

**BASES DEL PROCESO INTERNO A NIVEL DE RED PARA LA PROVISIÓN DE UN CARGO DE
TENS IV TURNO SERVICIO CLÍNICO UTI DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CORONEL.**

El Hospital de Coronel requiere proveer de 1 cargo, en calidad de Contrata, de TENS IV turno, **SERVICIO CLÍNICO UTI.-**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

- | | | |
|----|---------------------|---|
| 1) | N° de vacantes | : 1 |
| 2) | Planta | : Técnico.- |
| 3) | Calidad Jurídica | : Contrata.- |
| 4) | Horas | : 44 hrs.- |
| 5) | Grado | : 20° E.U.S.- |
| 6) | Unidad de desempeño | : Servicio Clínico UTI del Hospital de Coronel. - |
| 7) | Jefatura Directa | : Médico Jefe Servicio Clínico UTI.- |
| 8) | Lugar de desempeño | : Hospital San José de Coronel.- |

II. REQUISITOS LEGALES

- i) Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Superior no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,
- ii) Título de Técnico de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia como Técnico de Nivel Medio no inferior a cinco años, en el sector público o privado; 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 y además, acreditar una experiencia laboral no inferior a cinco años como auxiliar paramédico en el sector público o privado.

Cumplir con los requisitos para ingresar a la Administración del Estado, contenidos en los 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

1.- Ser Funcionario/a del Servicio de Salud Concepción en cualquier calidad jurídica (contrata, reemplazo, honorario, titular, código del trabajo).

2.- Deseable experiencia laboral de a los menos 2 años realizando funciones de TENS o Paramédico con pacientes con requerimientos de Cuidados Especiales y/o UTI, En el Servicio Salud Concepción.

3.- Contar con Curso Reanimación Cardiopulmonar básica (excluyente).

4.- Contar con Cursos atingentes evaluados por la comisión, certificados por la Unidad de Capacitación del establecimiento o quien corresponda deberán especificar número de horas, fecha, aprobación y/o nota.

REQUISITO	MEDIO DE VERIFICACIÓN ¹
Título de Técnico de Enfermería nivel superior	Certificado de Título (copia simple)
Experiencia laboral general como TENS en el sector salud público o privado de a lo menos 3 años.	Certificado de Relación Laboral, SIRH y/o Certificado de la Jefatura donde se haya desempeñado. (Fecha de inicio y término. Acreditar periodos). No se aceptará la información extraída del módulo de autoconsulta, por considerar periodos de lagunas.
Deseable experiencia laboral mínima de 2 años en Unidad de paciente crítico.	Certificado donde debe especificarse la unidad y/o servicio de desempeño, la fecha de inicio y término.
Capacitaciones vigentes y atingentes al cargo	Certificados de Aprobación, donde se especifique fecha, nota y número de horas.

PERFIL DEL CARGO

4.1) Objetivo del Cargo:

El técnico / técnico paramédico clínico, asume y ejecuta todas las acciones destinadas al bienestar del paciente hospitalizado en la unidad de UTI, relacionadas con funciones de aseo y confort del usuario, además de actividades de apoyo que sean solicitadas o asignadas, así como asistencia y colaboración en todas las intervenciones del equipo de salud del Hospital san Jose de Coronel.

4.2) Funciones del Cargo:

- Recibir y entregar turno en forma presencial.
- Asegurar y proporcionar seguridad a los pacientes a su cargo, como al resto de la unidad.
- Administración de tratamiento farmacológico por vía enteral.
- Conocimientos generales de manejo y cuidado de dispositivos intravasculares.
- Administración de tratamiento farmacológico inhalatorio.
- Ayudar a la comunicación del paciente.
- Prevenir la aparición de lesiones por presión.
- Cumplir las normativas de IAAS de la unidad y de la institución.
- Cumplir con las normativas de calidad de la unidad y de la institución.
- Colaborar con la familia del paciente.
- Realizar aseo y confort a los pacientes según cuidados de enfermería planificados.
- Colaborar y asistir en los procedimientos de los pacientes a cargo y de toda la unidad en caso necesario.
- Asegurar el cuidado integral del paciente tanto en la vida como al momento de fallecer.
- Resguardar, mantener y participar en el orden de la unidad.
- Colaborar en la realización de procedimientos de Enfermería y de otros profesionales que atiendan al paciente, tales como: Aspiración de secreciones, instalación de dispositivos invasivos, realización de exámenes, movilización, rehabilitación, etc.
- Cooperar en el ingreso, traslado y egreso de los pacientes asignados y de toda la unidad en caso necesario.
- Proporcionar un ambiente de tranquilidad y de confort al paciente de UTI.
- Colaborar con la realización de inventario de equipos y material.
- Avisar a Enfermera jefa de la unidad en caso de algún desperfecto en la unidad.
- Asistir en la toma y traslado de exámenes de laboratorio, según necesidad.
- Dar cumplimiento a las funciones encomendadas y pertinentes indicadas por la jefatura.
- Cumplir con la rotativa de turnos asignados incluyendo días hábiles feriados y fines de semana, puntualidad para asistir a la jornada y disposición para colaborar activamente en la cobertura de turnos extraordinarios frente a ausentismos.

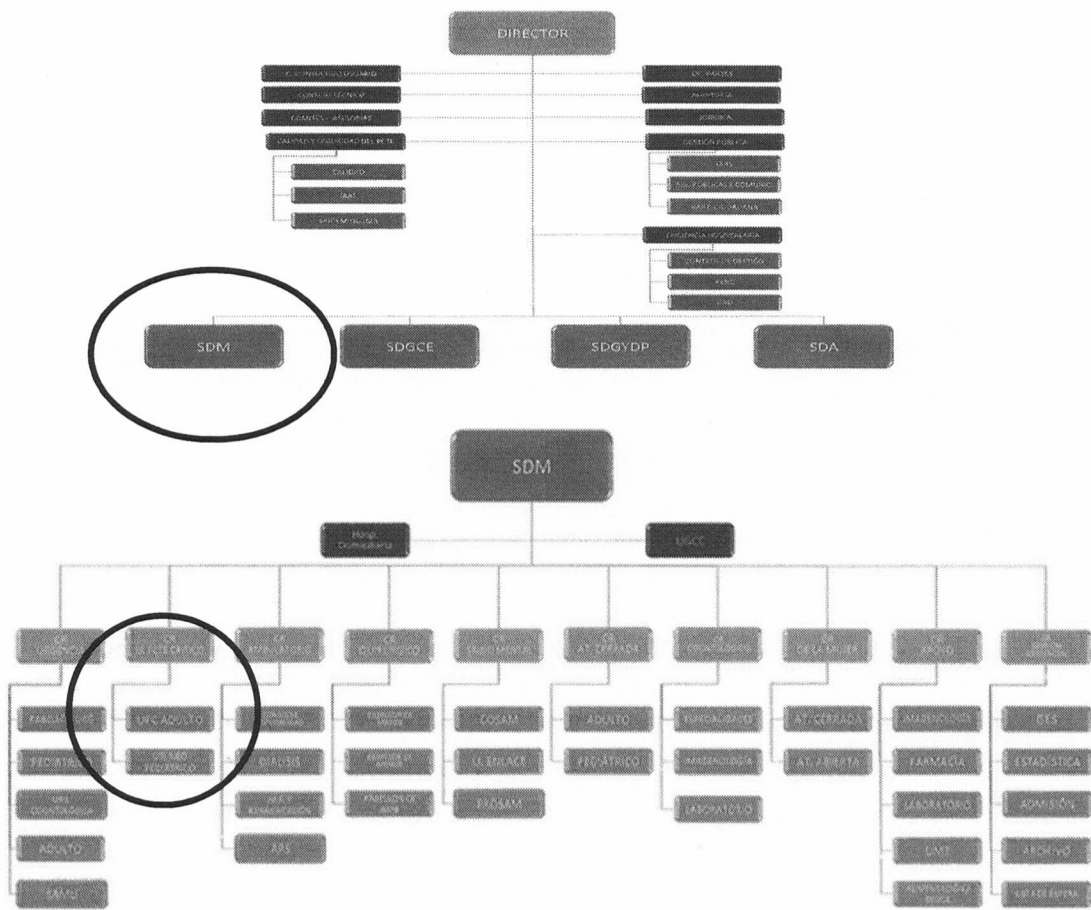
4.3) Competencias.

- Probidad.
- Flexibilidad.
- Adaptación al Cambio.
- Trabajo en Equipo.
- Tolerancia a la presión
- Compromiso con la organización
- Responsabilidad.
- Colaboración
- Manejo de Conflictos.

2. Competencias Técnicas:

- Conocimiento y manejo de procedimiento básico y avanzado de enfermería, en especial aquellos realizados con manejo de paciente crítico.
- Conocimiento y manejo de Reanimación básica.
- Conocimientos generales de Calidad y Seguridad de la atención.
- Conocimientos en IAAS.

V. UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA



VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO:

- 1) Superior directo: Jefe/a UTI.-
- 2) Equipo de Trabajo: Integra equipo de trabajo compuesto por 10 TENS, 4 Enfermeras, 4 auxiliares, 6 médicos, 4 kinesiólogos en turno. Además Enfermera jefe diurna.

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
- 2) Currículum Vitae (**formulario para completar disponible en Pagina Web Hospital san José de coronel**).

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

- 1) Copia o Fotocopia simple del Certificado de Título Profesional (Legible)
- 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 corresponda 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 corresponda, indicando fecha de inicio, término y/o las funciones.
- 5) Certificado de calificaciones.

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, 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 27 de Noviembre al 12 diciembre de 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

VII. 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.
- Médico Jefe UTI del Hospital San Jose de Coronel, o quién él designe, con derecho a voz y a voto.
- Encargada Gestión del Cuidado del Hospital San Jose de Coronel, o quién ella designe, con derecho a voz y a voto.
- Representante FENATS y 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.

VIII. DE LOS FACTORES A PONDERAR

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.

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 Educativa: (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)

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 considerará capacitaciones relacionados con el perfil, el que deberá 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. 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 Laboral como TENS o Paramédico en áreas similares/específica en Unidad de paciente crítico adulto 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 días de experiencia laboral en el servicio salud concepción en áreas similares	0

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
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 la publicación de las bases al cargo de movilidad interna a nivel del Servicio Salud Concepción.-

***Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 13 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 Seleccionar en conjunto con la encargada de Gestión del Cuidado ambos del hospital san José de Coronel y aplicada por un representante de la Unidad de Reclutamiento y Selección.

CRITERIO	PUNTAJE
Obtiene una nota igual a 7.0	7
Obtiene una nota igual a 6.5 y hasta 6.9	6
Obtiene una nota igual a 6.0 y hasta 6.4	5
Obtiene una nota igual a 5.5 y hasta 5.9	4
Obtiene una nota igual a 5.0 y hasta 5.4	3
Obtiene una nota igual a 4.5 y hasta 4.9	2
Obtiene una nota igual a 4.0 y hasta 4.4	1

***Para pasar a la siguiente etapa, el/la postulante debe obtener un mínimo de 5 puntos (nota 6.0 y hasta 6.4) que es equivalente a 21 puntos del máximo del ítem.**

*** Puntaje 7 es equivalente a puntaje máximo del ítem (30 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.)	8 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.)	4 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.	6 puntos
El (la) postulante demuestra un dominio correctos de los conocimientos requeridos, entregando respuestas precisas.	3 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.	6 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.	3 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 59 puntos.-

ETAPA	PUNTAJE		PONDERACIÓN
	MÁXIMO	MÍNIMO	
Evaluación Curricular	20	13	20%
Evaluación Técnica	30	21	30%
Evaluación Psicológica	30	15	30%
Entrevista con la Comisión	20	10	20%
TOTALES	100	59	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 a Unidad de paciente crítico adulto.

Sexto, mayor antigüedad continua o discontinua, en el Hospital de Coronel, 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 Hospital San José de coronel, Hospitales de la Red Servicio Salud Concepción	17 al 24 de Noviembre 2023
Recepción de antecedentes, en oficina partes Hospital San José de Coronel.	27 de Noviembre al 12 diciembre de Noviembre 2023
Evaluación de antecedentes de los postulantes	13 al 15 de Diciembre 2023
Evaluación Técnica escrita	18 de diciembre 2023
Evaluación psicológica	19 al 22 de diciembre 2023
Entrevista por Comité de Selección	19 al 22 de diciembre 2023
Publicación resultados finales	27 de diciembre 2023
Asumo de funciones	1 de enero 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.