



PERFIL DEL CARGO TENS CUIDADOS PALIATIVOS UNIVERSALES NIVEL SECUNDARIO Y TERCIARIO HOSPITAL DE CORONEL

El Hospital de Coronel requiere proveer 01 cargo Diurno de **TENS para la unidad de Cuidados paliativos Universales**.

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

- | | | |
|----|---------------------|--|
| 1) | N° de vacantes | : 01 |
| 2) | Planta | : Técnico |
| 3) | Calidad Jurídica | : CONTRATA |
| 4) | Horas | : 44 Hrs |
| 5) | Grado | : 22 |
| 6) | Unidad de desempeño | : CR. De Atención Ambulatoria. |
| 7) | Jefatura Directa | : Enfermera Unidad de Cuidados paliativos
Universales. |
| 8) | Lugar de Desempeño | : CR. De atención Ambulatoria. Policlínico de
Especialidad. |

II. REQUISITOS LEGALES

- Título de Técnico en Enfermería de Nivel Superior otorgado por una institución de educación técnica superior reconocida por el Estado, de acuerdo con la legislación vigente, 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:

- Experiencia mínima de 1 año en establecimientos de Salud ya sea en sector Público o Privado, acreditar mediante certificado de Relación Laboral, SIRH y/o Certificado de la Jefatura donde se haya desempeñado. (acreditar)
- Experiencia en programas de Cuidados Paliativos, Dependencia Severa y/o Unidades oncológicas, y procedimientos de Enfermería, de nivel Primario y/o secundario, acreditar mediante certificado de Relación Laboral, SIRH y/o Certificado de la Jefatura donde se haya desempeñado. (acreditar)



Especialización y/o Capacitación:

- Capacitación IAAS vigente (Obligatorio)
- Capacitación RCP básico actualizado
- Capacitación en Cuidados Paliativos o áreas oncológicas.
- Deseable trato al usuario

Otros requerimientos:

- Conocimiento manejo Nivel Básico Word, Excel

IV. PERFIL DEL CARGO

4.1) Objetivo del cargo:

- Entregar Cuidados de Enfermería asignados a su rol, según el plan de cuidado programado por la enfermera(o) bajo un modelo con enfoque humanizado e integral utilizando eficientemente los recursos disponibles.

4.2) Funciones del cargo:

- Recepción administrativa y/o clínica de la persona usuaria.
- Actividades propias de su rol como: Control de signos vitales, curaciones simples, instalación de vías subcutáneas, administración de medicamentos (subcutáneos, intramuscular u orales), cuidados de zonas, instalación de parches transdérmicos m entre otras.
- Atenciones domiciliarias atingentes a su rol, en el contexto del plan de cuidados integral de la persona.
- Asistir al médico (a) o enfermera(o) en procedimientos propios del rol.
- Post atención domiciliaria informar a enfermera(o) sobre condición de persona para seguimiento de caso y/o coordinación dentro de la red asistencial.
- Aplica cuidados educativos según el plan de cuidados integrales, bajo la supervisión y/i coordinación de la Enfermera/o.
- Reforzar educación a personas/o familias sobre instalación, uso y cuidados de la vía subcutánea.
- Responder llamados de consultas telefónicas de personas y/o familiares e informar a médico(a)/Enfermera/o según sea amerite el caso.
- Registrar las actividades realizadas durante la visita o en su jornada laboral según corresponda.
- Reponer insumos de forma diaria y todo material en bolsos de atención domiciliaria.
- Registro de personas visitados en cuaderno de visitas y en la lista de personas.
- Asistir a actividades de capacitación autocuidado del equipo de trabajo.
- Cuidado y resguardo de equipos, insumos y materiales asignados a su trabajo.

4.3) Competencias del cargo:

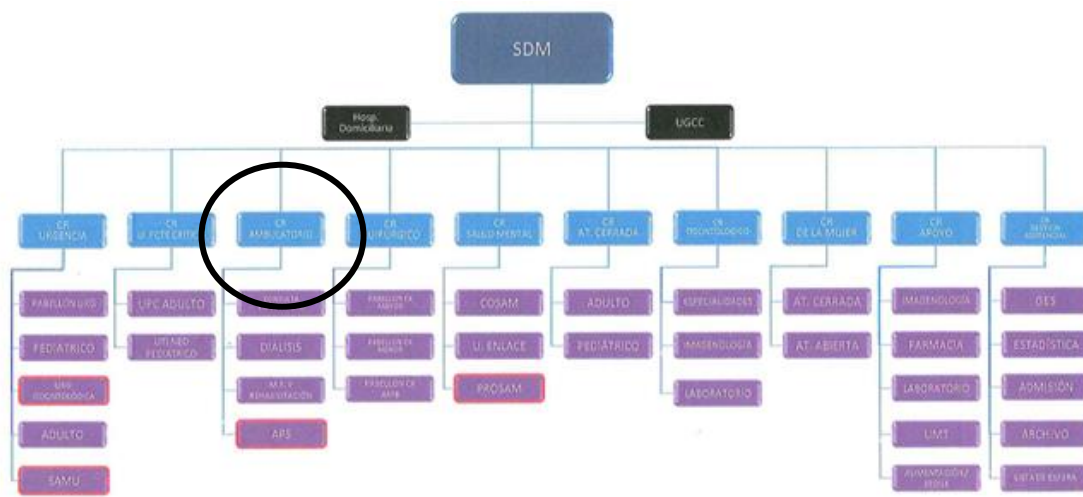
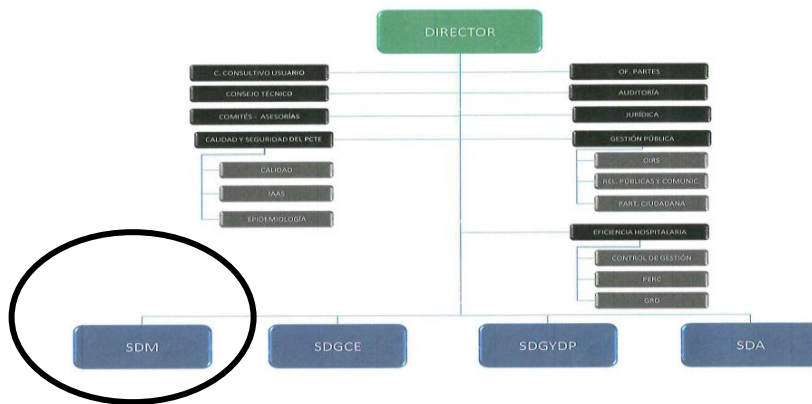
Competencias específicas:

Trabajo en Equipo.
 Adaptabilidad.
 Comunicación asertiva.

Otras competencias:

- Iniciativa.
- Empatía.
- Discreción.
- Capacidad de integración.

V. UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA



VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

- 1) Jefe Directo: Enfermera de Cuidado paliativos Universales.
- 2) Equipo de Trabajo: Integrantes de la Unidad de cuidados paliativos Universales.

VI.PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

Las bases y respectivos formularios de postulación que deben 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)**.
- 5) Certificado de calificaciones y/o **informe de desempeño. (para el caso de funcionarios a honorarios y/o Reemplazos, 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 12 de diciembre al 26 de diciembre 2023 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.-

V. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

- Jefe Unidad de Personal del Hospital San Jose de Coronel, o quien ella designe, con derecho a voz y a voto.
- Jefe de Centro de responsabilidad ambulatorio del Hospital San Jose de Coronel, o quién él designe, con derecho a voz y a voto
- Referente Técnico, el cual tiene carácter de optativo, designado por jefatura directa del cargo a seleccionar, con derecho a voz.
- 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.
- Referente de Reclutamiento y Selección de la Unidad de Personal del Hospital San Jose de Coronel, 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.

VI. DE LOS FACTORES A PONDERAR

La evaluación constará de 4 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.

FACTOR		PONDERACION MAXIMA
1°	Evaluación Curricular	20
2°	Evaluación Técnica	30
3°	Evaluación Psicológica	30
4°	Entrevista con la Comisión	20
TOTAL		100

Etapas 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 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 60 y 69 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años	2
El (la) postulante presenta entre 21 y 60 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años	1
Menos de 21 hrs en otras capacitaciones atingentes 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. La experiencia laboral en el sector público/ privado se debe acreditar mediante: relación de servicio y/o certificados firmados y timbrados por quien los emite, estos deben indicar el periodo, función, área de desempeño, etc.-

Para el cálculo de experiencia se considera desde la fecha de obtención del título profesional hasta la fecha de publicación de estas bases y se aplicará la siguiente Tabla de puntaje:

iii.i) Experiencia Laboral General en los establecimientos del Servicio Salud Concepción. (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

iii.ii) Experiencia Laboral en áreas similares programa de cuidados pacientes con dependencias severas y/o específicas como TNS en la Unidad o programa de cuidados paliativos en establecimientos del 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 y/o específica en la Unidad o programa de cuidados paliativos	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 y/o específica en la Unidad o programa de cuidados paliativos	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 y/o específica en la Unidad o programa de cuidados paliativos	1
El (la) postulante presenta una antigüedad menor de 0 años – 6 meses -0 días de experiencia laboral en el servicio salud concepción en áreas similares y/o específica en la Unidad o programa de cuidados paliativos	0

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

iii.iii) Experiencia Laboral en la planta de Técnicos en el Servicio Salud Concepción (3 puntos máximos)

CRITERIO	PUNTAJE
Mayor de 4 años de experiencia laboral profesional en el Servicio Salud Concepción	3
Entre 3 años, 6 meses 1 día y 4 años de Experiencia Laboral en la planta de Técnicos en el Servicio Salud Concepción	2
Entre 3 años y 3 años, 6 meses de Experiencia Laboral en la planta de Técnicos en el Servicio Salud Concepción	1
Menos de 3 años de experiencia laboral de Experiencia Laboral en la planta de Técnicos en el Servicio Salud Concepción	0

iii.iiii) Calificaciones o Evaluación de Desempeño (5 puntos máximos).

CRITERIO	PUNTAJE
Presenta ultima calificación de nota 7.0	5
Presenta ultima calificación de nota 6.5 y hasta 6.9	4
Presenta ultima calificación de nota 6.0 y hasta 6.4	3
Presenta ultima calificación de nota 5.5 y hasta 5.9	2
Presenta ultima calificación de nota 5.0 y hasta 5.4	1
Presenta ultima 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), deberá presentar evaluación de desempeño que abarque el periodo previo a postular al cargo de movilidad interna.-

***Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 10 puntos.**

Etapas 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 concursar 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 18 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 público 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 10 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 50 puntos.-

ETAPA	PUNTAJE		PONDERACIÓN
	MÁXIMO	MÍNIMO	
Evaluación Curricular	20	10	20
Evaluación Técnica	30	15	30
Evaluación Psicológica	30	15	30
Entrevista con la Comisión	20	10	20
TOTALES	100	50	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 psicolaborales.

Quinto, mayor número de horas de capacitación.

Sexto, mayor antigüedad continua o discontinua, en el Servicio de Salud Concepción, 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

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 Hospital San Jose de coronel, Hospitales de la Red Servicio de salud Concepción	▪ Del 07de agosto al 09 de agosto del 2024
▪ Recepción de antecedentes de los postulantes	▪ Del 12 al 23 de agosto del 2024
▪ Evaluación de los Antecedentes de los postulantes	▪ Del 26 de agosto al 20 de agosto del 2024
▪ Evaluación técnica escrita	▪ Del 02 de septiembre al 12 de septiembre del 2024
▪ Evaluación Psicolaborales	▪ Del 05 de septiembre al 12 de septiembre del 2024
▪ Entrevista con el Comité de Selección	▪ Del 23 de agosto al 25 de septiembre del 2024
▪ Publicación de resultados finales	▪ Del 26 de septiembre al 29 de septiembre del 2024
▪ Asumo de funciones	▪ El 01 de octubre del 2024

La Dirección del Hospital San Jose 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.