

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO PARA PROVEER CARGO
DE MÉDICO VETERINARIO SECTORIAL, OFICINA SECTORIAL COPIAPÓ
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO**

El Servicio Agrícola y Ganadero, SAG, llama a Proceso de Selección Público, para proveer el cargo de **Médico Veterinario Sectorial**, perteneciente al Grado 13°, Escala Única de Remuneraciones, para desempeñar funciones en la Oficina Sectorial Copiapó de la Región de Atacama.

1. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo:	Médico Veterinario Sectorial
Calidad Jurídica:	Contrata
Vacantes:	1
Grado:	13° (*)
Estamento:	Profesional
Supervisa:	No aplica
Dependencia:	Oficina Sectorial Copiapó
Jefatura Directa:	Jefe Sector Copiapó.
Lugar de Desempeño:	Oficina Sectorial Copiapó

(*) Detalle Remuneración:

Total Remuneración Imponible Mensual	Asignación Zona	Asignación Trimestral bruta	Total Remuneración Líquida Promedio Mensual
\$ 1.492.295.- Aprox.	\$ 104.198.- Aprox.	\$ 809.145.- Aprox.	\$ 1.409.608.- Aprox.

2. PERFIL DEL CARGO

2.1. Objetivo del Cargo

- Supervisar a nivel sectorial y desde el punto de vista técnico la ejecución de acciones asociadas a los procesos SAG vinculados a la Protección Pecuaria.
- Supervisar y/o ejecutar la correcta aplicación de los procedimientos relacionados con los procesos de sanidad animal y de inspección y certificación de productos pecuarios, se ejecuten de acuerdo a la normativa vigente.

2.2.1 Funciones del Cargo

Funciones	
1	Ejecutar y supervisar la correcta aplicación de las actividades correspondientes a los procesos de Protección Pecuaria que desarrollan los equipos de trabajo a su cargo según él o los procesos de su competencia.
2	Entregar apoyo al/la Encargado/a Regional de Programa Técnico y al/la Jefe/a de Oficina Sectorial en la gestión y distribución sectorial de los recursos materiales, técnicos, humanos y financieros que son requeridos para desarrollar las labores de supervisión de procesos técnicos a su cargo.
3	Prestar apoyo, si corresponde, en la elaboración de propuestas de planes de trabajo y protocolos de acuerdo con países de destino para especies de exportación.
4	Supervisar y/o implementar en los sectores los nuevos procedimientos involucrados en su área de acción.
5	Programar anualmente las actividades correspondientes a los procesos técnicos bajo su responsabilidad.
6	Realizar procedimiento de toma de muestras cuando corresponda a las funciones asociadas al o a los procesos técnicos bajo su responsabilidad.
7	Notificar incumplimientos y medidas que correspondan, a los establecimientos que infringen procedimientos o normativas establecidas por la División de Protección Pecuaria.
8	Coordinar y ejecutar actividades de capacitación y/o difusión dirigidas a funcionarios/as, colaboradores/as y/o usuarios/as del o los procesos técnicos bajo su responsabilidad.
9	Participar en las reuniones de trabajo que establezca el/la Encargado/a Regional de Programa Técnico a objeto de actualizar a través de análisis conjunto, las disposiciones legales asociadas al o los procesos técnicos de su área.
10	Sistematizar y confeccionar los informes y estadísticas de avance que sean requeridos por la jefatura directa.

11	Atender requerimientos y resolver las necesidades presentadas por usuarios/as externos/as e internos/as del SAG relacionados con los sistemas pertenecientes al o a los procesos técnicos que representa.
12	Mantener comunicación y coordinación necesarias con el/la Encargado/a Regional de Programa Técnico, con los otros sectores de su región y con Divisiones Técnicas y Administrativas del Servicio, a modo de establecer directrices que permitan desarrollar las funciones identificadas en los párrafos anteriores.

2.3. Competencias del cargo

Competencias Institucionales					
Competencia	Nivel Requerido				
	1	2	3	4	5
Orientación al Cliente	Responde proactivamente a los requerimientos de sus clientes, adecuándose a las necesidades propias del servicio a entregar. Se comunica con las demás áreas y busca información en las fuentes disponibles para apoyar la toma de decisiones y entregar oportunamente los productos/servicios ofrecidos, cumpliendo con los procedimientos y estándares de calidad declarados a nivel institucional.				
	1	2	3	4	5
Comunicación Efectiva	Escucha a otros, adaptando sus mensajes al tipo de interlocutor y contexto en que se encuentra. Considera diversas perspectivas u opiniones al comunicarse o negociar con los demás.				
	1	2	3	4	5
Trabajo en Equipo	Recibe y acepta retroalimentación, modificando su comportamiento de acuerdo a las necesidades de su equipo. Identifica problemas y propone alternativas de solución para lograr un óptimo desempeño de su trabajo y el de los demás, siendo un aporte para su equipo.				

Competencias Propias del Cargo					
Competencia	Nivel Requerido				
	1	2	3	4	5
Orientación a los Resultados	Diseña (según corresponda) y revisa periódicamente los indicadores de gestión para evaluar el grado de avance de sus objetivos. Es capaz de anticiparse y establecer prioridades en su trabajo, optimizando los tiempos de respuesta en las funciones desempeñadas. Se fija metas de forma autónoma, contribuyendo a la mejora continua del Servicio. Frente a situaciones adversas, es capaz de mantener un nivel de desempeño que le permite cumplir con las expectativas.				
	1	2	3	4	5
Planificación y Organización	Organiza el trabajo y prioriza sus actividades de acuerdo a la programación establecida. Considera experiencias previas para anticiparse y responder con mayor efectividad a ciertos eventos. Realiza control y seguimiento de sus labores, utilizando las herramientas disponibles. Mantiene un registro actualizado del cumplimiento de la planificación establecida, generando reportes y manteniendo informados a quienes corresponda.				
	1	2	3	4	5
Gestión de la Información	Es capaz de analizar situaciones o contenidos complejos, descomponiéndolos en partes y entregando una síntesis que permite su comprensión. Verifica con precisión el procesamiento de la información de su ámbito de acción, a fin de evitar la ocurrencia de errores, fallas o desviaciones en el trabajo.				
	1	2	3	4	5
Asesoría	Muestra un amplio manejo de aspectos técnicos atinentes a su cargo, empleando una serie de habilidades que le permiten exponer con claridad los temas que presenta, considerando a las personas a quienes se dirige y la cultura donde se enmarca. Asesora en materias de su ámbito de competencia a miembros de la organización y clientes externos, según corresponda.				

2.4. Aspectos a considerar

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los/as candidatos/as en el proceso de selección. Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educativa y capacitación.

- **Experiencia Laboral:**

- ✓ Mínimo 1 año de experiencia en cargo similar en el sector público o privado.

- **Cursos Deseables**

- ✓ Curso de Epidemiología Veterinaria.
- ✓ Curso de actualización de vigilancia de enfermedades.
- ✓ Curso de toma de muestras en laboratorios.
- ✓ Curso Manejo de Enfermedades Apícolas.
- ✓ Curso de normativa vigente en temas de fiscalización.
- ✓ Curso de inspección médico veterinaria de animales de abasto y sus carnes, dictado por entidad reconocida por el SAG. Requerido sólo para aquellas personas que no cuenten con la experiencia necesaria.
- ✓ Curso de entrenamiento en HACCP.
- ✓ Curso de formación para auditores (para enfrentar con mayor preparación las auditorías, ya sea en aspectos técnicos como en la interacción).

- **Conocimientos Esperables**

- ✓ Manejo sistemas computacionales nivel intermedio-usuario.
- ✓ Ley de Transparencia N° 20.285.
- ✓ Estatuto Administrativo.
- ✓ Manejo Norma ISO 9001-2008.
- ✓ Inglés nivel técnico.
- ✓ SE-Suite (si sus funciones lo requieren).

3. REQUISITOS Y PERMANENCIA

3.1. Requisitos generales

Los/las postulantes deberán cumplir con los requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- Ser ciudadano.
- 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 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, y
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 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.
- 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.

- 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.
- Hallarse condenado por crimen o simple delito.

3.2. Requisitos específicos

Título profesional de Médico Veterinario otorgado por una institución de educación superior con reconocimiento del Estado.

Los/as postulantes que cumplan los requisitos generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación del proceso que se establece en la presente base.

4. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapas 1: Factor: "Estudios y cursos de Formación Educativa, Capacitación y experiencia profesional", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educativa.
- Cursos de especialización.
- Experiencia Laboral calificada.

Etapas 2: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Prueba Teórico práctico.
- Evaluación Psicolaboral.

Etapas 3: Factor: Apreciación Global del postulante, Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación de competencias técnico-profesionales por parte del Comité de Selección.

(*) Luego de la fase correspondiente al Análisis Curricular; se aplicará una Prueba de Conocimientos Teórico y prácticos como **etapa adicional previa** a la Evaluación Psicolaboral; la cual será evaluada de la siguiente forma: aprueba (5 pts.)/no aprueba (0 Pts.), siendo la aprobación de dicha instancia un requisito obligatorio para avanzar a las etapas siguientes (etapas sucesivas y excluyentes).

(*) En caso que los responsables del proceso lo estimen pertinente, las etapas de evaluación podrán invertirse, realizándose la Entrevista de Evaluación de Competencias Técnico-Profesionales previo a la Evaluación Psicolaboral.

(*) Tanto la Evaluación Psicolaboral, la Entrevista de Evaluación de Competencias Técnico-Profesionales, como la Prueba de Conocimientos Teórico práctico, se realizarán en la Dirección Regional de dependencia del cargo, lo que será informado debidamente al momento de la notificación a cada candidato/a. El costo de traslado será asumido exclusivamente por cada postulante.

(*) La inasistencia a alguna de las etapas del proceso, será causal de asignación de puntaje 0 en la etapa a la cual no se asistió, independiente de las razones que lo hayan llevado a no presentarse a la instancia requerida.

5. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

Los factores serán evaluados en etapas sucesivas y excluyentes, indicándose en cada etapa cual es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

La evaluación de los/as postulantes constará de las etapas que se indican en la tabla siguiente:

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁXIMO FACTOR	PTJE MÍNIMO FACTOR				
I.	Estudios y Cursos de Formación Educativa y Experiencia Profesional.	Formación educacional.	Título profesional de Médico Veterinario otorgado por una institución de educación superior con reconocimiento del Estado.	20	55	45				
			Título Profesional distinto al requerido.	0						
		Cursos Deseables.	Posee cursos en áreas relacionadas con el cargo (Descritas en el punto 2.4.)	10						
			Posee cursos en otras áreas no relacionadas.	0						
		Experiencia Laboral Calificada.	Más de 1 año de experiencia profesional en cargo similar en el sector público o privado.	25						
			Entre 6 meses y menos de 1 año de experiencia profesional en cargo similar en el sector público o privado.	10						
			Menos de 6 meses de experiencia profesional o experiencia profesional distinta a la requerida.	0						
		II.	Aptitudes específicas para el desempeño o de la Función	Prueba teórico practica			Aprueba	5	5	5
							No aprueba	0		
Adecuación Psicológica para el cargo Entrevista de evaluación de competencias técnico-profesionales.	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.			10	10	5				
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reservas para el cargo.			5						
	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.			0						
III.	Apreciación global del postulante.			Entrevista de evaluación de competencias técnico-profesionales por parte del Comité de Selección.	Presenta sobresalientes habilidades y competencias requeridas para el cargo.	35	35	25		
		Presenta adecuadas competencias y habilidades requeridas para el cargo.	25							
		Presenta mínimas competencias y habilidades requeridas para el cargo.	10							
		Presenta insuficientes habilidades y competencias requeridas para el cargo.	5							
TOTAL					105	80				

El Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo es de 80 pts. y el puntaje máximo corresponde a 105 pts.

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

6. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La publicación y difusión del proceso, será realizada a través de la página Web del SAG; www.sag.cl; link trabajo con nosotros y el portal del Servicio Civil, www.empleospublicos.cl.

Los/las postulantes deberán realizar su postulación On Line en la página Web del SAG (www.sag.cl), en el link “**trabaje con nosotros**”, entre los días 07 y 17 de julio de 2017. Los documentos a presentar, se encuentran en archivos adjuntos del proceso, disponibles en el mismo aviso.

Para **adjuntar los documentos** señalados en el numeral 6.1 se debe ingresar a la opción “**mis documentos**” una vez que ha sido ingresada la clave y el usuario para postular y antes de confirmar su postulación.

No se recibirán postulaciones realizadas por otro medio que no sea el indicado anteriormente y/o fuera del plazo establecido.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en 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 concurso.

6.1. Documentos a presentar

La postulación debe incluir los siguientes documentos:

- Curriculum Vitae formato libre
- Ficha de postulación al cargo (firmada)
- Declaración Jurada Simple (firmada y no pueden tener una fecha anterior a un mes desde el inicio del concurso)
- Fotocopia simple del Título
- Fotocopia de certificados que acrediten cursos y/o conocimientos esperables, en caso de contar con estos.

6.2. Alcance de la postulación

Podrán postular personas externas al Servicio y todos/as los/as funcionarios/as planta y contrata del Servicio, independiente del lugar de desempeño y su calidad jurídica. Además, podrán participar las personas que actualmente estén cumpliendo funciones en calidad de honorarios.

Si el/la seleccionado/a fuera funcionario/a de un grado menor o mayor, se le contratará en el grado ofrecido.

6.3. Consultas:

Las consultas sobre este proceso de selección deberán ser formuladas al teléfono (52-2)249366, o bien a través de correo electrónico al Encargado de personas al correo francisco.cisternas@sag.gob.cl

7. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO (Fechas estimadas)

Etapas	Fechas
Difusión y recepción antecedentes Oficina de Partes	07-07-2017 al 17-07-2017
Evaluación curricular de Estudios, Cursos de Formación educacional, capacitación y experiencia Laboral.	18-07-2017 al 31-07-2017
Prueba de conocimientos	01-08-2017 al 07-08-2017
Evaluación Psicolaboral	08-08-2017 al 22-08-2017
Entrevistas de competencias técnico-profesionales por parte del Comité de Selección.	23-08-2017 al 29-08-2017

Propuesta de nómina de candidatos/as, elección y notificación de seleccionado/a.	30-08-2017 al 01-09-2017
Cierre del Proceso	04-09-2017

Al finalizar cada etapa, los/as postulantes serán notificados/as vía correo electrónico del estado de su postulación.

(*) Sin perjuicio de lo anterior, la Unidad solicitante podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de informar de sus fundamentos.

8. ACTA DEL COMITÉ TÉCNICO

El Comité Técnico, deberá levantar un acta donde se establezca los puntajes obtenidos por los/las postulantes en cada una de las etapas.

9. SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

Como resultado del proceso de selección, el Comité Técnico confeccionará una nómina, con aquellos/as candidatos/as que hubieran obtenido los más altos puntajes.

En caso de igualdad en la puntuación final el factor de desempate será el puntaje obtenido en el factor de apreciación global de postulante.

La nómina final de candidatos/as, será propuesta a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La Unidad Regional para las Personas, notificará vía correo electrónico al/la postulante seleccionado/a. Será responsabilidad de cada postulante ingresar correctamente el correo electrónico al cual desea ser notificado/a en el Formato de Currículum Vitae y Ficha de Postulación que adjunte en su postulación.

Una vez practicada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original, de los documentos probatorios de los requisitos, dentro del plazo que se le indique.

Si el/la postulante no aceptara el cargo, la autoridad facultada para hacer el nombramiento deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

11. FECHA ESTIMADA DE RESOLUCIÓN DEL PROCESO

Se estima que el proceso se resolverá a más tardar el 04 de septiembre de 2017. El/la Director/a Regional emitirá la resolución que proceda con el nuevo nombramiento.

12. CONDICIONES GENERALES

- Los documentos de postulación de los/as candidatos/as serán conservados por un período de 6 meses desde las fecha de término de la etapa de "recepción de antecedentes". Posteriormente, serán eliminados de nuestros archivos.
- La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados o la no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada. Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan en su postulación, conforme a lo establecido en las bases del certamen.
- La falsedad de la Declaración Jurada, hará incurrir en las penas del Artículo 210 del Código Penal. Además, consignar que las declaraciones juradas no pueden tener una fecha anterior a un mes desde el inicio del concurso y debe estar debidamente firmada.

- La Ficha de Postulación solicitada para postular al cargo, debe estar debidamente firmada.
- Si el/la candidato/a posee un título adicional, distinto al requerido debe igualmente adjuntar una copia simple de éste, entre los documentos requeridos para hacer efectiva su postulación.