



Hospital Clínico Magallanes
Dr. Lautaro Navarro Avaria
Subdirección de Gestión y Desarrollo
de las Personas



**BASES CONCURSO PARA PROVEER
CARGO CONTRATA EN
HOSPITAL CLÍNICO MAGALLANES**

**TÉCNICO NIVEL SUPERIOR EN ENFERMERÍA
5 CUPOS, CALIDAD JURÍDICA CONTRATO, GRADO 22° EUR.**

OBJETIVO:

Proveer 5 Cargos TENS para la Unidad de Emergencia Hospitalaria que cumpla las labores de Técnico Nivel Superior en Enfermería de Urgencia, mediante un Proceso de Selección para que se desempeñen el Hospital Clínico Magallanes.



<p>Acápito N°1</p>	<p>DIFUSIÓN Y PUBLICACIÓN DE BASES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Publicación en Página web Empleos Públicos, www.empleospublicos.cl - Publicación en Paneles Murales del Hospital Clínico Magallanes. - Publicación en Página Web del Hospital Clínico Magallanes <p>http://www.hospitalclinicomagallanes.cl por medio del Link "TRABAJE CON NOSOTROS".</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Página Web del Servicio Salud de Magallanes http://ssmagallanes.redsalud.gob.cl por medio del Link "TRABAJE CON NOSOTROS". - Asociaciones Gremiales.
<p>Acápito N°2</p>	<p>RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES:</p> <p>El único medio válido de postulación al Proceso y Recepción de Antecedentes, de acuerdo a lo instruido por la Dirección Nacional del Servicio Civil, será el Portal de Empleos Públicos mediante la modalidad de "Postulación en Línea". Por lo tanto, no se aceptarán postulaciones por otras vías distintas a la señalada anteriormente.</p>
<p>Acápito N°3</p>	<p>DE LA POSTULACIÓN:</p> <p>Para acceder a la postulación, la persona deberá registrarse previamente como usuarios de Empleos Públicos y completar el Currículum Vitae del Portal (en el Menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en "Documentos Requeridos para Postular". Se sugiere a los Postulantes verificar si han realizado correctamente su postulación ingresando a la sección "Mis Postulaciones", donde debe aparecer la postulación realizada. Los Postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Los Postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos no podrán enviar su Postulación.</p>
<p>Acápito N°4</p>	<p>REQUISITOS EXCLUYENTES, PRESENTAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotocopia simple Certificado de Título Técnico de Nivel Superior en Enfermería otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o - Fotocopia de Título de Técnico en Enfermería de Nivel Medio o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación. - Fotocopia de Licencia de Enseñanza Media o equivalente y Certificado de Competencias para ejercer como Auxiliar Paramédico en Enfermería otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación de curso de 1.500 horas como mínimo, según programa de Ministerio de Salud. - Certificado de Registro en la Superintendencia de Salud. - Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública según lo dispuesto en el Art. 12 Ley N° 18.834 y no encontrarse afecto a causales de inhabilidades previstas en el Art. 54 del DFL N°1 de la Ley N° 19.653 (Completar y adjuntar formulario anexo en Portal de Empleos Públicos) <p>Acápito N°4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotocopia Simple del Certificado de Curso de IAAS, vigente. - Fotocopia simple del Certificado del Curso RCP Básico, vigente. <p>DOCUMENTOS OBLIGATORIOS, PRESENTAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotocopia simple Certificado de Título Técnico de Nivel Superior en Enfermería otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o - Fotocopia de Título de Técnico de Nivel Medio en Enfermería o equivalente otorgado por el Ministerio de Educación; o - Fotocopia de Licencia de Enseñanza Media o equivalente y Certificado de Competencias para ejercer como Auxiliar Paramédico otorgado por la Autoridad Sanitaria, previa aprobación de curso de 1.500 horas como mínimo, según programa de Ministerio de Salud. - Completar y adjuntar "Declaración Jurada Contrata" (Obtener desde Anexo del Portal de Empleos Públicos) - Completar Formulario "Certificado Experiencia Laboral" anexo en Portal de Empleos Públicos y adjuntar Certificados que acrediten experiencia laboral requerida.

Acápites N° 5	<p>SELECCIÓN:</p> <p>La selección considerará la aplicación de una secuencia de filtros que se ejecutarán en forma sucesiva y que se describen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación Curricular - Evaluación Psicolaboral - Evaluación Final <p>Los costos de traslado u otros en que pudiera incurrir el postulante durante el proceso de selección, en cualquiera de sus etapas, serán de exclusiva responsabilidad de éste.</p>
----------------------	--

Acápites N°6	<p>EVALUACIÓN CURRICULAR:</p> <p>Es el primer filtro del proceso de selección y estará a cargo del Comité de Selección, el cual deberá sesionar con el 100% de sus integrantes con derecho a voz y voto.</p> <p>El Comité procederá a evaluar la totalidad de postulaciones recibidas mediante el portal de Empleos Públicos con el fin de determinar qué postulantes avanzan a la siguiente etapa.</p> <p>Esta evaluación implica identificar correctamente qué personas cumplen con los requisitos de postulación y por lo tanto pueden participar del proceso, como también quienes presentan la experiencia y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. Para abordar adecuadamente esta labor, es necesario conocer las características del cargo, sus requisitos legales y las competencias que exige su desempeño.</p> <p>Para evaluar esta primera etapa se dividirá en dos factores, que consideran el análisis curricular respecto de dos aspectos, admisibilidad y valoración de antecedentes curriculares. Aquel que apruebe el primer factor podrá ser evaluado en el segundo factor.</p> <p>a. Factor Admisibilidad: Conciene a la verificación de los requisitos legales establecidos en la normativa del servicio, además de las eventuales inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.</p> <p>Por tanto, el postulante deberá acreditar esta fase presentando copia simple de documento que acredite el nivel educacional y certificados de experiencia laboral.</p> <p>La experiencia laboral en caso de ser requisito legal deberá ser acreditada con certificados emitidos por el empleador correspondiente, donde señale tiempo de desempeño y funciones correspondientes al estamento al que postula.</p> <p>Aquel postulante que cumpla con los requisitos legales establecidos en el Decreto Fuerza Ley que corresponda, señalados también en el perfil del cargo, aprobará la evaluación de este factor y continuará a la evaluación del factor N°2 "Valoración de antecedentes curriculares", de lo contrario, no avanzará a las evaluaciones sucesivas.</p> <p>b. Factor Valoración de Antecedentes Curriculares: Corresponde a los aspectos específicos sobre formación educacional, especialización, capacitación, conocimientos y experiencia establecidos en el perfil del cargo. Este tipo de evaluación generalmente es más cuantitativa, ya que valora la experiencia en años como también el número de horas de capacitación.</p> <p>Este factor se dividirá en dos subfactores:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">SUBFACTORES:</th> <th style="text-align: center;">PONDERACIÓN</th> <th style="text-align: center;">Máximo Puntos</th> <th style="text-align: center;">Maximo Puntaje Ponderado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">1.- CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN:</td> </tr> <tr> <td>Curso RCP Básico (Acreditar con Certificado Vigente)</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">35</td> <td style="text-align: center;">21</td> </tr> <tr> <td>Curso Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (Acreditar con Certificado Vigente)</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">35</td> <td style="text-align: center;">21</td> </tr> <tr> <td colspan="4">2.- EXPERIENCIA:</td> </tr> <tr> <td>Mínima de 1 año desempeñándose en Unidad de Emergencia, Unidad de Paciente Crítico y/o Servicio Médico Quirúrgico.</td> <td style="text-align: center;">60</td> <td style="text-align: center;">70</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para avanzar a la etapa psicolaboral el postulante deberá tener, en la sumatoria de los subfactores un puntaje mínimo de 35 puntos.</p>	SUBFACTORES:	PONDERACIÓN	Máximo Puntos	Maximo Puntaje Ponderado	1.- CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN:				Curso RCP Básico (Acreditar con Certificado Vigente)	20	35	21	Curso Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (Acreditar con Certificado Vigente)	20	35	21	2.- EXPERIENCIA:				Mínima de 1 año desempeñándose en Unidad de Emergencia, Unidad de Paciente Crítico y/o Servicio Médico Quirúrgico.	60	70	28
SUBFACTORES:	PONDERACIÓN	Máximo Puntos	Maximo Puntaje Ponderado																						
1.- CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN:																									
Curso RCP Básico (Acreditar con Certificado Vigente)	20	35	21																						
Curso Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (Acreditar con Certificado Vigente)	20	35	21																						
2.- EXPERIENCIA:																									
Mínima de 1 año desempeñándose en Unidad de Emergencia, Unidad de Paciente Crítico y/o Servicio Médico Quirúrgico.	60	70	28																						

b.1. Subfactor N° 1: Experiencia Laboral:

La experiencia laboral se acreditará completando el formulario elaborado para tal efecto, mediante una relación cronológica del tiempo servido, en términos de años, que el postulante se ha desempeñado laboralmente a la fecha de la publicación de convocatoria.

Si el formulario registra algún antecedente que no se encuentre respaldado no será considerado por el Comité de Selección.

El postulante deberá adjuntar a la postulación todos los antecedentes que acrediten su experiencia laboral. Todo lo mencionado en el formulario debe estar respaldado.

Este subfactor será ponderado en 60%, por tanto, la suma de los parámetros a considerar no podrá superar 70 puntos, los cuales ponderados en un 60% tendrá un puntaje máximo de 42 puntos para el estamento Técnico.

FACTOR EXPERIENCIA, EN EL ESTAMENTO CORRESPONDIENTE AL CARGO EN RECLUTAMIENTO

AÑOS	PUNTAJE	PUNTAJE PONDERADO (1)	PUNTAJE PONDERADO (2)	PUNTAJE PONDERADO (3)	PUNTAJE PONDERADO (4)
10 y más	70	42	38,5	35	31,5
9	64	38,4	35,2	32	28,8
8	58	34,8	31,9	29	26,1
7	52	31,2	28,6	26	23,4
6	46	27,6	25,3	23	20,7
5	40	24	22	20	18
4	34	20,4	18,7	17	15,3
3	28	16,8	15,4	14	12,6
2	22	13,2	12,1	11	9,9
1	16	9,6	8,8	8	7,2
0	0	0	0	0	0

Acápito N°6

Para la asignación del puntaje se deben considerar los años completos y fracción superior a 6 meses, desempeñados en el estamento que se está reclutando, independiente de su calidad contractual, en forma continua o discontinua.

- 1) Equivale a una ponderación del 60% que corresponde a Tiempo servido, en cualquier situación contractual, en el estamento y al cargo al que postula desempeñando funciones en Servicio Salud Magallanes y sus antecesores legales.
- 2) Equivale a una ponderación del 55% que corresponde a Tiempo servido, en cualquier situación contractual, en el estamento y al cargo al que postula en Otros Servicios de Salud.
- 3) Equivale a una ponderación del 50% que corresponde a Tiempo servido, en cualquier situación contractual, en el estamento y al cargo al que postula en otros organismos del Estado (Art. 1° Ley 18.575).
- 4) Equivale a una ponderación del 45% que corresponde a Tiempo servido, en cualquier situación contractual, en el estamento y al cargo al que postula en el Área Privada.

b.2. Subfactor N° 2: Capacitación relacionada con el cargo a postular:

Este subfactor evaluará las actividades de Capacitación que se acreditarán completando el formulario elaborado para tal efecto mediante una relación cronológica y pormenorizada de éstas, las actividades que se considerarán válidas para certificar son aquellas con un mínimo de 20 horas pedagógicas, evaluadas y aprobadas, realizadas por el postulante y atingentes al cargo convocado durante 36 meses anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria.

Las actividades de capacitación desarrolladas en fechas anteriores o posteriores a la fecha indicada no serán consideradas para la evaluación.

Las capacitaciones que se certifiquen deberán ser emitidas por entidades acreditadas por el Estado y deben especificar duración: en días, meses y años, así como también las horas pedagógicas o cronológicas, de lo contrario no serán consideradas. Los certificados que no indiquen horas o período de realización no serán evaluadas. Si el formulario registra algún antecedente que no se encuentre respaldado no será considerado por la Comisión de Selección.

Para evaluar este subfactor se sumarán todas las horas pedagógicas de las actividades de capacitación presentadas por el postulante. Aquellos certificados que indiquen horas cronológicas serán reconvertidas a pedagógicas, según siguiente relación:

1 Hora Cronológica = 0,75 Hora Pedagógica

ACÁPITE N°6	Sumadas las horas pedagógicas se puntuará de acuerdo a la siguiente tabla:																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Planta Técnica</th> </tr> <tr> <th>Número de horas pedagógicas</th> <th>Puntaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 20 y 28</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Entre 29 y 33</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Entre 34 y 38</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Entre 39 y 43</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Entre 44 y 48</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Desde 49 o más</td> <td>70</td> </tr> </tbody> </table>	Planta Técnica		Número de horas pedagógicas	Puntaje	Entre 20 y 28	20	Entre 29 y 33	30	Entre 34 y 38	40	Entre 39 y 43	50	Entre 44 y 48	60	Desde 49 o más	70
	Planta Técnica																
	Número de horas pedagógicas	Puntaje															
	Entre 20 y 28	20															
	Entre 29 y 33	30															
	Entre 34 y 38	40															
	Entre 39 y 43	50															
Entre 44 y 48	60																
Desde 49 o más	70																
En caso de dudas en la pertinencia de la capacitación para el cargo convocado, el Comité de Selección podrá solicitar el pronunciamiento del Departamento de Capacitación del Establecimiento.																	

Acápito N°7	<p>EVALUACIÓN PSICOLABORAL:</p> <p>Una vez concluida la etapa de evaluación curricular, se procederá a evaluar a aquellos candidatos que ponderen un puntaje mínimo de 50 puntos en dicha etapa para desarrollar la evaluación psicolaboral en aquellos establecimientos que cuenten con un psicólogo designado para el proceso.</p> <p>Corresponde al segundo filtro masivo del proceso. Esta etapa está comprendida por la medición de competencias personales, profesionales y laborales de los postulantes a los cargos llamados. Consiste en la aplicación de una o más pruebas psicológicas, que permitirán obtener un perfil de personalidad y de competencias generales del evaluado, según lo señalado anteriormente. Las herramientas a utilizar para evaluar tales competencias, dependerán del cargo a desempeñar como de las funciones requeridas para hacerlo.</p> <p>Entre ellas se aplicarán una o más de las siguientes técnicas:</p> <p>Aplicación de Pruebas de Personalidad: Tales como test psicométricos y evaluaciones gráficas. Todas estas utilizadas con la finalidad de obtener el perfil psicológico del postulante.</p> <p>Actividades de índole Individual: Como realización de entrevistas estructuradas o semiestructuradas con el fin de recaudar información relevante del entrevistado en un contexto laboral en relación a su capacidad y estilo de trabajo; a su vez, realizar una observación cualitativa del comportamiento del postulante al momento de la entrevista, con el propósito de indagar la adaptación del mismo a la situación de evaluación.</p> <p>Actividades de índole Grupal: Tales como el desarrollo de actividades de tipo conjunto con los demás postulantes presentes en la entrevista o Assessment Center (entrevistas de evaluación situacional), actividad que permite predecir el rendimiento de una persona ante un conjunto de tareas que puedan resultar críticas en su puesto de trabajo, lo que permite al evaluador observar al postulante, clasificar y evaluar con precisión su comportamiento ante un tipo determinado de situaciones reales.</p> <p>Teniendo la nómina de postulantes que aprobaron la primera etapa (Evaluación Curricular), se contactarán a aquéllos que cumplan con los requisitos y hayan obtenido el puntaje mínimo, vía correo electrónico con el objeto de citarlos a la evaluación psicolaboral.</p> <p>Los postulantes serán clasificados según dos criterios: Recomendables y No Recomendables. Avanzarán a instancia final los postulantes que aprueben esta etapa con el primer criterio descrito.</p> <p>La Evaluación Psicolaboral, tendrá una vigencia de seis meses para ese perfil de cargo, a contar de la fecha de la misma.</p> <p>En caso de que el postulante decida someterse a otro proceso de selección con un perfil de cargo distinto, y pase a esta etapa, deberá ser evaluado nuevamente.</p> <p>El contenido y herramientas de las Evaluaciones Psicolaborales tendrán el carácter de RESERVADO para efecto de solicitudes ciudadanas de acceso a la información u otra vía. Sin perjuicio que sea el propio involucrado quien haga la solicitud de dichos antecedentes.</p> <p>Cabe destacar que la evaluación psicolaboral podrá ser presencial o a distancia.</p> <p>En caso de que el postulante resida en la ciudad en que se genera la convocatoria, la evaluación será obligatoriamente presencial, salvo casos que ameriten una excepción.</p>
--------------------	---

Acápito N°7	<p>Si se presenta la segunda situación, se contactará a cada postulante a través del correo electrónico señalado por él mismo en la Ficha de Postulación. Dicho correo contendrá las instrucciones de las pruebas requeridas para cumplir con la Evaluación Psicolaboral, junto con el plazo estipulado para este fin.</p> <p>Una vez finalizada la aplicación y revisión de las pruebas realizadas, el profesional psicólogo emitirá un reporte de los resultados obtenidos, presentándolo al Comité de Selección con el fin de determinar la nómina de personas que avanzan a la etapa final de evaluación.</p>
--------------------	---

Acápito N°8	<p>EVALUACIÓN FINAL:</p> <p>Esta etapa consiste en una entrevista semi-estructurada, por lo que se aplicará una pauta guía de preguntas, previamente desarrollada por el área de Gestión de las Personas y sancionada previamente por el Comité de Selección. La entrevista podrá ser presencial o a distancia.</p> <p>En el caso de los establecimientos dependientes de esta Dirección de Servicio, para poder llevar a cabo esta etapa será necesario que al Comité de Selección se incorporen el Subdirector de Gestión de Personas o quien haga sus veces y un Profesional relacionado con el área a reclutar, ambos de la Dirección del Servicio y quienes tendrán derecho a voz y voto.</p> <p>Las personas que participarán en esta etapa son aquellas que aprobaron la evaluación psicolaboral con criterio "Recomendable". Aquellos candidatos que lleguen a esta instancia, serán citados a través del correo electrónico señalado por el postulante en Ficha de Postulación en el caso de haber realizado evaluación psicolaboral.</p> <p>Cada postulante será responsable de revisar los medios de contacto señalados en Ficha de Postulación durante el período de evaluación.</p> <p>Esta etapa consiste en una entrevista de valoración global del Comité de Selección con los postulantes que hayan superado las anteriores etapas establecidas en el proceso de selección, la cual se efectuará de manera individual o grupal, según establezca el profesional de Gestión de Personas a cargo del Proceso en conjunto con el Jefe directo del departamento y/o unidad a la que pertenece el cargo.</p> <p>El Comité de Selección deberá sesionar con la totalidad de sus integrantes con derecho a voto.</p> <p>La entrevista considerará parámetros los cuales serán evaluados con notas de 1 a 7, donde 7 es el mayor puntaje. Con el promedio de las evaluaciones de estos parámetros el postulante será clasificado en uno de los siguientes niveles:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Nivel de Clasificación</th> <th>Promedio notas parámetros</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Excelente</td> <td>De 6.5 a 7.00</td> </tr> <tr> <td>Bueno</td> <td>De 6.0 a 6.49</td> </tr> <tr> <td>Más que regular</td> <td>De 5.0 a 5.99</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>De 4.0 a 4.99</td> </tr> <tr> <td>Menos que regular</td> <td>De 3.0 a 3.99</td> </tr> <tr> <td>Malo</td> <td>De 2.0 a 2.99</td> </tr> <tr> <td>Muy malo</td> <td>De 1.0 a 1.99</td> </tr> </tbody> </table> <p>En esta fase final, el Comité de Selección deberá determinar la existencia de candidatos idóneos de acuerdo a la evaluación del proceso y, de existir candidatos idóneos, proponer a la autoridad correspondiente una nómina de candidatos para la decisión final.</p>	Nivel de Clasificación	Promedio notas parámetros	Excelente	De 6.5 a 7.00	Bueno	De 6.0 a 6.49	Más que regular	De 5.0 a 5.99	Regular	De 4.0 a 4.99	Menos que regular	De 3.0 a 3.99	Malo	De 2.0 a 2.99	Muy malo	De 1.0 a 1.99
Nivel de Clasificación	Promedio notas parámetros																
Excelente	De 6.5 a 7.00																
Bueno	De 6.0 a 6.49																
Más que regular	De 5.0 a 5.99																
Regular	De 4.0 a 4.99																
Menos que regular	De 3.0 a 3.99																
Malo	De 2.0 a 2.99																
Muy malo	De 1.0 a 1.99																

Acápito N°9	<p>SELECCIÓN DEL CANDIDATO IDÓNEO PARA EL CARGO LLAMADO:</p> <p>Efectuada la evaluación final, el Comité de Selección propondrá a la autoridad facultada un listado de elegibles los mas altos puntajes finales, con un mínimo de 3 postulantes, si los hubiere, y un máximo de 5 candidatos por cada vacante a proveer.</p> <p>Podrá ser seleccionado para el listado elegible el postulante que tenga un promedio igual o superior a 6 y ninguna nota parcial inferior a 5 según escala de notas de la entrevista final.</p> <p>Si no existieran candidatos que cumplan lo anterior, el proceso será declarado desierto.</p> <p>De existir empate para conformar el listado elegible a presentar al Director del Hospital Clínico Magallanes, se establecerá como criterio de desempate el puntaje obtenido en la evaluación curricular, específicamente en la valoración de antecedentes curriculares.</p> <p>En base a los antecedentes y facultades que le confiere la normativa vigente, la autoridad facultada seleccionará al candidato para proveer el cargo en orden del puntaje obtenido, sin embargo en casos que se cuenten con antecedentes fundados se reservará el derecho de seleccionar entre los postulantes sin necesariamente elegir de acuerdo al puntaje más alto obtenido.</p>
--------------------	---

Acápito N°9	En el evento que no existan candidatos idóneos, el proceso debe declararse desierto por la autoridad del establecimiento por una única vez. Según lo establecido en el acápite final del punto "1.1 Detección de necesidades" del Manual de Reclutamiento vigente, se deberá proceder a iniciar un nuevo proceso de reclutamiento y selección.																		
Acápito N°10	<p>CIERRE:</p> <p>Esta etapa considera la notificación al candidato elegido, a través de correo electrónico-información registrada en Ficha de Postulación- el cual será notificado por la Subdirección de Gestión de las Personas o quien haga sus veces en los establecimientos dependientes. Si el candidato seleccionado reside en la localidad en que se genera la convocatoria, deberá ser citado para proceder a la etapa de ofrecimiento del cargo. De lo contrario, la Subdirección de Gestión de las Personas o quien haga sus veces enviará al postulante seleccionado por correo electrónico los archivos atinentes al ofrecimiento del cargo, teniendo un plazo de tres días hábiles para remitir por la misma vía los documentos firmados.</p> <p>Además se debe informar a todos los candidatos que no fueron seleccionados, independiente de la etapa de la que cada uno avanza, del término del proceso, indicando el resultado final de la convocatoria.</p> <p>Posteriormente, se realizará la publicación del resultado a través del Portal de Empleos Públicos.</p>																		
Acápito N°11	<p>OFRECIMIENTO DEL CARGO:</p> <p>Con esta etapa culmina el proceso de Reclutamiento y Selección del Cargo llamado. Consiste en ofrecer formalmente el cargo al postulante seleccionado, en donde el candidato aceptará o desistirá del ofrecimiento del cargo.</p> <p>En el caso de aceptar el cargo, se informará de los documentos que deberá reunir y tramitar para comenzar a desempeñar las funciones para la cual fue seleccionado.</p> <p>El postulante seleccionado deberá firmar también una declaración de Buenas Prácticas manifestando el compromiso de cumplir las obligaciones que conlleva ser funcionario público.</p> <p>Al término del segundo y cuarto mes a prueba, la jefatura deberá realizar un informe de desempeño con el fin de retroalimentar al funcionario respecto de su ejercicio en el cargo.</p> <p>La Prórroga será de acuerdo a los informes de desempeño señalados en el párrafo anterior que considere los primeros meses de contrato, documento que será emitido por la jefatura directa dentro de los primeros quince días del quinto mes al área de Gestión de las Personas del respectivo establecimiento.</p> <p>En caso de no prorrogarse, el área de Gestión de Personas del Establecimiento deberá emitir documento que informe de la no prórroga al funcionario con 30 días corridos de anticipación a la fecha de término del contrato.</p>																		
Acápito N°12	<p>CONFORMACIÓN COMITÉ DE SELECCIÓN:</p> <p>Subdirector de Gestión de Personas HCM o quien ejerza sus funciones con derecho a voz y voto.</p> <p>Subdirector del área correspondiente a la vacante del proceso o quien ejerza como Subrogante legal con derecho a voz y voto.</p> <p>La Jefatura Directa del cargo a proveer o quien ejerza sus funciones con derecho a voz y voto.</p> <p>Profesional encargado del Área de Reclutamiento y Selección.</p> <p>1 Representante de la Asociación Gremial que cuente al menos con un funcionario que se ajuste al Perfil a reclutar, con derecho a voz, quienes participarán de la etapa de evaluación curricular y evaluación final.</p> <p>Nota: El Comité de Selección deberá sesionar con la concurrencia del cien por ciento de sus integrantes con derecho a voz y voto.</p>																		
Acápito N°13	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">CRONOGRAMA:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Publicación y difusión</td> <td>04 DE MARZO DE 2019 AL 15 DE MARZO DE 2019</td> </tr> <tr> <td>Recepción de antecedentes</td> <td>04 DE MARZO DE 2019 AL 22 DE MARZO DE 2019</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de Antecedentes</td> <td>25 DE MARZO DE 2019 AL 05 DE ABRIL DE 2019</td> </tr> <tr> <td>Evaluación Psicolaboral</td> <td>11 DE ABRIL DE 2019 AL 25 DE ABRIL DE 2019</td> </tr> <tr> <td>Entrevista Comité de Selección</td> <td>29 DE ABRIL DE 2019 AL 10 DE MAYO DE 2019</td> </tr> <tr> <td>Entrega de resultados</td> <td>20 DE MAYO DE 2019 AL 23 DE MAYO DE 2019</td> </tr> <tr> <td>Provisión del Cargo</td> <td>03 DE JUNIO DE 2019</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">El Comité de Selección se reserva el derecho de modificar el Cronograma del proceso de Postulación de acuerdo a evaluación de cada etapa.</td> </tr> </tbody> </table>	CRONOGRAMA:		Publicación y difusión	04 DE MARZO DE 2019 AL 15 DE MARZO DE 2019	Recepción de antecedentes	04 DE MARZO DE 2019 AL 22 DE MARZO DE 2019	Evaluación de Antecedentes	25 DE MARZO DE 2019 AL 05 DE ABRIL DE 2019	Evaluación Psicolaboral	11 DE ABRIL DE 2019 AL 25 DE ABRIL DE 2019	Entrevista Comité de Selección	29 DE ABRIL DE 2019 AL 10 DE MAYO DE 2019	Entrega de resultados	20 DE MAYO DE 2019 AL 23 DE MAYO DE 2019	Provisión del Cargo	03 DE JUNIO DE 2019	El Comité de Selección se reserva el derecho de modificar el Cronograma del proceso de Postulación de acuerdo a evaluación de cada etapa.	
CRONOGRAMA:																			
Publicación y difusión	04 DE MARZO DE 2019 AL 15 DE MARZO DE 2019																		
Recepción de antecedentes	04 DE MARZO DE 2019 AL 22 DE MARZO DE 2019																		
Evaluación de Antecedentes	25 DE MARZO DE 2019 AL 05 DE ABRIL DE 2019																		
Evaluación Psicolaboral	11 DE ABRIL DE 2019 AL 25 DE ABRIL DE 2019																		
Entrevista Comité de Selección	29 DE ABRIL DE 2019 AL 10 DE MAYO DE 2019																		
Entrega de resultados	20 DE MAYO DE 2019 AL 23 DE MAYO DE 2019																		
Provisión del Cargo	03 DE JUNIO DE 2019																		
El Comité de Selección se reserva el derecho de modificar el Cronograma del proceso de Postulación de acuerdo a evaluación de cada etapa.																			