

**BASES DE LLAMADO A SELECCION PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE
ADMINISTRATIVO UNIDAD DE ABASTECIMIENTO HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL**

El Hospital San José de Coronel, requiere proveer 01 cargo de **ADMINISTRATIVO** para **UNIDAD DE ABASTECIMIENTO**.

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

1)	N° de vacantes	: 01
2)	Planta	: Administrativo
3)	Calidad Jurídica	: CONTRATA
4)	Horas	: 44 Hrs
5)	Grado	: 22°
6)	Unidad de desempeño	: Unidad Abastecimiento
7)	Jefatura Directa	: Jefe Unidad de Abastecimiento
8)	Lugar de Desempeño	: Hospital de Coronel

II. REQUISITOS LEGALES

- Licencia de enseñanza media completa o equivalente.
- 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.

III. REQUISITOS ESPECIFICOS

Experiencia Laboral:

- Experiencia desempeñando funciones en el Hospital de Coronel. Certificar mediante Relación de Servicio.
- Experiencia en el área de Abastecimiento, bodega y/o Finanzas.
- Estar acreditado como comprador del estado. Verificar con documentos emitido por Mercado Público. (deseable)

Especialización y/o Capacitación:

- Se evaluarán los certificados que acrediten nivel educacional, formación y capacitaciones que tengan relación con el área de desempeño y que se indican en los Requisitos establecidos. En el caso de postulantes pertenecientes al Sector Público, podrán presentar el listado de Capacitaciones emitido por la oficina de Capacitación respectiva con firma y timbre de la persona responsable
- Acreditación vigente en Chilecompra (Deseable). Con los cursos dictados en el portal www.mercadopublico.cl

Otros requerimientos:

- Conocimiento en la ley 19886 y su modificación ley 21634 que mejoran la calidad del gasto público, aumentar los estándares de probidad y transparencia e introducir principios de economía circular en las compras del estado. deseable
- Conocimiento en SIGFE y ACEPTA en observación de facturas y guías. deseable
- Salud compatible con el cargo.

REQUISITOS MÍNIMOS PARA EL ACCESO A PROCESO DE SELECCIÓN BAJO MODALIDAD DE MOVILIDAD INTERNA

Los funcionarios(a) y prestadores(as) de servicio en calidad de honorarios interesados en participar en procesos de selección bajo modalidad de movilidad interna, que se lleven a cabo en los nueve¹ establecimientos del Servicio de Salud Concepción, deberán cumplir con los siguientes requisitos generales, de carácter copulativos y con aquellos específicos que establezcan las respectivas bases de los llamados a selección, cuyas tablas específicas de puntuación se encuentran insertas en el presente documento.

- 1) Contar con un mínimo de 20 horas pedagógicas de capacitación para postular a cargos del estamento técnico, administrativo y auxiliar, y de 40 horas pedagógicas de capacitación para cargos de profesionales, dentro de los últimos tres años continuos.
- 2) Antigüedad en el Servicio de Salud Concepción para funcionarios(as), mínima de 1 año, sin solución de continuidad, previa a la fecha de la resolución que aprueba las bases de selección.
- 3) En el caso de prestadores(as) de servicio en calidad de honorarios, la antigüedad mínima sin solución de continuidad (continua) en el Servicio de Salud Concepción, será de:
 - 1 año, para prestadores de servicios con 44 horas de desempeño.
 - 1 año y 6 meses, para prestadores de servicio con 33 horas de desempeño.
 - 2 años, para prestadores de servicio con 22 horas de desempeño.

Cumplir con los requisitos educacionales y de antigüedad estipulados en el DFL N°13 de 2017 del Ministerio de Salud, que fija las Plantas del Servicio de Salud Concepción, para optar a un determinado grado.

IV. PERFIL DEL CARGO

4.1) Objetivo del cargo:

Planificar, organizar, controlar y evaluar el proceso de compras de insumos y otros de su dependencia ya sea clínicos o insumos generales velando por que este sea oportuno y eficiente en el uso de los recursos y presupuestos, dentro del marco de la probidad y transparencia de la Ley de Compras públicas y cualquier otra forma que regule su actividad.

4.2) Funciones del cargo:

- Mantener de manera permanente, sistemas de coordinación con cada cliente interno de tal forma de responder de la manera más efectiva y eficiente a sus requerimientos.
-

- Verificar si los programas mensuales y/o anuales de compras, cumplen con los presupuestos mensuales y/o anuales autorizados por el Hospital.
- Publicar los requerimientos de compra de su área, cumpliendo con la legislación vigente de compras públicas en el marco de probidad y transparencia.
- Revisar que administrativamente los proveedores cumplan con todo lo que indica en el contrato.
- Estar acreditado con perfil de comprador en el portal Mercado Público y realizar malla básica.
- De ser necesario, solicitar autorización para realizar compras de trato directo, y confeccionar la Resolución Fundada.
- Mantener un control de las compras al día en el portal Mercado Público.
- Controlar la caducidad de los convenios de suministros y de servicios de largo plazo.
- Mantener comunicación formal con proveedores, evaluarlos y mantenerse informado acerca de los productos de cada uno ellos, que correspondan a su área de compra.
- Colaborar con los inventarios programados.
- Llevar un registro actualizado de Orden de Compra, para ser entregado a bodega en el momento de la llegada de mercadería, preocupándose de cerrar el proceso.
- Apoyar logísticamente a bodega en el tema de devoluciones o cambios a Proveedores, dando VºBº para el reclamo por escrito correspondiente.
- Desempeñar las demás funciones y tareas que la Jefatura le encomiende en las materias de su competencia.
- Aplicar en su quehacer laboral el Estatuto Administrativo (Ley 18.834) enfatizando los derechos, obligaciones y prohibiciones del funcionario público. Y respetando las directrices que su jefatura le indique, para cualquier función que éste estime conveniente y que sea propia a su estamento.
- Ingresar al sistema CGCOM cada orden de compra generada.

4.3) Competencias del cargo:

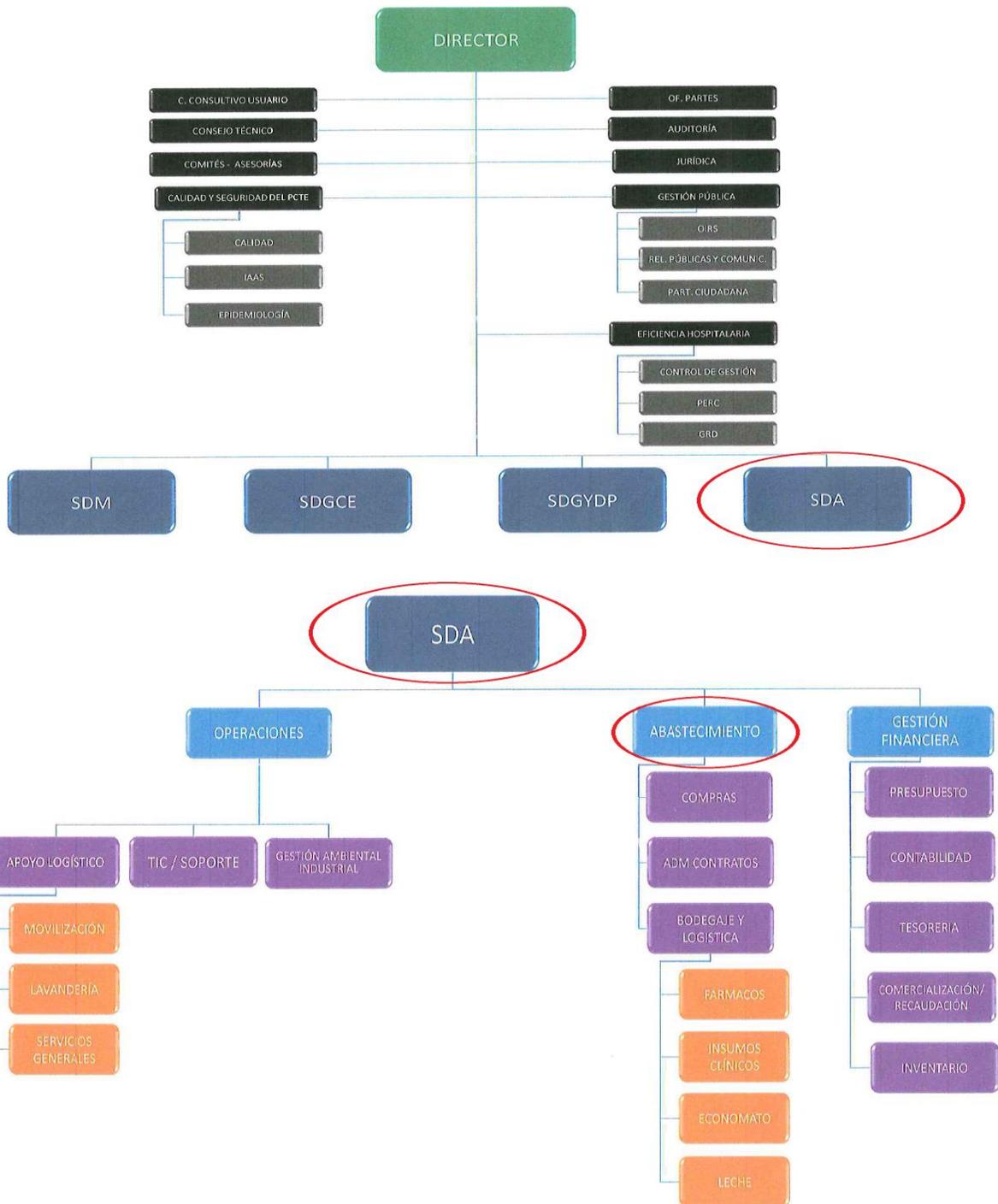
Competencias específicas:

- Conocimiento en la ley de compra y sus modificaciones 19.886/21.634 (deseable)
- Habilidades comunicacionales efectivas.
- Capacidad analítica y de resolución de problemas con respecto a las compras encomendadas.
- Iniciativa y proactividad en su gestión.

Otras competencias:

- Trabajo en equipo
- Comunicación Efectiva (empatía, respeto y Asertividad)
- Capacidad de orden, planificación y organización de su trabajo.
- Tolerancia al Estrés y a la frustración.
- Discreción y Confidencialidad

V. UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA



CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

- 1) **Jefatura Directa** : Jefe de Abastecimiento del Hospital San José de coronel.
- 2) **Clientes Internos** : SDM, SDA pertenecientes al Hospital San José de Coronel.
- 3) **Clientes Externos** : proveedores, CENABAST.
- 4) **Equipo de Trabajo** : Funcionarios/as Unidad Abastecimiento San José de coronel.

V. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

Las bases y respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web www.hospitaldecoronel.cl en el link “Trabaje con Nosotros”.

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

- 1) Formulario de Postulación (Adjunto).
- 2) Declaración Jurada, artículo 12 estatuto administrativo y 56 ley 18.575
- 3) Formulario Currículum Ciego Servicio Salud Concepción (Adjunto).
- 4) Fotocopia del Certificado de Título Profesional.
- 5) Certificado de inscripción en Superintendencia de Salud.
- 6) Certificado de Antecedentes original y vigente.
- 7) Fotocopias de Certificados que acrediten capacitación, postítulos o postgrados.
- 8) Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- 9) Certificado de calificaciones o evaluación de desempeño

En relación a los documentos solicitados:

1. **Curriculum Vitae:** Será exigencia obligatoria el que la postulación se realice mediante el formato del currículum establecido, el cual se encuentra disponible en la página web del Servicio de Salud Concepción en el link <http://ssconce.redsalud.gob.cl/?p=1127>.
2. **Declaración Jurada:** Será exigencia presentar dicha Declaración en el formato establecido.
3. **Certificado de Relación de Servicio:** Deberá presentar el certificado que emite el Depto. Gestión de Personas o la que haga sus veces, el que deberá contar con la firma y timbre de la jefatura. En el caso del prestador(a) de servicios a honorarios, el Depto. Gestión de Personas deberá emitir certificado que acredite periodo trabajado en dicha calidad, en formato similar al que emite el SIRH.
4. **Certificado de Experiencia Laboral:** Deberá presentar certificado en original en donde la jefatura directa señale el cargo ejecutado a la fecha, **periodo de desempeño**, funciones que realiza, otra información que considere.

Igualmente podrá presentar certificado de experiencia laboral fuera de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Concepción, con la misma información señalada en el punto anterior. El o los certificados deben venir firmados y timbrados, y se debe presentar el original.

En el caso de postulaciones a cargos de jefatura, para acreditar experiencia, como titular o subrogante en el cargo, deberá adjuntar la Resolución de encomendación de funciones que emiten las Oficinas de Personal, y que contemple la fecha de inicio y de término.

5. **Certificados de estudios:** Corresponde a la copia del certificado en donde se indica que la persona ha obtenido un determinado título o nivel educacional, según lo requerido en el perfil. El documento que se debe adjuntar es una copia certificada por ministro de fe. En el caso de ser seleccionado y acepte el cargo, para poder tramitar el acto administrativo respectivo con Contraloría General de la República, la persona deberá presentar el documento original. Lo anterior sólo en el caso de cambio de planta, pasar a técnico o profesional.
6. **Certificado de Capacitación:** Para acreditar estas actividades, se debe adjuntar certificado de capacitación que se extrae del Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH), módulo de capacitación, en el que debe estar identificado si las actividades fueron parte de los Programas de Capacitaciones del Nivel Local como Nacional². Este último debe estar firmado y timbrado por la jefatura del Depto. Capacitación o el que haga sus veces.

Para que las actividades sean consideradas en la revisión curricular, se deben cumplir los siguientes criterios:

- ✓ Deben ser actividades aprobadas con nota.
- ✓ Se debe identificar el número de horas, pedagógicas o cronológicas. En caso de no indicar si corresponde a la una o la otra, será considerada como pedagógica. En el caso de estar expresado como cronológica se deberá realizar la reconversión a horas pedagógicas.
- ✓ Deben ser actividades de capacitación con un mínimo de 21 horas pedagógicas.
- ✓ La antigüedad máxima de la actividad de capacitación no podrá exceder los 5 años desde la fecha de la resolución que aprueba el llamado a selección interna. En relación con la fecha de realización de la actividad, no es requisito que estas hayan sido cursadas estando en posesión de un respectivo título, sino que se debe valorar la pertinencia de la capacitación en relación al perfil del cargo al que se postula. Respecto de los Diplomados, se considerará una antigüedad máxima de 10 años, desde la fecha de la resolución que aprueba el llamado a selección bajo modalidad de movilidad interna.

7. Certificado de calificaciones o Evaluación de Desempeño, según sea el caso: El o la postulante deberá presentar certificado de calificaciones de su último periodo, el que deberá estar firmado y timbrado por la Jefatura de Gestión de Personas o la que haga sus veces.

En el caso de los prestadores(a) de servicios en calidad de honorarios interesados en postular, deberán solicitar a su jefatura directa emisión de certificado que contenga evaluación del desempeño (Anexo N°9). Dicho documento deberá consignar firma y timbre de jefatura directa y de jefatura de Depto. Gestión de Personas o la que haga sus veces. Esto será aplicable de igual forma a aquellos funcionarios(as) que no cuenten con calificación a la fecha de la resolución del llamado a selección bajo modalidad de movilidad interna.

Se podrá evaluar bajo esta condición a todas y todos aquellos que cuenten como mínimo con 6 meses continuos de desempeño, en el Servicio de Salud.

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde El **lunes 30 de junio 2025 hasta las 17:00hrs del 07 de febrero 2025** en formato digital (pdf). Al siguiente correo electrónico: **seleccionhsjc@ssconcepcion.cl** indicando en el asunto el nombre del Llamado a Selección, apellido paterno y materno del concursante.

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 esta selección. Dificultades de tipo visual, auditivo, físico, tratamiento psicológico, farmacológico, etc.-

Consultas al correo electrónico: seleccionhsjc@ssconcepcion.cl

VI. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará compuesto por los siguientes integrantes en calidad de titulares:

1. Jefe directo
2. Par técnico
3. Subdirector Administrativo
4. Representante Subdirección Gestión y Dllo. De Personas
5. Representante Gremial (atingente al cargo)
6. Referente Reclutamiento y Selección

El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del concurso y podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes. En caso de ser necesario y para

asegurar el óptimo funcionamiento de dicho Comité, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas 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.

VII 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 el Hospital San José de Coronel, excepto la evaluación psicolaboral, la cual será llevada a cabo en la DSSC

FACTOR		PUNTAJE MAXIMO
1°	Evaluación Curricular	25
2°	Evaluación Técnica	30
3°	Evaluación Psicológica	25
4°	Entrevista con la Comisión	20
TOTAL		100

(*) Los factores a incorporar será definidos de acuerdo al cargo que se llame a selección.

Etapa 1: "Evaluación Curricular" 25 puntos

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

Considerar que para lograr el puntaje total de esta etapa, se reconvertirá el puntaje bruto obtenido con una regla de tres simple: $(\text{puntaje bruto obtenido} \times 25 \text{ puntos}) / 17 \text{ puntos}$

1.1 Subfactor: Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título de nivel superior, según las características definidas en el perfil de selección.

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/o 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

1.2 Subfactor: Capacitación en General

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante presenta 110 o más horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años.	4
El (la) postulante presenta entre 78 y 109 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años.	3
El (la) postulante presenta entre 50 y 77 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años.	2
El (la) postulante presenta entre 22 y 49 horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años.	1
El/la postulante presenta 21 o menos horas pedagógicas de capacitación aprobadas en los últimos 3 años.	0

1.3 Subfactor: Antigüedad en el Servicio de Salud Concepción (Continua y discontinua)

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante presenta una antigüedad de más de 4 años – 0 meses - 0 día en el Servicio de Salud Concepción.	4
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 3 años – 0 meses - 1 día y 4 años – 0 meses – 0 días, en el Servicio de Salud Concepción.	3
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 2 años – 0 meses - 1 día y 3 años – 0 meses – 0 días, en el Servicio de Salud Concepción.	2
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 1 año – 0 meses - 1 día y 2 años – 0 meses – 0 días, en el Servicio de Salud Concepción.	1
El (la) postulante presenta una antigüedad menor de 1 año – 0 meses – 1 día, en el Servicio de Salud Concepción.	0

1.4 Subfactor: Experiencia en Áreas Similares en Establecimientos del Servicio de Salud Concepción

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante presenta una experiencia de más de 4 años – 0 meses - 0 día en áreas similares.	3
El (la) postulante presenta una experiencia entre 2 años – 0 meses - 1 día y 4 años – 0 meses – 0 días, en áreas similares.	2
El (la) postulante presenta una experiencia entre 0 años – 6 meses - 0 día y 2 años – 0 meses – 0 días, en áreas similares.	1
El (la) postulante presenta una experiencia de menos de 0 años – 6 meses - 0 día, en áreas similares	0

1.5 Subfactor: Calificaciones o Evaluación del Desempeño

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

Pasarán a la siguiente etapa: Los que obtengan puntaje de 09 puntos o más (52.9% del puntaje bruto máximo en este ítem)

Pasarán a la siguiente etapa: los 10 postulantes de mayor puntaje que cumplan con el criterio recién mencionado.

Etapa 2: Evaluación Técnica (30 puntos)

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de: *(una prueba de conocimientos/ prueba oral/ejercicio práctico/ u otra que estime pertinente)*; con el objeto de identificar y reconocer que el postulante cuente con los conocimientos técnicos sobre el área del desempeño del cargo.

La aplicación del instrumento de evaluación será realizada por: *Jefe Directo y referente de Unidad Reclutamiento y Selección*).

Considerar que para lograr el puntaje total de esta etapa, se reconvertirá el puntaje bruto obtenido con una regla de tres simple: $(\text{puntaje bruto obtenido} * 30 \text{puntos}) / 7 \text{ puntos}$

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante obtiene una nota igual a 7.0.	7
El (la) postulante obtiene una nota equivalente a 6.5 y hasta 6.9.	6
El (la) postulante obtiene una nota equivalente a 6.0 y hasta 6.4.	5
El (la) postulante obtiene una nota equivalente a 5.5 y hasta 5.9.	4

El (la) postulante obtiene una nota equivalente a 5.0 y hasta 5.4.	3
El (la) postulante obtiene una nota equivalente a 4.5 y hasta 4.9.	2
El (la) postulante obtiene una nota equivalente a 4.4 y hasta 4.0.	1

Pasarán a la siguiente etapa: Los que obtengan puntaje de 3.5 puntos o más (50% del puntaje bruto máximo en este ítem)

Pasarán a la siguiente etapa: los 5 postulantes de mayor puntaje que cumplan con el criterio recién mencionado.

Etapa 3: Evaluación Psicolaboral (25 puntos)

Se evaluará este factor a partir de la aplicación de un test de aptitudes con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación del test será realizada por un psicólogo/a del Servicio de Salud Concepción.

Considerar que para lograr el puntaje total de esta etapa, se reconvertirá el puntaje bruto obtenido con una regla de tres simple: $(\text{puntaje bruto obtenido} * 25 \text{ puntos}) / 30 \text{ puntos}$

El test se realizará a aquellos postulantes que aprobaron las etapas anteriores.

El resultado del Test Psicológico tendrá el siguiente puntaje:

CRITERIO	PUNTAJE
Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE.	30
Si el Informe Psicolaboral es RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES.	15
Si el Informe Psicolaboral es NO RECOMENDABLE.	0

- **Sólo pasarán a la siguiente etapa quienes obtengan como mínimo 15 puntos bruto.**
- 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 de apreciación global efectuada por la Comisión de Selección, a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil del cargo.

Considerar que para lograr el puntaje total de esta etapa, se reconvertirá el puntaje bruto obtenido con una regla de tres simple: $(\text{puntaje bruto obtenido} * 20 \text{ puntos}) / 18 \text{ puntos}$

Motivación para el Desarrollo del Cargo	
Puntaje	Descripción
6	Se observa una alta motivación por el 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 pertenecer al Servicio de Salud Concepción. oportunidad de desarrollo profesional y de ayudar a los usuarios internos y/o externos. etc.)
3	El (la) postulante manifiesta interés por el cargo al cual postula, sin embargo, sus motivaciones van relacionadas solo a factores extrínsecos (Por ejemplo: remuneración, beneficios laborales, estabilidad laboral, cercanía al lugar de trabajo, etc.)
0	La motivación indicada por el postulante no es acorde al cargo ni al área de desempeño de éste.

Conocimientos Técnicos	
Puntaje	Descripción
6	El (la) postulante demuestra un dominio sobresaliente de los conocimientos requeridos en donde sus respuestas tienen un alto nivel de precisión e integración.
3	El (la) postulante demuestra un dominio correcto de los conocimientos requeridos, entregando respuestas precisas.
1	El (la) postulante demuestra un dominio básico de los conocimientos requeridos, en donde se observa coherencia entre los distintos temas.
0	El (la) postulante demuestra un dominio deficiente de los conocimientos requeridos, en donde si bien se observan ciertos conocimientos, estos aparecen de forma aislada.

Habilidad Técnica	
Puntaje	Descripción
6	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.
3	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.
1	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.
0	El 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.

Pasarán a la siguiente etapa: Los que obtengan puntaje de 9 puntos o más (50% del puntaje bruto máximo en este ítem)

Conformarán la terna: los 3 postulantes de mayor puntaje que cumplan con el criterio recién mencionado.

Criterios de Desempate

En el evento de producirse empate (terna, cuaterna o quina), la Comisión, al momento de elaborar las bases, determinará el orden de los criterios de desempate, que a continuación se indican:

- Mayor puntaje en la Entrevista de Valoración Global.
- Mayor puntaje en la Evaluación Técnica.
- Mayor puntaje en la Evaluación Curricular.
- Mayor puntaje en la Evaluación Psicológica.
- Mayor número de horas de capacitación.
- Mayor antigüedad continua o discontinua, en el Servicio de Salud, en cualquier calidad jurídica.

Finalmente, serán posibles candidatos a seleccionar aquellos que como mínimo obtengan 50 puntos del total ponderado.

VIII PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Comisión de Selección presentará al Director del Hospital de Coronel, en orden decreciente, terna de los(as) postulantes que hubieran obtenido los más altos puntajes.

Lo anterior para instruir el nombramiento de postulante idóneo en orden de prelación, observado en la terna.

El Área de Gestión y Desarrollo de Personas notificará formalmente al/la postulante seleccionado/a e informara vía correo electrónico a todos los/las postulantes que se presentaron en el proceso de selección el resultado final, vía correo electrónico.

IX. 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 determine.

X. 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.
- La persona seleccionada estará afectada a un periodo de acompañamiento y retroalimentación. 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 calificadorio 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.
- Los elementos que formará parte de la Pauta de Retroalimentación, serán entregados al seleccionado(a) al momento de la aceptación del cargo, lo que estará directamente relacionado con el perfil del cargo.
- En el caso que la Unidad de Reclutamiento y Selección o la que haga sus veces, recepcione menos de tres postulaciones, se extenderá el proceso para presentación de postulaciones, en 5 días hábiles más.

XI. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Publicación www.hospitaldecoronel.cl	30-06-2025	30-06-2025
Recepción de Antecedentes	30-06-2025	11-07-2025
Evaluación Curricular	14-07-2025	25-07-2025
Evaluación Técnica	28-07-2025	01-08-2025
Evaluación Psicológica	04-08-2025	08-08-2025
Entrevista de Valoración Global con la Comisión de Selección	11-08-2025	15-08-2025
Resultados finales	18-08-2025	22-08-2025
Asumo de funciones	01-09-2025	

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