BASES DE LLAMADO A SELECCION PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE MEDICO, HOSPITALIZACIÓN DOMICILIARIA HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL

El Hospital de Coronel requiere proveer 01 cargo Diurno de **MEDICO-CIRUJANO Hospitalización Domiciliaria HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

1)	N° de vacantes	: 01
2)	Planta	: Profesional
3)	Calidad Jurídica	: CONTRATA
4)	Horas	: 44 Hrs
5)	Ley	: 19.664
6)	Unidad de desempeño	: Hospitalización Domiciliaria
7)	Jefatura Directa	: Subdirección médica
8)	Lugar de Desempeño	: Hospitalización Domiciliaria

II. REQUISITOS LEGALES

- Título Profesional de Médico-Cirujano, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Acreditar EUNACOM
- 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

- Deseable experiencia laboral general como Médico - Cirujano en el sector salud público y/o privado, acreditar mediante certificado de Relación Laboral, SIRH y/o Certificado de la Jefatura donde se haya desempeñado. (acreditar)
- Deseable Experiencia laboral específica en hospitalización domiciliaria ya sea en el ámbito público y/o privado de salud, acreditar mediante certificado de Relación Laboral, SIRH y/o Certificado de la Jefatura donde se haya desempeñado.
- Estar inscrito en la superintendencia de salud como prestador individual (certificado de la superintendencia de salud).
- Acreditar capacitaciones atingentes al cargo. iaas, rcp y calidad.

<u>Especialización y/o Capacitación:</u>

- Curso de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud-IAAS: 21 horas (deseable).
- Curso de Reanimación Cardiopulmonar-RCP Básico (deseable).
- Deseable Trato al Usuario.
- Humanización del cuidado

- Estatuto Administrativo
- Acreditación, calidad y seguridad del paciente
- Salud familiar
- Herramientas office

IV. PERFIL DEL CARGO

4.1) Objetivo del cargo:

Es el profesional responsable de la gestión del cuidado de los pacientes, como también planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos y materiales para la atención Médica y funcionamiento de la Unidad Hospitalización Domiciliaria.

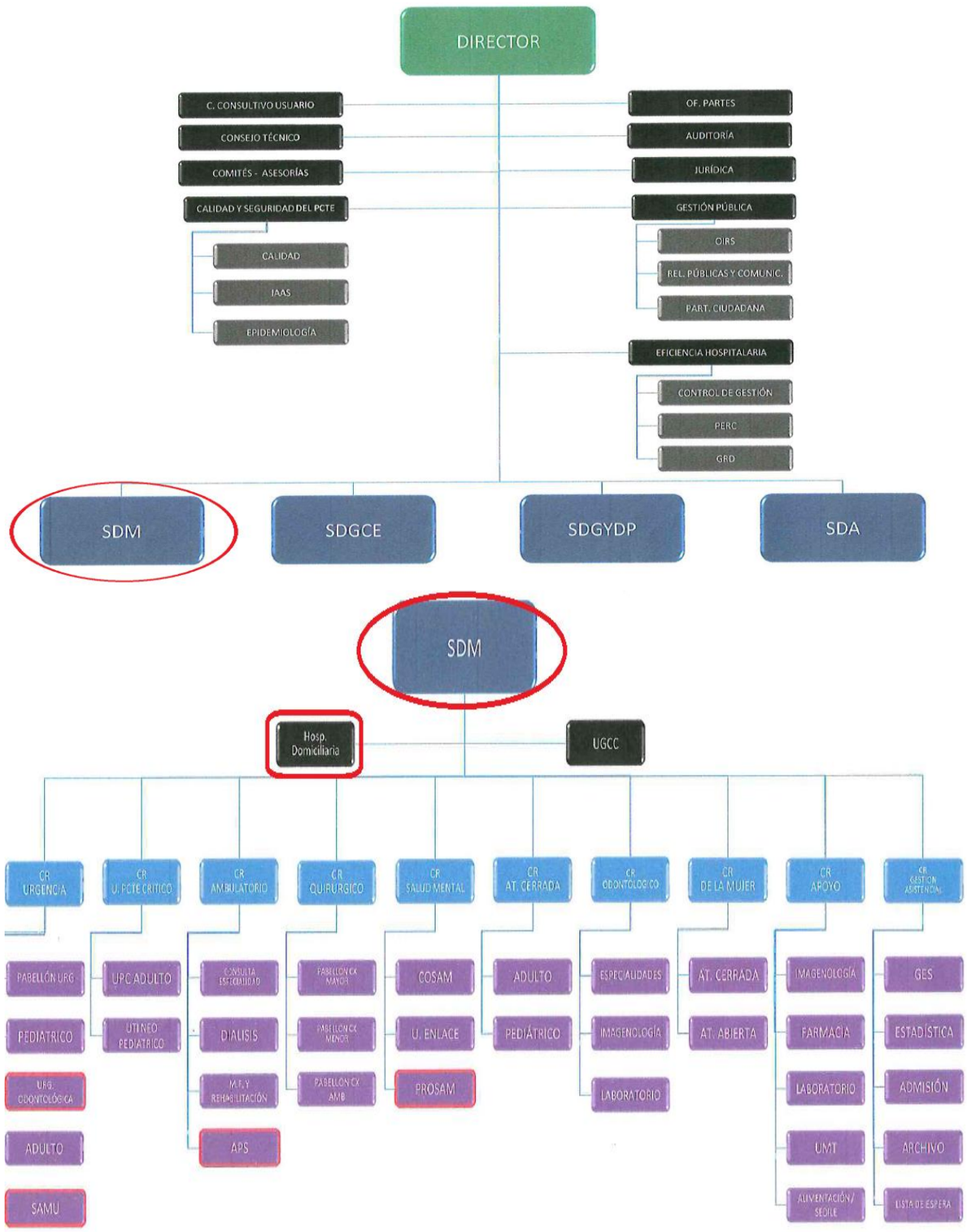
4.2) Funciones del cargo:

- Evaluar a pacientes para ser ingresado a la unidad HD desde otros servicios o unidades hospitalarias, CDT, APS entre otros.
- Evaluar e indica plan terapéutico a cada paciente hospitalizado en domicilio
- Realizar controles y evaluaciones según programación en domicilio del paciente
- Educar a pacientes y tutores con respecto a patologías, uso de medicación y cuidados básicos a tener en domicilio durante la hospitalización
- Participar junto a los otros profesionales de la unidad en la resolución de casos clínicos u otras actividades que requieran la colaboración medica
- Elaborar informes médicos a pacientes derivados de otras especialidades
- Liderar entrega de turnos de equipo multidisciplinario
- Elaborar epicrisis medica de pacientes dados de alta.
- Realizar funciones designadas por jefatura atingentes al cargo

4.3) Competencias del cargo:

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

V. UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA



VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Trabajo en Hospital de Coronel y en terreno.

1)	Jefe Directo	:	Jefe Unidad Hospitalización Domiciliaria
2)	Clientes Internos	:	Pacientes HD
3)	Clientes Externos	:	Usuarios/as comuna de Coronel
4)	Equipo de Trabajo	:	Equipo de funcionarios pertenecientes a unidad Hospitalización Domiciliaria

VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargar desde la página web del Servicio de Salud Concepción y/o Hospital San José de Coronel, ingresando a www.ssconcepcion.cl y/o www.hospitaldecoronel.cl en el link "Trabaje con Nosotros" y portal www.empleospublicos.cl (donde se debe realizar la postulación).

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

1) Curriculum Vitae (formato personal).
2) Cedula de identidad vigente (copia ambos lados)
3) Declaración jurada simple de ingreso a la planta o contrata
4) Declaración jurada simple de inhabilidades
5) Certificado de situación militar al día vigente. (varones)
6) Certificado de Título Profesional original, copia o fotocopia (Obligatorio).
7) Inscripción en Superintendencia de Salud (Obligatorio) (Subir en otros).
8) Certificado EUNACOM.
9) Certificados que acrediten estudios de especialización en original, copia o fotocopia legalizada.
10) Certificados que acrediten capacitación en original, copia o fotocopia. Los postulantes del Sistema Nacional de Servicios de Salud podrán presentar el listado de capacitaciones emitidos desde SIRH, firmado y timbrado por el Subdirector de Gestión y Desarrollo de las personas y/ o encargado de capacitación.
11) Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral emitido por empleador, oficina de personal o quien corresponda, indicando función desempeñada, fecha de inicio y término de funciones. La documentación presentada debe tener firma y timbre. (formato de certificado de experiencia laboral especifica del portal www.empleospublicos.cl), para funcionarios públicos agregar relación de servicio y certificado de experiencia en calidad de honorarios según corresponda.
    - Todo documento presentado por el postulante debe tener nombre completo, rut, firma, timbre o sello de la institución que lo emite.

La recepción de postulaciones y antecedentes es a través del portal www.empleospublicos.cl

No se recibirán antecedentes por correo electrónico.

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 Nacional[1]. 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 3 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.

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el 29-08-2025 hasta las 17:00hrs del 11-09-2025 en formato digital (pdf). En el portal www.empleoapublicos.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 esta selección. Dificultades de tipo visual, auditivo, físico, tratamiento psicológico, farmacológico, etc.-

Consultas al correo electrónico: seleccionhsjc@ssconcepcion.cl

VIII. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

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

1. Subdirectora Médica (preside, con derecho a voz y voto)
2. Jefe directo (voz y voto)
3. Par técnico (voz y voto)
4. Representante Departamento Gestión y Dllo. De Personas (voz y voto)
5. Representante Gremial (atingente al cargo) (voz)
6. Referente Reclutamiento y Selección

El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del concurso y podrá funcionar siempre que concurran 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.

IX 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	30
2	Evaluación Técnica	25
2	Evaluación Psicológica	25
3	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" 30 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: (puntaje bruto obtenido*30puntos)/15 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)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 SECTOR PUBLICO Y/O PRIVADO (Continua y discontinua)

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante presenta una antigüedad de más de 2 años – 0 meses - 0 día.	4
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 1 año – 0 meses - 1 día y 2 años – 0 meses – 0 días.	3
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 años – 6 meses - 1 día y 1 años – 0 meses – 0 días.	2
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 año – 3 meses - 1 día y 0 años – 6 meses – 0 días.	1
El (la) postulante presenta una antigüedad menor de 0 año – 3 meses – 1 día.	0

1.4 Subfactor: Experiencia en Áreas Similares

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante presenta una antigüedad de más de 2 años – 0 meses - 0 día.	3
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 1 año – 0 meses - 1 día y 2 años – 0 meses – 0 días.	2
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 años – 6 meses - 1 día y 1 años – 0 meses – 0 días.	1
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 año – 3 meses - 1 día y 0 años – 6 meses – 0 días.	0

1.5 Subfactor: Experiencia en la planta profesional LEY MEDICA en que se llama a selección el cargo.

CRITERIO	PUNTAJE
El (la) postulante presenta una antigüedad de más de 2 años – 0 meses - 0 día.	3
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 1 año – 0 meses - 1 día y 2 años – 0 meses – 0 días.	2
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 años – 6 meses - 1 día y 1 años – 0 meses – 0 días.	1
El (la) postulante presenta una antigüedad entre 0 año – 3 meses - 1 día y 0 años – 6 meses – 0 días.	0

(*) Aplica según el cargo llamado a selección.

Pasarán a la siguiente etapa: Los que obtengan puntaje de 7.5 puntos o más (50% del puntaje bruto máximo en este ítem)

Etapa 2: Evaluación Técnica (25 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).*

- *El rango de puntajes de la evaluación es de 0 a 25 puntos.*
- *Se requiere como mínimo el 50% del puntaje total de esta etapa (12,5 puntos).*

Pasarán a la siguiente etapa: los 7 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: (puntaje bruto obtenido*25puntos)/30 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: (puntaje bruto obtenido*20puntos)/18 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 S ervicio 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 directay/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 referentetécnico.

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.

En el caso de no contar con postulantes para conformar una terna (por deserción al proceso o puntajes deficientes), la comisión permitirá el avance del mejor puntaje (que cumpla con los requisitos mínimos establecidos por etapa) hasta conformar una terna que permita realizar un nombramiento.

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

X 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.

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 determine.

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.
- La persona seleccionada estará afecta 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 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.
- 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.

XIII. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ACTIVIDAD	DIAS HABILES	FECHA INICIO	FECHA TERMINO
Publicación www.hospitaldecoronel.cl	1	29-08-2025	29-08-2025
Recepción de Antecedentes	10	29-08-2025	11-09-2025
Evaluación Curricular	15	12-09-2025	06-10-2025
Evaluación Técnica	5	07-10-2025	13-10-2025
Evaluación Psicológica	15	14-10-2025	03-11-2025
Entrevista de Valoración Global con la Comisión de Selección	5	04-11-2025	10-11-2025
Resultados finales	3	11-11-2025	13-11-2025
Asumo de funciones	**01-12-2025**		

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.