



BASES DEL PROCESO INTERNO A NIVEL DE RED PARA LA PROVISIÓN DE UN CARGO DEL CARGO TENS GES 86 NIVEL SECUNDARIO Y TERCIARIO HOSPITAL DE CORONEL

El Hospital de Coronel requiere proveer 01 cargo Diurno de **TENS para atención integral de víctimas de violencia sexual.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

- | | | |
|----|---------------------|---|
| 1) | N° de vacantes | : 01 |
| 2) | Planta | : Técnico |
| 3) | Calidad Jurídica | : CONTRATA |
| 4) | Horas | : 44 Hrs |
| 5) | Grado | : 20° E.U.S |
| 6) | Unidad de desempeño | : CR. De la mujer |
| 7) | Jefatura Directa | : Jefe CR. De la mujer |
| 8) | Lugar de Desempeño | : Urgencia gineco-obstétrica Hospital de Coronel. |

II. REQUISITOS LEGALES

Poseer alternativamente:

- Título Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o,
ii. Título Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o,
iii. Licencia de Enseñanza Media o equivalente y certificado de competencias para ejercer como auxiliar paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación del curso de 1.500 horas como mínimo, según programa del Ministerio de Salud, de acuerdo a DFL N°13/2014 que fija la Planta de Personal del Servicio de Salud Concepción, del Ministerio de Salud.-
- Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los artículos 12 y 13 del DFL N°29/2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- No estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 del DFL N°1-19653/2000 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.
- Encontrarse inscrito en el Registro de Prestadores Individuales de la Superintendencia de Salud.



III. REQUISITOS ESPECIFICOS

Experiencia Laboral:

- Ser Funcionario/a del Servicio de Salud Concepción en cualquier calidad jurídica (contrata, reemplazo, honorario, titular, código del trabajo).-
- Experiencia como técnico desempeñando funciones En el Servicio Salud Concepción, Certificar mediante Relación de Servicio y/o Certificado de antigüedad emitido por Oficina de Personal del establecimiento correspondiente.
- Experiencia como Técnico en unidades o servicios clínicos del establecimiento que atiendan a Víctimas de Violencia Sexual. Acreditar mediante certificado simple de su jefatura.

Especialización y/o Capacitación:

- Curso de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud-IAAS: 21 horas (excluyente).
- Curso de Reanimación Cardiopulmonar-RCP Básico (excluyente).
- Diplomado o Curso en Atención de Violencia Sexual (deseable).
- Diplomado o Curso en Salud Sexual o Enfoque de Género (deseable).

Otros requerimientos:

- Conocimiento y manejo general del marco legal atingente (ley 19.966, ley 21.030, ley 21.371)
- Salud compatible con el cargo.

IV. PERFIL DEL CARGO

4.1) Objetivo del cargo:

Brindar atención técnica segura y de calidad a víctimas de violencia sexual GES y No GES que son atendidas en sala de acogida en primera respuesta.

4.2) Funciones del cargo:

- Realizar gestión técnico-operativa inherente a la atención de víctimas de violencia sexual.
- Colaborar con la disposición física de condiciones de privacidad y protección para la atención de la VVS.
- Realizar toma de signos vitales, control de peso y talla de VVS.
- Asistir a la VVS para la atención clínica y examen médico-forense, según requerimiento.
- Ejecutar procedimientos técnicos seguros, oportunos y de calidad que se requieran.



- Colaborar con la información oportuna y pertinente respecto de la condiciones y proceso de atención de la VVS a familiar y/o acompañantes
- Dejar habilitado la sala de acogida al término de cada atención
- Mantener stock adecuado de insumos clínicos, generales y documentación requerida para la correcta atención de VVS.
- Colaborar en Mantener al día agenda ecográfica Gine-Obstetricia y dar horas ecografía.
- Mantener los insumos y equipos de la unidad.
- Colaboración en capacitación constante a los equipos de ginecología del hospital y de la red en Ges - 86.

4.3) Competencias del cargo:

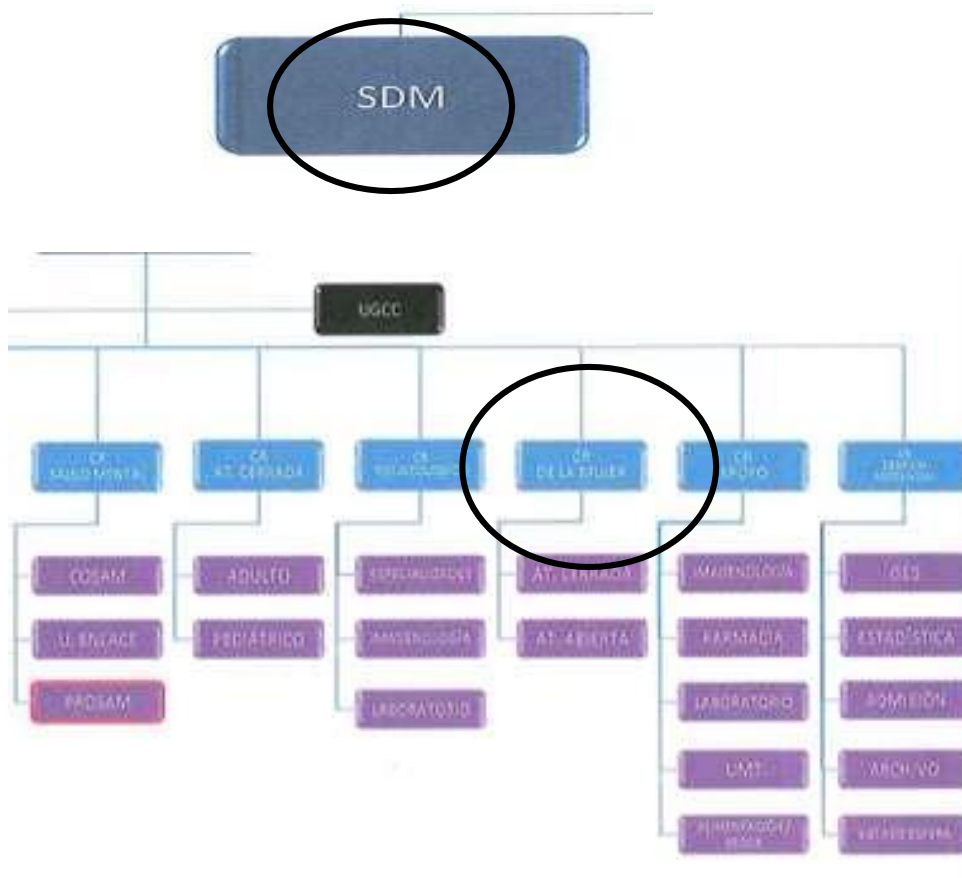
Competencias específicas:

- Alto conocimiento técnico y disposición al aprendizaje continuo.
- Habilidades comunicacionales efectivas.
- Capacidad analítica y de resolución de complejidades.
- Iniciativa y proactividad en su gestión.

Otras competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso y colaboración
- Comunicación Efectiva (empatía, respeto y Asertividad)
- Capacidad de orden, planificación y organización de su trabajo.
- Cumplimiento de Normas y conductos regulares
- Tolerancia al Estrés y a la frustración.
- Discreción y Confidencialidad
- Excelencia y confianza

V. UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA



VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

- 1) Jefe Directo: Jefe de Centro de Responsabilidad de la Mujer, Matrona Supervisora
- 2) Equipo de Trabajo: Matrona, Psicólogo y TENS Ley GES 86, relacionados con el Equipo de Trabajo de Urgencia



VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

Las bases y respectivos formularios de postulación que deban adjuntar se encontrarán disponibles en la página web del Hospital San José de coronel, <http://www.hospitaldecoronel.cl>, ingresando en el logo “**trabaje con nosotros**” y en Gestión de las personas o su símil en los establecimientos de la Red.

Para formalizar la postulación, los interesados **deberán** presentar y/o adjuntar la siguiente documentación:

- 1) Formulario comprobante de antecedentes adjuntos de postulación (**ANEXO N°1**).
- 2) Currículum Vitae (**formulario para completar disponible en Pagina Web Hospital san José de coronel, ANEXO N°2**).

Para formalizar la postulación, los interesados **deberán** presentar la siguiente documentación:

- 1) Copia o Fotocopia simple del Certificado de Título (Legible y firmada por ministro de fe).
- 2) inscripción en el registro de prestadores individuales de la SIS.
- 3) Los certificados de capacitación emitido y validado por la Unidad de Capacitación de los establecimientos de la red o quien haga sus veces deberán especificar número de horas, fecha, aprobación y/o nota.
- 4) Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral emitido por empleador, oficina de personal (Relación de Servicios) o quien haga sus veces, indicando fecha de inicio, término y/o las funciones, **para el caso de funcionarios a honorarios (Certificado de antigüedad emitido por la unidad de personal o quien haga sus veces)**.
- 5) Certificado de calificaciones y/o **para el caso de funcionarios a honorarios y/o Reemplazos que no hayan sido evaluados en el proceso Calificatorio, ANEXO N°3**).

Todo los documentos de respaldo deben estar firmados y timbrados, por quien lo emite.

Todos los documentos deben ser presentados en orden y una vez realizado el chequeo de los documentos entregados en oficina de partes (ANEXO N°4), estos serán guardados en un sobre cerrado, con el nombre del cargo al cual participa, cabe señalar que es responsabilidad del postulante adjuntar los antecedentes solicitados en las bases de este concurso. -

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el 02 al 15 enero 2024 en la Oficina de Partes y a través de correo electrónico seleccionhsjc@ssconcepcion.cl del Hospital San José de coronel.

En el caso de postulaciones enviadas a través de Correo electrónico, se deben adjuntar antecedentes en formato PDF.

Consultas al teléfono: 41-272 3295 o al correo electrónico seleccionhsjc@ssconcepcion.cl.



Los 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 los postulantes que se presenten en este proceso de movilidad interna. Dificultades de tipo visual, auditivo, físico, tratamiento psicológico, farmacológico, etc.-

VII. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

- Encargado Unidad de Desarrollo Organizacional del Hospital San Jose de Coronel, o quien se designe, con derecho a voz y a voto.
- Médico Jefe CR de la Mujer del Hospital San Jose de Coronel, o quién él designe, con derecho a voz y a voto.
- Subdirectora Medica del Hospital San Jose de Coronel, o quién ella designe, con derecho a voz y a voto, quien presidirá la comisión.
- Matrona Supervisora del Hospital San Jose de Coronel, o quién ella designe, quien actuará como Par Técnico, con derecho a voz y voto.
- Representante FENATS, quienes actuarán como Ministro de Fe del proceso, con derecho a voz no a voto.
- Representante FERTESS, quienes actuarán como Ministro de Fe del proceso, con derecho a voz no a voto.
- Funcionario nombrado por la Dirección del establecimiento, quien actuará como secretario/a de actas, con derecho a voz no a voto.

El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del concurso y podrá funcionar siempre que concurren más del 75% de sus integrantes, inclusive los primeros 6 meses de acompañamiento y retroalimentación. En caso de ser necesario y para asegurar el óptimo funcionamiento de dicho Comité, La unidad de personal se reserva la facultad de designar a otros integrantes en reemplazo de los miembros titulares que no asistan a una o más de las sesiones de trabajo citadas.

VIII. DE LOS FACTORES A PONDERAR

La evaluación constará de cuatro etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, por lo que para pasar a la etapa siguiente es necesario aprobar la anterior. Todas las instancias se llevarán a cabo en la ciudad de Coronel, a excepción de etapa N°3 "Entrevista Psicológica, la cual se llevara a cabo en la Ciudad de Concepción.

| FACTOR | | PUNTAJE MAXIMO |
|--------------|----------------------------|----------------|
| 1° | Evaluación Curricular | 20 |
| 2° | Evaluación Técnica | 30 |
| 3° | Evaluación Psicológica | 30 |
| 4° | Entrevista con la Comisión | 20 |
| TOTAL | | 100 |

Etapa 1: “Evaluación Curricular” 20 Puntos.

Esta etapa tiene como objetivo verificar los antecedentes de estudios de especialización, capacitación y de experiencia laboral de los candidatos planteados en el perfil.

i) Formación Educacional: (1 punto máximo).

| Criterio | PUNTAJE |
|--|----------------|
| El (la) postulante posee la instrucción y criterios básicos requeridos para el cargo (formato CV adjunto y declaración jurada, debidamente completada y firmada) y cumple con los requisitos mínimos para acceder al proceso de selección. | SI = 1 |
| El (la) postulante no posee la instrucción y criterios básicos requeridos para el cargo, o bien no cumple con los requisitos mínimos exigidos para postular. En este caso no se sigue revisando el resto de los antecedentes. | NO = 0 |

ii) Subfactor: Capacitación (4 puntos máximos).

Se evaluarán los cursos de capacitación y diplomados que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas **durante un período de cinco años** a la fecha de publicación de estas bases y que se hayan realizado posteriores a la obtención del título, cursos y capacitaciones definidas por la comisión: **(IAAS, RCP, Trato usuario o Calidad)**.

| Capacitaciones | PUNTAJE |
|---|----------------|
| El (la) postulante presenta 110 o más horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años | 4 |
| El (la) postulante presenta 78 y 109 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años | 3 |
| El (la) postulante presenta entre 50 y 69 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años | 2 |
| El (la) postulante presenta entre 21 y 49 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años | 1 |
| Menos de 21hrs en otras capacitaciones atinentes con el área de desempeño del cargo | 0 |

Para efectos de capacitaciones se considerarán capacitaciones relacionadas con el perfil, las que deberán tener un mínimo de 21 horas pedagógicas.-

iii) Subfactor: Experiencia Laboral (15 puntos máximos)

Este subfactor comprende la evaluación del nivel de Experiencia Laboral General en prestador de salud y experiencia laboral específica como TENS o Técnico paramédico/a.

Para el cálculo, se aplicará la siguiente Tabla de puntaje:

ii.i) Experiencia Laboral General en los establecimientos del Servicio Salud Concepción como TENS o Técnico paramédico/a (4 puntos máximos).

| CRITERIO | PUNTAJE |
|--|---------|
| El (la) postulante presenta una antigüedad de más de 4 años – 0 meses -0 días experiencia laboral en el servicio salud concepción | 4 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad entre 3 años – 0 meses -1 día y 4 años – 0 meses - 0 días experiencia laboral en el servicio salud concepción | 3 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad entre 2 años – 0 meses -1 días y 3 años – 0 meses -0 día experiencia laboral en el servicio salud concepción | 2 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad entre 1 años – 0 meses -1 días y 2 años – 0 meses -0 días experiencia laboral en el servicio salud concepción | 1 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad menor de 1 años – 0 meses -1 de experiencia laboral en el servicio salud concepción | 0 |

ii)ii Experiencia como Tens o técnico paramédico/a en en áreas similares/específica de CRD de la Mujer en el Servicio Salud Concepción. (3 puntos máximos)

| CRITERIO | PUNTAJE |
|--|---------|
| El (la) postulante presenta una antigüedad de más de 4 años – 0 meses -0 días experiencia laboral en el servicio salud concepción en áreas similares | 3 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad entre 2 años – 0 meses -1 días y 4 años – 0 meses -0 día experiencia laboral en el servicio salud concepción en áreas similares | 2 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 años – 6 meses -1 días y 2 años – 0 meses -0 día experiencia laboral en el servicio salud concepción en áreas similares | 1 |
| El (la) postulante presenta una antigüedad menor de 0 años – 6 meses -0 dias de experiencia laboral en el servicio salud concepción en áreas similares | 0 |

En caso de acreditar experiencia laboral que cumpla con los requisitos tanto generales como específicos, se asignara puntaje en ambos criterios.-

iii) iii) Experiencia Laboral en la Planta técnico en la red del Servicio Salud Concepción. (3 puntos máximos)

| CRITERIO | PUNTAJE |
|---|---------|
| Mayor de 4 años de experiencia laboral general en la planta de técnico en el Servicio Salud Concepción | 3 |
| Entre 3 años, 6 meses 1 día y 4 años de experiencia laboral general en la planta de técnico en el Servicio Salud Concepción | 2 |
| Entre 3 años y 3 años, 6 meses de experiencia laboral general en las planta de técnico en el Servicio Salud Concepción | 1 |
| Menos de 3 años de experiencia laboral general en la planta de técnico en el Servicio Salud Concepción | 0 |

Calificaciones o Evaluación de Desempeño (5 puntos máximos).

| CRITERIO | PUNTAJE |
|--|---------|
| El (la) postulante presenta una última calificación de nota 7.0. | 5 |
| El (la) postulante presenta una última calificación de nota 6.5 y hasta 6.9. | 4 |
| El (la) postulante presenta una última calificación de nota 6.0 y hasta 6.4. | 3 |
| El (la) postulante presenta una última calificación de nota 5.5 y hasta 5.9. | 2 |
| El (la) postulante presenta una última calificación de nota 5.0 y hasta 5.4. | 1 |
| El (la) postulante presenta una última calificación de nota inferior a 5.0. | 0 |

En el caso de personas que no cuenten con calificaciones formales (prestadores de servicio en calidad de honorarios y funcionarias/os reemplazos) deberá presentar evaluación de desempeño que abarque el periodo previo a postular al cargo de movilidad interna (**ANEXO N°3**).

***Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 13 puntos.**

Etapa 2: “Evaluación Técnica Escrita” 30 Puntos.

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de una Prueba Técnica Escrita breve. La prueba es igual para todos los postulantes, elaborada por Jefatura Directa del Cargo a Seleccionar en conjunto con la matrona supervisora ambos del hospital san José de Coronel y aplicada por un representante de la Unidad de Reclutamiento y Selección.

***Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 15 puntos.**

Etapa 3: “Evaluación Psicológica” 30 Puntos.

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista por competencias con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación del test y la entrevista será realizada por un psicólogo/a designado por la Dirección del Servicio Salud Concepción, Sección de Ingreso y Selección.

El resultado de la Evaluación Psicolaboral tendrá el siguiente puntaje:

| CRITERIO | PUNTAJE |
|---|-----------|
| Si el informe Psicolaboral es RECOMENDABLE. | 30 puntos |
| Si el informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES. | 15 puntos |
| Si el informe Psicolaboral es NO RECOMENDABLE | 0 puntos |

- **Sólo pasarán a la siguiente etapa quienes obtengan como mínimo 15 puntos.**
- El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico. Los gastos de traslado son de responsabilidad del postulante.

Etapa 4: “Entrevista con la Comisión”, 20 Puntos.

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de Selección, a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, pudiendo aplicarse evaluación escrita y/u oral, de acuerdo al perfil del cargo y competencias requeridas.

Cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado(a) con un puntaje entre 0 y 20 puntos. El promedio de los puntajes de los integrantes del Comité se asignará como puntaje final de la entrevista al o la postulante.

| MOTIVACION PARA EL DESARROLLO DEL CARGO | |
|---|----------|
| DESCRIPCION | PUNTAJE |
| Se observa una alta motivación al cargo, asociada principalmente a factores intrínsecos, vocación de servicio y/o compromiso con la función pública junto con demostrar conocimientos del Servicio de Salud de Concepción. (Por ejemplo; Interés por las funciones de este, el área de desempeño y la oportunidad de permanecer al Hospital de Coronel. Oportunidad de desarrollo Profesional y de ayudar a los usuarios internos y/o externos, etc.) | 6 puntos |
| El (la) postulante manifiesta interés por el cargo al cual postula, sin embargo, sus motivaciones van relacionadas solo a factores extrínsecos (por ejemplo: remuneraciones, beneficios laborales, estabilidad laboral, cercanía al lugar de trabajo, etc.) | 3 puntos |
| La motivación indicada por el postulante no es acorde al cargo ni al área de desempeño de este. | 0 punto |

| CONOCIMIENTOS TECNICOS | |
|--|----------------|
| DESCRIPCION | PUNTAJE |
| El (la) postulante demuestra un dominio sobresaliente de los conocimientos requeridos en donde sus respuestas tienen un alto nivel de precisión e integración. | 7 puntos |
| El (la) postulante demuestra un dominio correctos de los conocimientos requeridos, entregando respuestas precisas. | 4 puntos |
| El (la) postulante demuestra un dominio básico de los conocimientos requeridos, en donde se observa coherencia entre los distintos temas. | 1 punto |
| El (la) postulante demuestra un dominio deficientes de los conocimientos requeridos, en donde si bien se observa ciertos conocimientos, estos aparecen de forma aislada. | 0 punto |

| HABILIDADES TECNICAS | |
|--|----------------|
| DESCRIPCION | PUNTAJE |
| El (la) postulante demuestra un dominio sobresaliente en la habilidad evaluada, cumpliendo a cabalidad con los criterios de desempeño establecidos por la jefatura directa y/o referente técnico. | 7 puntos |
| El (la) postulante demuestra un dominio conecto de la habilidad evaluada, cumpliendo con la mayoría de los criterios de desempeño establecidos por la jefatura directa y/o referente técnico. | 4 puntos |
| El (la) postulante demuestra un dominio básico de la habilidad evaluada, cumpliendo con los criterios de desempeño básicos establecidos por la jefatura directa y/o referente técnico. | 1 puntos |
| El (la) postulante demuestra un dominio deficiente o nulo en la habilidad evaluada, no cumpliendo con los criterios de desempeño básicos establecidos por la jefatura directa y/o referente técnico. | 0 puntos |

Puntaje mínimo de aprobación de la etapa 9 puntos.

Para ser considerado/a Postulante Idóneo debe cumplir con los puntajes mínimos de cada etapa y una sumatoria en el porcentaje final de a lo menos 42 puntos.-

| ETAPA | PUNTAJE | | PONDERACIÓN |
|----------------------------|----------------|---------------|--------------------|
| | MÁXIMO | MÍNIMO | |
| Evaluación Curricular | 20 | 13 | 20% |
| Evaluación Técnica | 30 | 15 | 30% |
| Evaluación Psicológica | 30 | 15 | 30% |
| Entrevista con la Comisión | 20 | 10 | 20% |
| TOTALES | 100 | 53 | 100% |



Criterios de Desempate:

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate operara:

Primero, mayor puntaje en la entrevista de valoración Global.

Segundo, mayor puntaje en la Evaluación Técnica.

Tercero, mayor puntaje en la evaluación Curricular.

Cuarto, mayor puntaje en la Evaluación Psicolaboral.

Quinto, mayor número de horas de capacitación en atención en el CRD de la Mujer.

Sexto, mayor antigüedad continua o discontinua en atención a Víctimas de Violencia Sexual en cualquier calidad Jurídica.

En el caso de persistir en empate, se procederá a realizar un nuevo proceso.

X. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

El Comité de Selección, según acuerdo, presentará al Director del Hospital San José de Coronel como máximo una terna, en orden decreciente de los/as postulantes que hubieran obtenido los más altos puntajes, cumpliendo con los mínimos establecidos en cada factor, para que éste decida respecto del/la mejor postulante para desempeñarse en el cargo a proveer.-

La unidad de Personal del Hospital san Jose de Coronel notificará posteriormente a el/la postulante seleccionado/a vía telefónica y/o correo electrónico. Comunicará también el resultado final del proceso a los demás concursantes.

XI. DEL ASUMO DE FUNCIONES

Se necesita disponibilidad inmediata. Una vez recibido y aceptado el ofrecimiento del cargo, el o la postulante tendrá que asumir formalmente el ejercicio de éste en la fecha que la Dirección del Hospital de Coronel determine.-

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata hasta el 31 de diciembre de cada año, así mismo estará afecta a un proceso de acompañamiento y retroalimentación tiene por objetivo acompañar al funcionario(a) en la mejora continua del desempeño de su nuevo cargo, fortaleciendo habilidades y talentos y corrigiendo desviaciones.

Este proceso se realizará en dos oportunidades:

A los 3 meses de iniciada la ejecución del cargo: Corresponderá a la jefatura directa aplicar la pauta de retroalimentación, la que considerará aspectos funcionales, conductuales y de comportamiento funcionario.

A los 6 meses de iniciada la ejecución del cargo: Corresponderá a la jefatura aplicar por segunda vez la pauta de retroalimentación. Finalmente, a los 12 meses (un año) la jefatura directa aplicará la pauta de retroalimentación de los meses anteriores para determinar el avance final. Aquel antecedente le será de utilidad para el proceso Calificatorio lo que se deberá ver reflejado en las notas asignadas en el primer

o segundo informe de desempeño o bien en la precalificación, según el cuatrimestre en el que el funcionario(a) cumpla los 12 meses en el cargo.

Una vez aplicada la Pauta de Retroalimentación, correspondiente a los seis meses, la jefatura directa deberá enviar al Depto. de Gestión de Personas o la que haga sus veces, informe ejecutivo de resultado del proceso de acompañamiento, para que este convoque a la Comisión de Selección correspondiente, para tomar conocimiento del resultado y derivarlo posteriormente el Director del establecimiento, con un breve resumen del trabajo que les correspondió realizar.

XII. CONSIDERACIONES

- Se podrá declarar desierto el cargo, sin expresión de causa, cuando los postulantes no se ajustan al perfil definido por la institución y cuando la cantidad de postulaciones no permitan conformar una terna y se amplíe el plazo de postulaciones, produciéndose el mismo fenómeno.
- No existirá instancia de apelación de la decisión adoptada.
- Las citaciones a la evaluación psicológica y entrevista personal por parte de la Comisión, se efectuarán al teléfono o bien a la casilla electrónica indicada por el o la postulante.
- Los antecedentes no serán devueltos.
- Las dudas o consultas luego de finalizado el proceso se podrán realizar hasta por diez días hábiles a los correos antes indicados.
- Los elementos que formará parte de la Pauta de Retroalimentación, serán entregados al (la) seleccionado(a) al momento de la aceptación del cargo, lo que estará directamente relacionado con el perfil del cargo.
- En el caso que el Depto. Gestión de Personas o la que haga sus veces, recepcione menos de tres sobres, se extenderá el proceso para presentación de postulaciones, en 5 días hábiles más.

XIII. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL PROCESO:

| ACTIVIDAD | FECHA |
|---------------------------------------|--|
| Publicación de las bases | 19 de junio de 2024 |
| Recepción de postulaciones | Del 21 de junio al 04 de julio de 2024 |
| Evaluación Antecedentes | El 05 de julio de 2024 |
| Evaluación Técnica | El 09 y 10 de julio de 2024 |
| Evaluación Psicolaborales | Del 15 al 19 de julio de 2024 |
| Entrevista con el Comité de Selección | El 23 de julio de 2024 |
| Resultados finales | Del 25 de julio de 2024 |
| Asumo de funciones | Del 01 de agosto 2024 |

La Dirección del Hospital San José de Coronel se reserva el derecho a modificar las fechas del mencionado cronograma, en el caso de estimarlo necesario y conveniente para el mejor desarrollo del Proceso.