

El Hospital de Ancud llama a **Proceso de Selección ABIERTO** para proveer el siguiente cargo:

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN
TECNOLOGO(A) MEDICO DE OFTALMOLOGIA
HOSPITAL DE ANCUD**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

- 1) N° de vacantes : 1
- 2) Planta : Profesional Ley 18.834
- 3) Calidad Jurídica : Contrata
- 4) Jornada de Trabajo : Diurno
- 5) Grado : 16° E.U.R
- 6) Unidad de desempeño : Oftalmología
- 7) Dependencia Jerárquica : Jefe de Oftalmología

II. REQUISITOS GENERALES

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

- a) Ser ciudadano(a)
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la Ley N° 18.575. Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.

- b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

III.- REQUISITOS ESPECIFICOS.

Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 11° y 12° de la Ley 18.834 y lo establecido en el **DFL 22/2017** que establece la planta y requisitos de contratación para funcionarios del Servicio de Salud Chiloé y no encontrándose afectados a causales de inhabilidades previstas en el Art. 56 de la Ley 19.653.

	Grado	Requisitos
Profesional	16	Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

Título requerido

- Poseer título de Tecnólogo(a) Médico con Mención en Oftalmología y Optometría.

Experiencia

- Al menos 6 meses de experiencia profesional comprobada en servicios clínicos Oftalmológicos, ya sea en el ámbito público o privado de salud.

Formación y Capacitación

- Deseable poseer estudios de pos grado, pos títulos, diplomados, Magister, Doctorado en áreas de Refracción Clínica y/o área de gestión y administración en Salud.
- Deseable, poseer las siguientes capacitaciones de acuerdo al cargo requerido, u otras no mencionadas que puedan ser consideradas afines por la comisión de selección:
 - Capacitaciones en trato usuario.
 - Calidad y seguridad en la atención.
 - Gestión y administración en salud.

- Capacitación en IAAS y RCP Básicos.
- Deseable poseer conocimientos técnicos, tales como:
 - Estatuto Administrativo.
 - Derechos y deberes de los pacientes en salud.
 - Sistema Ficha electrónica.
 - Manejo de tecnologías de la información (Ofimática nivel medio).

Otros:

- Inscripción en Registro Nacional de Prestadores Individuales Salud, de acuerdo a D.S n° 16 de 2007 Minsal, artículo 112 del Código Sanitario y D.S n°4 de 2013 Minsal.
- Deseable para profesionales de la salud Poseer carnet, certificado o títulos de anticuerpo que acredite vacunas Hepatitis B, de acuerdo con Art. 32 del código sanitario DFL n°725 del 1967 y decreto supremo n°6 del 2010 Minsal.
- Salud compatible para el desempeño del Cargo, de acuerdo con el Art. 12 del Estatuto Administrativo.

IV.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR DURANTE EL PROCESO. (Enviar al momento de postular)

Para poder postular, el/la interesado/a deberá presentar la siguiente documentación:

- Curriculum Vitae.
- Fotocopia del certificado de título profesional.
- Certificado de Registro de Superintendencia de Salud (**cuando corresponda**).
- Certificado de situación militar al día (**cuando corresponda**).
- Carnet de vacunas, certificado o títulos de anticuerpo, que acredite vacunación de hepatitis B. (**cuando corresponda**)
- **Fotocopia de certificados** que acrediten capacitación, perfeccionamiento, post-títulos o post-grados acorde al cargo que postula y de acuerdo a lo especificado en los requisitos específicos.
- **Certificados y/o documentación** que acredite la experiencia laboral requerida ya sea en el área pública o privada, y de acuerdo a lo especificado en los requisitos específicos.

Los/las funcionarios/as que se desempeñen en el Hospital de Ancud, que deseen postular, deberán presentar todos los antecedentes señalados en igualdad de condiciones con los/las demás postulantes.

Aquellas postulaciones que no adjunten alguno de los antecedentes individualizados anteriormente, **como obligatorios**, quedaran fuera del proceso, asimismo aquellos antecedentes que debieran acreditar experiencia y capacitación mencionadas en el currículum, no serán consideradas en el proceso de selección.

Los/las postulantes que presenten algún tipo de discapacidad, la cual le produzca impedimento o dificultad 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.

V. RECEPCION DE ANTECEDENTES

Los formularios de postulación, Bases y Descripción y Perfil del cargo estarán disponibles en las páginas web www.hospitalancud.gov.cl y www.saludchiloe.cl en el link “**Trabaje con Nosotros**”, según los plazos establecidos en la calendarización del proceso.

La documentación de postulación **se recibirá a través del portal de Empleos públicos – modalidad postulación en línea** o directamente a través de **Oficina de Partes del Hospital Ancud**, ubicada en Almirante Latorre 301 Ancud, lo anterior de acuerdo a formato establecido como obligatorio y documentación especificada en el punto IV de estas bases.

En caso de enviar su postulación a través de Oficina de Partes, esto debe hacerse mediante un **SOBRE CERRADO** que indique la identificación del cargo al que postula.

Viñeta tipo a presentar en sobre cerrado por Oficina de Partes:

Hospital de Ancud
Dirección Almirante Latorre n°301, ciudad de Ancud,
Provincia de Chiloé, Región de los Lagos.
REF.: TECNOLOGO (A) MEDICO DE OFTALMOLOGIA

No se recepcionarán postulaciones vía correo electrónico.

Para todos los efectos, la fecha de recepción de antecedentes, en el caso de aquellas postulaciones que se remitan a través de correo certificado, corresponderá al día y hora en que los antecedentes son recepcionados e ingresados en la Oficina de Partes del Hospital de Ancud.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones, el Comité de Selección corroborará la existencia y el cumplimiento total de la documentación solicitada según punto IV de estas bases (a través de un criterio dicotómico, es decir, cumple o no cumple con las exigencias mínimas de postulación). Aquellos postulantes que no hubiesen cumplido con lo requerido, estarán inhabilitados de continuar en proceso de selección. Por lo anterior las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados, siendo responsabilidad del postulante que dichos documentos sean recepcionados dentro del plazo establecido, ya que estos NO serán admitidos si llegan posterior a la fecha de cierre de postulaciones. Tampoco serán admisibles nuevos documentos de quienes ya postulan, **a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los antecedentes ya presentados.**



VI. DEL COMITE DE SELECCIÓN

El Comité de Selección definido para este cargo específico, estará integrado por:

- ❖ Subdirector/a Médico o quién designe en su reemplazo, con derecho a voto.
- ❖ Médico Jefe de Oftalmología o quién designe en su reemplazo, con derecho a voto.
- ❖ Encargado/a de Calidad o quién designe en su reemplazo, con derecho a voto.
- ❖ Encargado/a de IAAS o quién designe en su reemplazo, con derecho a voto.
- ❖ Jefe de Personal o quién le represente en su ausencia, con derecho a voto.
- ❖ Representante Asociación Fenpruss Ancud, con derecho a voz.
- ❖ Psicóloga Laboral de la unidad de Personal, como secretaria y ministro de fe del proceso, con derecho a voz.

El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del proceso de selección para este cargo específico y podrá sesionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes.

Las normas, consideraciones y atribuciones de este Comité son:

- a) No podrán integrarlas las personas que tengan calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, respecto de uno o más candidatos. Debiendo estos informarlo previamente a la constitución de la comisión estableciéndolo formalmente a través de una declaración.
- b) Los acuerdos de este comité de Selección se adoptaran por simple mayoría y se dejará constancia en actas respectivas.
- c) En caso de que un integrante de la comisión se excusara de integrarlo por razones justificadas, este deberá informar el Secretario del proceso quien se presentará en su representación o reemplazo.
- d) Durante las sesiones, sus integrantes deberán comportarse con respeto mutuo entre pares como hacia los postulantes, debiendo mantener la confidencialidad de la información, quedándoles prohibido divulgar información del proceso a terceros ya sea dentro como fuera de la institución.
- e) Este comité, de estimarlo necesario, podrá pedir referencias laborales del postulante en los últimos trabajos que este haya desempeñado, como también corroborar cualquier otro tipo de antecedentes que estime necesario.

- f)** Cualquier miembro de la Comisión podrá solicitar que se deje una observación en acta sobre materias que se consideren como sugerencia, modificaciones o cualquier otra relevante y que tenga relación con este proceso de selección específico.
- g)** Evaluar los antecedentes de los postulantes con el fin de asignar los puntajes correspondientes según los Factores a ponderar en cada etapa del proceso, dejando nota en las correspondientes actas del proceso de los acuerdos tomados en base a sus facultades como Comité de selección.
- h)** Entregar finalmente al Director(a) del Hospital de Ancud, una nómina con los postulantes finalistas y puntajes obtenidos en el proceso, siempre y cuando estos sean iguales o superiores al puntaje mínimo exigido, siendo facultad del Director(a) elegir finalmente al o los postulantes idóneos para ocupar el cargo, en consideración o no a lo propuesto por el comité de selección e independiente del puntaje final obtenido por los distintos postulantes.

VII. DE LOS FACTORES A PONDERAR

El puntaje al que pueden optar como máximo cada uno de los postulantes, es de 100 puntos. Las etapas son independientes y excluyentes, quienes no obtengan el puntaje solicitado como mínimo, quedan excluidos automáticamente de continuar el proceso.

Etapa	Factor	Sub-factor	Criterio	Puntaje	Puntaje Máximo por etapa	Puntaje Mínimo de aprobación por etapa		
Evaluación Curricular, Capacitaciones y Experiencia Laboral	Formación educacional, Estudios, Cursos y Capacitaciones	Título Profesional	Título Profesional de acuerdo a lo indicado en requisitos específicos del cargo.	10	20	12		
			Título profesional en otras áreas.	0				
		Estudios de Post Grado.	Doctorado de acuerdo al perfil del cargo.	5				
			Magister de acuerdo al perfil del cargo.	3				
			Postítulos o diplomados de acuerdo al perfil del cargo.	2				
			Sin estudios de post grado	0				
		Capacitación y/o perfeccionamiento afines al cargo específico	Posee más de 200 horas de capacitación afines al cargo.	5				
			Posee de 100 y hasta 199 horas de capacitación afines al cargo	4				
			Posee de 50 a 99 horas de capacitación afines al cargo.	3				
			Posee entre 1 y 49 horas de capacitaciones afines al cargo.	2				
	Sin horas de capacitación afines al cargo.		0					
	Experiencia Laboral		Experiencia profesional	Posee experiencia profesional igual o superior a 2 años relacionado con el cargo, ya sea en área pública y/o privada.			20	20
		Posee experiencia profesional entre 1 año a 1 año 11 meses relacionado con el cargo, ya sea en área pública y/o privada.		10				
		Posee experiencia profesional de 6 meses a 11 meses relacionado con el cargo, ya sea en área pública y/o privada.		5				
Posee experiencia profesional inferior a 6 meses relacionado con el cargo, ya sea en área pública y/o privada.		1						
Evaluación Psicolaboral	Competencias interpersonales del cargo	Aptitudes Psicolaborales	Recomendable para el cargo	20	20	10		
			Recomendable con observaciones para el cargo	10				
			No recomendable para el cargo	0				
Entrevista del Comité de selección	Aptitudes específicas para el desempeño de las funciones	Competencias y aptitudes específicas del Cargo	Presenta especiales habilidades y competencias para el cargo	35-40	40	25		
			Presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo	25-34				
			Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo	15-24				
			No presenta habilidades ni competencias requeridas para el cargo	0-14				
Puntaje máximo				100				
Puntaje mínimo de aprobación para ser idóneo para el cargo				52				

FACTOR N°1: Subfactor de Capacitación y Perfeccionamiento:

Se considerará en factor de capacitación, toda actividad afín al cargo y realizada desde la obtención del Título Profesional y realizadas dentro de los últimos 5 años. Será facultad de la Comisión de selección determinar, si acepta como válidos y afines los certificados recepcionados, y de esta manera ponderar los puntajes para cada postulante.

Para efectos de asignación de puntajes se considerará horas PEDAGOGICAS. En aquellos certificados que se indiquen horas CRONOLÓGICAS se utilizará la equivalencia: **1 hora pedagógica = 0.75 hora cronológicas.**

Aquellos certificados que no indiquen el número de horas, sólo la fecha, se asignará por día un máximo de 4 horas pedagógicas. En este factor se contabilizarán para efectos de puntajes, solo las capacitaciones que se encuentren validadas mediante certificados debidamente firmados y timbrados por quien los emite. (con excepción de aquellos cursos de autoformación modalidad e-learning, siempre y cuando señale dicha modalidad)

FACTOR N°2: Subfactor Experiencia profesional

- Comprende la evaluación del tiempo de experiencia en funciones que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo y según lo especificado en el perfil y requisitos del mismo. Este factor sólo otorgará puntaje a quienes certifiquen adecuadamente dicha experiencia laboral mediante certificados y documentación específica, **debidamente firmado y timbrado.**
- **Sector Público:** Se considerará la antigüedad como profesional, en calidad de titular, suplente, interino, contrata, reemplazante, contrato código de trabajo y honorarios. Deberán adjuntar Hoja de Relación de Servicio firmada por el Jefe de Personal, Resolución de Nombramiento, Decreto Alcaldicio, fotocopia de contratación o certificado emitido por jefatura directa o jefe de personal que indique fecha de ingreso – desvinculación si aplica y funciones específicas desempeñadas. No se aceptarán otro tipo de documentos para acreditar experiencia en esta área.
- **Sector Privado:** Se considerará la antigüedad en calidad de contratado por código de trabajo y honorarios. Se deberá adjuntar copia simple de contrato, certificado emitido por el jefe de personal o jefatura directa que indique fecha de ingreso – desvinculación si aplica y funciones específicas desempeñadas, o finiquito de trabajo. No se aceptarán otro tipo de documentos para acreditar experiencia en esta área.
- Sólo se asignará puntaje a aquellas actividades o experiencias que estén debidamente certificadas, lo que no este certificado no será considerado como experiencia laboral.
- No serán consideradas como experiencia laboral las prácticas de pregrado, cartas de recomendación o aquellos certificados que sean presentados con enmendaduras o estén no legibles.

FACTOR N°3: Evaluación Psicolaboral

Se aplicarán uno o más instrumentos estandarizados de evaluación psicológica, de aplicación presencial, en igualdad de condiciones para todos los postulantes, que permitan inferir condiciones y características personales, y de acuerdo con ello, establecer quiénes de adecuen con mayor propiedad a las características requeridas para el adecuado desempeño del cargo al que postula. Para esto, se considerarán el nivel esperado de competencias personales y/o interpersonales requeridas para el cargo.

En este factor los resultados de la evaluación psicolaboral sólo serán conocidos por el Director(a) del Hospital de Ancud, mientras que el comité de selección del cargo solo podrá conocer los resultados generales (criterio y puntaje asociado).

El proceso de evaluación psicolaboral otorgara uno de los siguientes criterios de evaluación final a los postulantes en relación con las competencias definidas en el perfil de cargo “Recomendable”, “Recomendable con Observaciones” y “No Recomendable” para el cargo. Los postulantes que obtengan “No Recomendable” para el cargo específico quedan inmediatamente excluidos del proceso de selección.

Para efectos de la publicación de resultados a los postulantes solo se dará a conocer si el postulante “aprueba” o “no aprueba” esta etapa del proceso de selección.

Las citaciones a la evaluación psicolaboral y entrevista personal se efectuarán al teléfono o bien a la casilla electrónica indicado por el postulante en su curriculum.

***Los informes psicolaborales son de carácter confidencial, transitorios y válidos solo para el cargo al cual se encuentra postulando.**

FACTOR N°4: Entrevista del Comité de Selección

- En este factor será la comisión de selección la encargada de realizar una entrevista a los postulantes, utilizando para esto una pauta de evaluación general para todos los postulantes.
- Los criterios que se evaluarán durante la entrevista por comisión son los siguientes:
 1. Presentación (expectativas, motivaciones, conocimiento del perfil de cargo).
 2. Capacidad de responder con seguridad (expresión verbal y no verbal).
 3. Experiencia laboral específica para el cargo.
 4. Habilidades técnicas requeridas para el cargo (preguntas técnicas).
 5. Habilidades interpersonales para el cargo (según perfil y pauta por competencias).

- Estos criterios se evaluarán con nota de 1 a 7. El promedio obtenido será asociado al puntaje final otorgado al postulante de acuerdo a cuadro de conversión de notas específico, indicado a continuación:

Nota	Rango	Criterio
6.1 a 7.0	35 – 40	Presenta especiales habilidades y competencias para el cargo.
5.1 a 5.9	30 – 34	Presente habilidades y competencias requeridas para el cargo.
4.2 a 4.9	25 – 29	
3.5 a 4.0	20 -24	Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas para el cargo
2.9 a 3.4	15 – 19	
2.3 a 2.8	10 – 14	No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo
1.7 a 2.2	6 - 9	
1.0 a 1.6	0 – 5	

- La escala de notas es de 40 puntos con exigencia del 60%, con puntaje mínimo de aprobación de 25 puntos para acceder a la etapa de resolución del proceso.

VIII. CONSIDERACIONES

- El profesional psicólogo laboral del establecimiento, en su calidad de encargado del proceso de selección, en conjunto con la Comisión realizará un filtro de los CV según variables de la descripción y perfil de cargo que se refieran a los requisitos y las normativas vigentes. Este filtro, se basará en un criterio dicotómico, es decir, cumple o no cumple con las exigencias mínimas de postulación. Aquellos/as postulantes que estén bajo los mínimos solicitados, quedarán automáticamente fuera del proceso.
- El puntaje al que pueden optar como máximo cada uno de los postulantes, es de 100 puntos. Las etapas son excluyentes y por ende quienes no obtengan al menos el puntaje solicitado e indicado como mínimo en cada factor y sub factor de evaluación, quedarán excluidos automáticamente de continuar el proceso.
- Los puntajes y estados de avance de cada una de las etapas serán publicadas en la página web del Hospital de Ancud y página web del Servicio de Salud Chiloé, será prioritario notificar vía correo electrónico y/o teléfono a aquellos postulantes que logran acceder a las etapas siguientes dentro del proceso de selección.
- Las entrevistas por comisión y evaluación psicolaboral son de carácter presencial, el gasto que esto pueda involucrar para los postulantes, en términos de traslado es de exclusiva responsabilidad de los mismos.
- El/la postulante da fé de la veracidad de los datos entregados, comprometiéndose a presentar la documentación original que lo acredite en caso de ser necesario para el proceso de selección del cargo.
- Es de responsabilidad exclusiva de el/la candidata(a) mantener activa y habilitada la casilla electrónica y teléfonos de contacto proporcionados dentro de los antecedentes de postulación, esto con el objeto de recibir información y/o comunicaciones relativas al proceso de selección en el que esté participando.

- Tanto el Perfil de cargo como las Bases de este proceso de selección, se encuentran inicialmente generadas y validados por el Comité de Selección definido para el cargo, destacándose que al momento de postular estas se entienden como conocidas y aceptadas por toda persona que realice su postulación.
- **El Cronograma del proceso puede sufrir modificaciones de plazos por causas no previstas, en dichos casos, los postulantes serán informados de la situación.**
- El proceso de selección podrá ser declarado desierto siempre y cuando ningún postulante logre el mínimo de puntaje establecido en cada una de la etapa asociada al proceso.
- De ser declarado **“desierto por falta de postulante idóneo”**, eso se realizará mediante un acto administrativo el que será publicado en la página web del Hospital de Ancud y página web institucional del Servicio de Salud Chiloé.
- Las copias de las actas y todos los demás antecedentes que forman parte del proceso de selección, quedaran bajo archivo del profesional psicólogo (a) laboral en su función de encargado(a) de Reclutamiento y Selección.
- Toda persona asociada al proceso de selección y que requiera solicitar antecedentes o consultas del mismo, podrá hacer llegar la solicitud a través del correo reclutamiento.hancud@redsalud.gov.cl, debiendo esta solicitud indicar la razón específica por la cual se solicitan dichos antecedentes o información.
- Los reclamos referentes al proceso de selección se podrán realizar hasta 15 días posteriores notificados los resultados al postulante (carta al mail). Los conductos formales de recepción serán solamente a través del correo institucional reclutamiento.hancud@redsalud.gov.cl, o bien al Director(a) del Hospital de Ancud mediante la oficina de Informaciones Reclamos y Sugerencias (OIRS) del Establecimiento.
- Una vez finalizado el proceso, los (las) postulantes que no fueron seleccionados contarán un plazo de 30 días para retirar sus antecedentes, de considerarlo necesario.

IX. DE LA NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS

- Una vez finalizado el proceso de selección respectivo, la Comisión de selección del cargo propondrá a el/la directora(a) del Hospital de Ancud un listado elegible con los más altos puntajes finales de idoneidad del proceso, con un mínimo de tres postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco candidatos por cada vacante a proveer.
- De considerarlo necesario el/la directora(a) del Hospital de Ancud entrevistará (de manera presencial y/o telefónica) a uno o a todos los postulantes que hayan logrado acceder a la etapa final del proceso de selección y de acuerdo a los criterios señalados anteriormente, pudiendo también solicitar mayores antecedentes del proceso de selección realizado, o reunirse con el Comité de Selección, antes de seleccionar finalmente a quien(es) se adjudica(n) el cargo.
- El/la directora(a) del Hospital de Ancud una vez recibidos los postulantes que llegan a la etapa de resolución, procederá a seleccionar al postulante que considere más idóneo y competente para desempeñarse en el cargo. Si ninguno de ellos resultase ser elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección, por una única vez.

- El profesional psicólogo(a) laboral en su función de encargado de reclutamiento y selección del Hospital de Ancud, notificará el resultado final del proceso vía correo electrónico y/o por teléfono al o los postulantes seleccionados. Mientras que para la notificación de los postulantes no seleccionados lo hará vía correo electrónico y teniendo como plazo máximo un mes desde finalizado este proceso.

X. DEL ASUMO DE FUNCIONES

Una vez recibido y aceptado el ofrecimiento del cargo, el postulante tendrá que asumir formalmente el ejercicio de éste en la fecha que la Dirección del Hospital indique.

El/la postulante seleccionado(a), tendrá un período de 48 Hrs. para responder por escrito al ofrecimiento del cargo, de lo contrario, se entenderá que desiste del mismo. Si el seleccionado no aceptara el cargo, o se encontrara en inhabilidad de asumirlo, la Dirección del Establecimiento en conjunto con el comité de selección podrá nombrar a alguno(a) de los otros(as) postulantes propuestos(as) en acta del proceso con idoneidad para asumir el cargo.

Quien se adjudica el cargo, al momento de integrarse a sus funciones deberán firmar un documento interno de Notificación Formal de Asumo del Cargo (respaldado por Departamento de Personal) el cuál será remitido con copia a la Dirección del Hospital, Subdirección correspondiente y jefatura asociada al cargo, además de la copia respectiva para el seleccionado.

Desde el momento de su contratación existirá un período de prueba de tres meses. Al finalizar dicho período, el Jefe directo, emitirá un informe con el desempeño profesional según los requerimientos del perfil y funciones del cargo y solicitará al Director del Hospital de Ancud la renovación por un segundo período de prueba de tres meses más o en su defecto el término del contrato según el resultado de la evaluación. Una vez aprobado estos períodos de prueba, se le renovará a contrato plazo fijo, como se indica en el párrafo siguiente.

Cabe señalar que de acuerdo a la administración pública y en relación al artículo 9 de la Ley 18.834 *“Los empleos a contrata durarán, como máximo sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expiraran en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”*.

DURACION PROCESO DE SELECCIÓN

ETAPAS DEL PROCESO	FECHAS
CONVOCATORIA – POSTULACION	05-12-2018 al 11-12-2018 a las 17:00 horas.
REVISION DE ANTECEDENTES	12-12-2018
EVALUACIÓN PSICOLABORAL	13-12-2018 al 18-12-2018
ENTREVISTAS DE COMISIÓN	19-12-2018 al 21-12-2018
RESOLUCION DEL PROCESO	24-12-2018
ASUMO DEL CARGO	02-01-2019

(*) Las fechas señaladas en el cronograma de actividades anterior son flexibles y pueden estar sujetas a modificación, de acuerdo a la cantidad de postulantes que participen del proceso y/u otras situaciones imprevistas que pudieran suceder a nivel institucional e interfieran con las fechas antes indicadas.