líderes positivos crean un clima de energía, respeto, compromiso y comunican la visión de de la institución, ya sea desde la posición formal e informal de autoridad. |
| EXCELENCIA 7 PTOS. | Comunica una convincente visión de futuro. Es un líder con carisma especial. Genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo con la misión encomendada en el grupo que lidera. Reconsidera que es referente en materia de liderazgo. |
| AVANZADO 6 PTOS. | Se posiciona como líder. Se asegura que los demás se identifiquen y participen en su misión, objetivos, clima, tono y políticas. Es el modelo de actuación para los demás; es para ellos un líder que transmite credibilidad. Se asegura de que alcancen las metas del grupo. |
| INTERMEDIO 4 PTOS. | Promueve la eficacia del grupo. Mantiene informadas a las personas que pueden verse afectadas por una decisión, aunque no esté prevista la difusión de esa información. Se asegura de explicar las razones que lo han llevado a tomar una dedición. |
| BÁSICO 2 PTOS | Da a las personas instrucciones adecuadas dejando razonablemente claras las necesidades y exigencia. Delega explícitamente tareas rutinarias para poder dedicar tiempo a temas menos operativos. |

| | |
|-------------------|---|
| INICIATIVA | Actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva, no limitarse a pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no solo de palabras. Los niveles de actuación van desde la concreción de proyectos aprobados en el pasado, hasta la búsqueda de oportunidades o soluciones de problemas. |
|-------------------|---|

| | |
|------------------------------|--|
| EXCELENCIA 7 PTOS. | Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evita problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras. Se considera que es un referente en esta competencia y es imitado por otros. |
| AVANZADO 6 PTOS. | Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza los problemas potenciales. Es capaz de evaluar las principales consecuencias de una decisión a largo plazo. Es ágil en la respuesta a los cambios. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo. |
| INTERMEDIO 4 PTOS. | Toma decisiones en momentos de crisis, tratando de anticiparse a las situaciones que puedan surgir. Actúa rápida y decididamente en una crisis, cuando lo normal sería esperar, analizar y ver si se resuelve sola. Tiene distintos enfoques para enfrentar un problema. |
| BÁSICO 2 PTOS | Aborda oportunidades o problemas del momento. Reconoce las oportunidades que se presentan y, o bien actúa para materializarla, o bien se enfrenta inmediatamente con los problemas. |

| | |
|------------------------|--|
| RESPONSABILIDAD | Compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado esta por encima de sus propios intereses; la tarea asignada esta primero. |
|------------------------|--|

| | |
|------------------------------|---|
| EXCELENCIA 7 PTOS. | La persona se muestra comprometida con las tareas encomendadas, realizándolas de manera eficaz, incluso priorizando sus propios intereses para lograr de manera efectiva los objetivos propuestos, siendo ágil para la solución de problemas si estos se presentan. |
| AVANZADO 6 PTOS. | Asociada al compromiso con la tarea, relacionándose con el grado de dedicación que la persona mantiene en el transcurso de ésta, logrando que sus actividades sean lo más efectivas posibles. |
| INTERMEDIO 4 PTOS. | Demuestra preocupación por las acciones en vías de desarrollo, con clara intención que la tarea sea finalizada acorde a los objetivos propuestos. |
| BÁSICO 2 PTOS. | En algunas oportunidades o tareas mantiene el suficiente compromiso para que se lleven a cabo de manera efectiva, considerando un tiempo razonable para el buen desarrollo de estas. |

| | |
|--|---|
| TRATO PERSONAL O RELACIONES INTERPERSONALES | Actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, reciprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas. Implica un esfuerzo constante por mejorar la formación y el desarrollo, tanto los personales como los de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de las necesidades de las personas y de la organización. |
|--|---|

| | |
|------------------------------|---|
| EXCELENCIA 7 PTOS. | Constante preocupación por mantener excelentes relaciones interpersonales que sean reciprocas y cálidas con cualquier tipo de personas, con un criterio que va dirigido a satisfacer necesidades personales como laborales, para el buen desarrollo del trabajo propio y el de los demás. |
| AVANZADO 6 PTOS. | Establece relaciones cordiales con un esfuerzo por mejorar situaciones que vayan en retroceso al buen trato laboral, con un análisis previo y constante para el desarrollo de oportunidades que incentiven las buenas relaciones interpersonales. |

| | |
|-----------------------|---|
| INTERMEDIO 4 PTOS. | Considera momentos específicos para el buen manejo de relaciones interpersonales logrando que estas sean las más efectivas posibles. Medita sobre problemas futuros, presentando estrategias para la solución de éstas, las que irán en beneficio de las buenas relaciones con sus pares. |
| BÁSICO 2 PTOS. | Promueve el buen trato hacia los demás, minimizando problemas potenciales con gran esfuerzo, para el buen desarrollo de tareas con sus pares. |

VII PUBLICACIÓN DE RESULTADOS

Finalizado el proceso de selección, el Comité de Selección entregará los puntajes obtenidos por cada uno de los postulantes, información con la cual se confeccionará una nómina con los puntajes obtenidos por los postulantes, ordenados en forma decreciente, que será publicada en La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Las Personas del Hospital de Urgencia Asistencia Pública. Sólo se considerarán a los postulantes que obtengan un puntaje mínimo ponderado igual o superior a 4,0. El Comité, igualmente, notificará a cada postulante de los resultados del proceso de selección. Esta notificación se realizará personalmente por la Jefa de la Unidad de Personal o por carta certificada dirigida al domicilio registrado en la Hoja de Vida (en este último caso, se entenderá practicada al tercer día hábil siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos). Esta notificación contendrá, a lo menos, el puntaje final obtenido y el lugar de ubicación en la nómina.

En caso de producirse empate en el puntaje obtenido por dos o más postulantes se aplicarán los siguientes criterios de desempate:

- a) Mayor puntaje obtenido en factor experiencia calificada
- b) Mayor puntaje obtenido en factor aptitud para el cargo
- c) De mantenerse el empate, resolverá el Comité por sorteo.

VIII APELACIONES

De lo resuelto por el Comité los interesados podrán apelar ante el Director del Establecimiento, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde la fecha que sean notificados.

Dentro de este plazo, deberán entregar su apelación en el cual señalarán con precisión el factor al que apelan y los documentos, antecedentes y fundamentos en que apoyan su reclamación.

En la apelación no podrá acompañarse ni hacer valer antecedentes nuevos que no hayan sido invocados por el apelante en el proceso de concurso, pero podrán complementarse o rectificarse los antecedentes que se hubieren presentado.

IX RESOLUCIÓN DEL CONCURSO Y NOTIFICACIÓN

La Comisión de Selección, a través de su Presidente, entregará mediante acta al Director del Establecimiento, la nómina con los nombres de los postulantes ordenados por puntaje decreciente, considerando en ella a los postulantes que obtengan un puntaje mínimo ponderado igual o superior a 4,0.

Una vez resueltas las apelaciones, el Director del Establecimiento, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, emitirá la nómina definitiva de los postulantes ordenados por puntaje decreciente.

El Director del Establecimiento, por resolución, concederá la Asignación de Responsabilidad al funcionario que haya logrado el mayor puntaje en el concurso correspondiente, y hasta completar los cupos asignados por la Ley N° 19.937 y que se encontraren disponibles. En este mismo acto administrativo, se establecerá las funciones de responsabilidad de gestión, que deberá cumplir el profesional beneficiario de la asignación.

X PAGO

La asignación de responsabilidad se pagará en cuotas mensuales e iguales, la primera de las cuales a contar del 01 día del mes siguiente al de la total tramitación de la resolución que la conceda. Esta asignación tendrá carácter de imponible para fines de previsión y salud, no se considerará base de cálculo de ninguna otra remuneración y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

Esta asignación se otorgará por un período máximo de tres años siempre que se desempeñe en la función y unidad por la cual se otorgó dicha asignación

XI CALENDARIO DE ACTIVIDADES Y PLAZOS

| ACTIVIDAD | PLAZOS | FECHA | |
|--|--|---|-------------|
| | | DESDE | HASTA |
| Difusión | 10 días hábiles | 14-mar-2022 | 25-mar-2022 |
| Postulación | 10 días hábiles posterior a la difusión del concurso | 28-mar-2022 | 08-abr-2022 |
| Trabajo del Comité de Selección | Dentro de 15 días hábiles contados desde el vencimiento de la postulación | 11-abr-2022 | 02-may-2022 |
| Notificación de Puntajes Provisorios | 3 días hábiles desde la finalización del trabajo del comité de selección. | 03-may-2022 | 05-may-2022 |
| Apelaciones | 5 días hábiles desde que ha sido notificado el postulante. Si no existen apelaciones respecto a un cargo en específico, se realizará el día hábil siguiente de terminado el plazo de apelaciones la notificación de la Nómina de puntajes Definitivos. | 06-may-2022 | 12-may-2022 |
| Resolución de Apelaciones | 5 días hábiles, contando desde la fecha de presentación de la apelación el Director del Hospital resuelve las apelaciones. | 13-may-2022 | 19-may-2022 |
| Notificación de resultado apelaciones y Nómina de Puntajes Definitivos | 3 días hábiles resuelta la apelación por parte del Director del Hospital o, si no existen apelaciones para el cargo en específico, se notificará el resultado y la nómina de puntajes definitivos el día hábil siguiente de terminado el plazo de apelación. | 20-may-2022 | 24-may-2022 |
| Dicta Resolución que Concede la Asignación de Responsabilidad | Al momento de estar resuelto totalmente el concurso | 25-may-2022 | 26-may-2022 |
| Pago primera cuota de Asignación de Responsabilidad | A contar del 1er día hábil del mes siguiente al de la total tramitación de la resolución que la conceda. | A contar del primer día mes siguiente de la total tramitación de la resolución de la resolución | |

El Comité de Selección, por unanimidad de sus miembros, podrá modificar y ajustar las fechas en alguna de las etapas posteriores a la Apelación, teniendo en consideración que dicha decisión no afecte a los postulantes,



**FORMULARIO DE POSTULACION
CONCURSO DE ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD**

1.- IDENTIFICACION DEL POSTULANTE

| | | |
|------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| | | |
| APELLIDO PATERNO | APELLIDO MATERNO | NOMBRES |
| | | |
| R.U.N. | CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL | CORREO ELECTRONICO PARTICULAR |
| | | |
| DOMICLIO: CALLE | N° | COMUNA |

2.- ANTECEDENTES PROFESIONALES

| | | |
|--------------------|-----------------|------------------|
| | | |
| TITULO PROFESIONAL | CENTRO FORMADOR | FECHA TITULACION |
| | | |

3.- CARGO ACTUAL

| | | |
|-------|--------------------------|-------|
| | | |
| CARGO | DIRECCION / SUBDIRECCION | GRADO |
| | | |

4.- POSTULACION

| | | |
|---|--|--|
| | | |
| UNIDAD A LA QUE POSTULA (ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD) | | |
| | | |

| | | |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------|
| | | |
| ____/____/____ | | |
| FECHA RECEPCION DE ANTECEDENTES | NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO SDGDP | FIRMA POSTULANTE |



LISTADO DE ANTECEDENTES
CONCURSO DE ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD

1.- NOMINA DE DOCUMENTOS PRESENTADOS (ORIGINAL Y COPIA)

| N° | DESCRIPCION DE DOCUMENTO | VALIDACION |
|----|--------------------------|------------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| 6 | | |
| 7 | | |
| 8 | | |
| 9 | | |
| 10 | | |
| 11 | | |
| 12 | | |
| 13 | | |
| 14 | | |
| 15 | | |
| 16 | | |
| 17 | | |
| 18 | | |
| 19 | | |
| 20 | | |

| | |
|----------------------------------|------------------|
| | |
| NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO SDGDP | FIRMA POSTULANTE |

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"



[Handwritten signature]
DR. JORGE ARTURO IBAÑEZ PARGA
DIRECTOR SUBROGANTE
HOSPITAL DE URGENCIA ASISTENCIA PÚBLICA

DISTRIBUCIÓN

- Dirección H.U.A.P.
- Subdirección Gestión Clínica H.U.A.P.
- Subdirección Gestión Administrativa y Financiera H.U.A.P.
- Subdirección Gestión del Cuidado H.U.A.P.
- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas H.U.A.P.
- Oficina de Partes

[Handwritten signature]

Transcrito fielmente

Ministro de Fe