

**SERVICIO DE SALUD VALDIVIA**  
**HOSPITAL BASE VALDIVIA**  
**UNIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**  
**DR. JCBC/MBE/SSG/RDT/VYM**

#### RESOLUCIÓN EXENTA N°

Valdivia,

005005 05.06.2019

**VISTOS:** Estos antecedentes: Renuncia voluntaria del Jefe del Departamento de Gestión de las Personas, Instrucción de la Subdirección Administrativa Dirección de realizar un Proceso de Selección para proveer el cargo de Jefe del Depto Gestión de las Personas, Publicación Diario Oficial de fecha 10.11.2017, en Título III Art N° 13, letras a), b), c), d), e), f), g) y Art N° 14; Instructivo presidencial sobre Buenas prácticas laborales en Desarrollo de Personas en el Estado con fecha 26.01.2015 en su punto 2.- Ejes principales específicamente, letra b) y c); Ley 20.609/2012 que establece medidas sobre discriminación; Ley 20.955/2016 Art N° 1 letra q); DFL N° 19 de fecha 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud, el cual fija planta de personal del Servicio de Salud Valdivia, y las disposiciones del Decreto Supremo N° 38 del año 2005 del Ministerio de Salud y teniendo además presente lo señalado en el D.F.L N°29/04, de Hacienda, que fijó el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley 18.834/89, Estatuto Administrativo; Res Ex. N° 01024 de fecha 22.01.2019 y Res Ex. N° 004900 de fecha 03.06.2019 sobre Constitución del Comité de Selección del Hospital Base Valdivia; Res. Ex. N° 1600/08, de la Contraloría General de la República; D.S. N° 140/04, del Ministerio de Salud;

**Y TENIENDO PRESENTE** que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 62 N°6 del DFL N°1- ley N° 19.653, en cuanto a que ningún funcionario puede participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad; aquellos funcionarios que hayan participado en este proceso de selección sea en la Elaboración de las Bases Concursales, en la Comisión de Selección o en cualquier otra actividad relacionada con la selección de los candidatos elegibles; se abstienen de participar en el presente Proceso para seleccionar el cargo de Jefe de Departamento de Gestión de las Personas, Contrata, grado 5° E.U.S; y la Resolución Res.TR N° 439/128/2018, emanada del Servicio de Salud Base Valdivia, la cual nombra Director del Hospital Base Valdivia; dicto la siguiente:

#### RESOLUCIÓN:

1º **LLÁMESE A PROCESO DE SELECCIÓN** el cargo que se menciona más adelante, para cumplir funciones en el Departamento de Gestión de las Personas del Hospital Base Valdivia.

2º **APRUÉBASE**, las siguientes bases por las cuales se registrará este llamado a selección del cargo que se especifica a continuación:

**PROCESO SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO**  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO GESTIÓN DE LAS PERSONAS DEL HOSPITAL BASE VALDIVIA, CONTRATA,**  
**GRADO 05° EUS.**

#### I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

- |                       |   |  |
|-----------------------|---|--|
| 1) N° de vacantes     | : | 01   |
| 2) Planta             | : | Profesional  |
| 3) Calidad Jurídica   | : | Contrata   |
| 4) Horas              | : | 44 horas.  |
| 5) Grado              | : | 05º EUS.   |
| 6) Renta bruta        | : | \$ 2.589.615   |
| 7) Lugar de desempeño | : | Departamento de Gestión de las Personas.               |
| 8) Jefatura Directa   | : | Subdirector Administrativo del Hospital Base Valdivia. |

## II. REQUISITOS LEGALES

| Cargo       | Grado  | Requisitos  |
|-------------|--------|---|
| Profesional | 5 al 7 | Alternativamente<br>i) Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado; o,<br>ii) 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector público o privado. |

## III. OTROS REQUISITOS

- a) **Título profesional: Título de Contador Auditor, Ingeniero Comercial, Administrador Público, Ingeniero Civil Industrial u otras ingenierías de las Ciencias de la Ingeniería, Psicólogo, Abogado.**
- b) Antigüedad laboral mínima de 06 años en Gerencia o Subgerencia del área de Recursos Humanos, Dirección o Departamentos del área de Recursos Humanos, sea en instituciones públicas y/o privadas.
- c) Antigüedad mínima de tres años en cargos de Jefatura y/o coordinación técnica de equipos e trabajo en Gerencia o Subgerencia del área de Recursos Humanos, Dirección o Departamentos del área de Recursos Humanos, sea en instituciones públicas y/o privadas.
- d) Capacitaciones pertinentes al perfil del cargo en temas relacionados a: Gerencia Pública, Gestión de Personas; Gestión por competencias, Probidad Administrativa; Estatuto Administrativo; Sistemas Informáticos asociados a Recursos Humanos; Desarrollo Organizacional; Calidad de Vida laboral; Código del Trabajo u otras normas legales atinentes (Ley Nº 18.834; Ley Nº 15.076; Ley Nº 19.664; Ley Nº 19.937; Ley Nº 19.490; Ley de Probidad; Ley Nº 20.305, Ley Nº 20.545, Ley del Nuevo Trato Laboral, Código de Buenas Prácticas Laborales, etc.), entre otras
- e) Conocimientos en manejo de Tecnologías de la Información avanzado.
- f) Conocimientos de acreditación en salud, normativas de autogestión.

## IV. PERFIL DEL CARGO

Planificar, dirigir, controlar y evaluar la gestión de personas en Hospital Base Valdivia, liderando los procesos y equipos bajo su dependencia, mediante el diseño e implementación de políticas, planes y programas de trabajo, conforme a la ley y normativas vigentes, contribuyendo al cumplimiento de compromisos ministeriales, metas sanitarias y otros indicadores de gestión de eficiencia y eficacia, que estén asociados a su rol. Sustentado en lo expuesto, es responsable de asesorar al equipo directivo y jefaturas de Hospital Base Valdivia, en la toma de decisiones y la planificación del recurso humano en la institución, acompañando todos los procesos de cambio organizacional centrado en las personas. Finalmente es responsable de asesorar y responder las inquietudes de funcionarios de la Institución en procedimientos, normativas legales y administrativas, además de otras materias que competen a su rol.

### Responsabilidades del cargo:

1. Diseñar, actualizar e implementar las políticas institucionales de Recursos Humanos acorde a las orientaciones técnicas del Servicio Civil, la normativa vigente y lineamientos ministeriales.
2. Elaborar, implementar, controlar y evaluar Plan de trabajo anual de Recursos Humanos del Hospital Base Valdivia en concordancia con planificación estratégica institucional e indicadores de gestión asociados.
3. Liderar, sistematizar y evaluar todos los procesos de gestión de personas realizados por los Subdepartamentos de su dependencia acorde a normativa vigente, lineamientos ministeriales y orientaciones del Servicio Civil.
4. Revisar y validar manuales de organización de cada uno de sus Subdepartamentos a cargo, con el correspondiente levantamiento y validación de perfiles de cargo bajo el modelo de gestión por competencias.
5. Asesorar al equipo directivo y jefaturas de Hospital Base Valdivia, en la toma de decisiones y la planificación del recurso humano en la institución.
6. Asesorar y responder las inquietudes de funcionarios de la Institución en procedimientos, normativas legales y administrativas, además de otras materias que competen a su rol.
7. Colaborar en la celebración y supervisión de los contratos de compra de servicios de cualquier naturaleza, con personas naturales o jurídicas, para el desempeño de todo tipo de tareas o funciones, aun cuando sean propias o habituales del establecimiento, que se establezcan según faculta el Decreto con fuerza de Ley Nº1 de 2005, Ministerio de Salud.
8. Asesorar y supervisar el cumplimiento de todas las normas técnicas, disposiciones legales y reglamentarias en materia de derechos, obligaciones, responsabilidades y bienestar de los funcionarios del establecimiento.
9. Monitorear y realizar gestiones para el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores de recursos humanos asociados a Acreditación institucional, Autogestión en Red, COMGES, metas sanitarias, y otras asignadas por la Dirección del establecimiento.



10. Actuar como referente técnico en la construcción, actualización y evaluación de la planificación estratégica y cuadro de mando integral, supervisando el cumplimiento de los indicadores del área de Recursos Humanos.
11. Participar en reuniones como referente técnico del área de gestión de personas, ya sea a nivel interno o con otras instituciones que así lo requieran.
12. Participar como miembro de Comités técnicos del Hospital Base Valdivia.
13. Actualizar permanentemente sus conocimientos en el área de gestión de personas y normativa vigente.
14. Otras responsabilidades encomendadas por su jefatura directa o la Dirección del Hospital Base Valdivia.

#### Competencias del cargo:

| 4.4 | Competencias Laborales/ Uso exclusivo del Psicólogo laboral |  |
|-----|---|--|
| N°  | Competencias Transversales                                  | Nivel de Desarrollo (Uso exclusivo del Psicólogo Psicolaboral) |
| 1   | Compromiso Organizacional                                   | 4  |
| 2   | Probidad  | 4  |
| 3   | Trabajo en Equipo   | 4  |
| 4   | Adaptación al cambio  | 4  |
| 5   | Orientación al Usuario                                      | 4  |
|     | Competencias Específicas                                    | Nivel de Desarrollo (Uso exclusivo del Psicólogo Psicolaboral) |
| 1   | Liderazgo   | 4  |
| 2   | Planificación y Organización                                | 4  |
| 3   | Iniciativa- Proactividad                                    | 4  |
| 4   | Orientación a la eficiencia                                 | 4  |
| 5   | Orientación a la calidad                                    | 4  |
| 6   | Trabajo bajo presión  | 4  |
|     | Competencias de gestión gerencial                           | Nivel de Desarrollo (Uso exclusivo del Psicólogo Psicolaboral) |
| 1   | Pensamiento Estratégico                                     | 4  |
| 2   | Capacidad de resolución de problemas y conflictos           | 4  |
| 3   | Negociación   | 4  |
| 4   | Toma de decisiones  | 4  |

#### V. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

- 1) **Equipo de trabajo:** El Profesional gestionará y trabajará permanentemente con el equipo del Depto. Gestión de Personas del Hospital Base Valdivia.
- 2) **Superior directo:** Subdirector Administrativo del Hospital Base Valdivia.
- 3) **Coordinación Interna:** deberá coordinarse con: Dirección, Subdirección Administrativa, Subdirección Gestión clínico Asistencial, Departamentos, Subdepartamentos del Hospital Base Valdivia.
- 4) **Coordinación Externa:** Servicio de Salud Valdivia, Contraloría Regional de los Ríos.
- 5) **Condiciones laborales:** La jornada laboral es diurna, 44 horas semanales; La persona seleccionada tendrá un periodo de contrato a prueba de 6 meses para posteriormente asumir la contrata respectiva, dependiendo de dicha evaluación.

#### VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCION DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlas desde la página web del Hospital Base Valdivia [www.hbvaldivia.cl](http://www.hbvaldivia.cl) en el banner Trabaje con Nosotros >>> "Procesos de Selección".

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del **Portal de Empleos Públicos**, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar **únicamente** los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular. Dichos documentos deben ser adjuntados/actualizados para poder postular:

- Copia Cédula de identidad.
- Copia de certificado de Título requerido para el cargo al que postula.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación y/o Histórico de Capacitación el caso de Funcionarios públicos.
- Copia de Certificados Laborales y/o Relación de Servicios que acrediten experiencia laboral requerida para el cargo.
- Certificado que acredite experiencia laboral en cargos de Jefatura.
- Declaración Jurada, disponible en Portal Empleos Públicos, Anexos
- CV formato libre (Propio).

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos". En este link, deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, una vez lo haga, éstos quedaran marcados con un ticket, lo que indicaran que se

han adjuntado. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, el Sistema no le habilitará la opción de postular, **quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.**

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado **por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.**

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. **Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.** El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

Los/as 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/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

La Declaración Jurada contrata, se encuentra disponible en Portal Empleos Públicos, en el link Anexos. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

La presentación de formularios de postulación incompletos y/o no presentación de los antecedentes que respalden el cumplimiento de los requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada.

Las consultas respecto del proceso de postulación, serán atendidas sólo a través de correo electrónico dirigido a [seleccionhbv@redsalud.gov.cl](mailto:seleccionhbv@redsalud.gov.cl)

Recepción de postulaciones:

La recepción de postulaciones se extenderá entre **el 10 al 16 de Junio del 2019.**

#### VII. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

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

- Subdirector Administrativo del Hospital Base Valdivia o quien lo subrogue legalmente.
- Subdirector Gestión Clínico Asistencial del Hospital Base Valdivia o quien lo subrogue legalmente
- Depto Jurídico Hospital Base Valdivia, o quien cumpla las funciones de tal.
- Jefe (S) Depto. Gestión de las Personas Hospital Base Valdivia.
- Jefe Subdepto. Selección y Capacitación HBV.
- Encargada Unidad de Reclutamiento quien actuará como secretaria del proceso

El funcionamiento del Comité de Selección durará el período del desarrollo del proceso y podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes.

#### VIII. DE LOS FACTORES A PONDERAR

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas que se indican en la siguiente tabla:

| FACTOR |  | PUNTAJE MAXIMO |
|--------|--|----------------|
| I.     | Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación | 20             |
| II.    | Experiencia Laboral  | 30             |
| III.   | Evaluación Psicolaboral                                      | 30             |
| IV.    | Entrevista de Apreciación global del candidato               | 30             |
| TOTAL  |  | 110            |

#### INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

##### **Factor I: "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"**

**Máximo 20 ptos.**

Se compone de subfactores asociados a formación educacional, estudios de especialización y capacitación.

##### **a) Subfactor: Formación Educacional**

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

##### **b) Capacitación relacionado con el cargo**

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas, aprobadas con horas y que se hayan realizado **posteriores** a la obtención del título profesional.

**Obs: la evaluación será en horas Pedagógicas, los certificados de capacitaciones que contengan horas cronológicas, se traspasarán a horas pedagógicas y los certificados que no contengan datos de horas y/o fecha de ejecución, no serán considerados en la evaluación curricular.**

Unidad de Reclutamiento y Selección - Depto. Gestión de las Personas Hospital Base Valdivia

Bueros N° 1003, Valdivia

Teléfono: (062) 2 682014. Red Minsal: 622014.



| FACTOR |  | SUBFACTOR   | CRITERIO   | PUNTAJE SUBFACTOR | PTAJE MAXIMO | PUNTAJE MINIMO |
|--------|--|---|--|-------------------|--------------|----------------|
| I      | Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación | Formación Educacional   | Título profesional indicado en el punto III.   | 3                 | 20           | 9              |
|        |  | Magister en:  | Diplomado del área Gerencia Pública, Gestión de Personas o Gestión por competencias. | 4                 |              |                |
|        |  | Post Título en:   | Diplomado del área Gerencia Pública, Gestión de Personas o Gestión por competencias. | 3                 |              |                |
|        |  | Horas de Capacitación en: Probidad Administrativa; Estatuto Administrativo; Sistemas Informáticos asociados a Recursos Humanos; Desarrollo Organizacional; Calidad de Vida laboral; Código del Trabajo u otras normas legales atinentes (Ley Nº 18.834; Ley Nº 15.076; Ley Nº 19.664; Ley Nº 19.937; Ley Nº 19.490; Ley de Probidad; Ley Nº 20.305, Ley Nº 20.545, Ley del Nuevo Trato Laboral, Código de Buenas Prácticas Laborales, etc.), entre otras. Conocimientos en manejo de Tecnologías de la Información avanzado. Conocimientos de acreditación en salud, normativas de autogestión. |  |                   |              |                |
|        |  | Capacitaciones  | 200 horas o más de capacitación en el área   | 10                |              |                |
|        |  |   | Entre 150 y 199 horas de capacitación en el área                                     | 8                 |              |                |
|        |  |   | Entre 50 y 149 horas de capacitación en el área                                      | 5                 |              |                |
|        |  |   | Menos de 50 horas de capacitación en el área   | 2                 |              |                |

#### **Factor II: “Experiencia Laboral”**

**Máximo 30 pts.**

Este factor comprende la evaluación del nivel de experiencia laboral en el área de desempeño del cargo a postular. Se considera desde la obtención del título profesional y bajo cualquier modalidad contractual, ya sea en el sector público o privado.

| FACTOR |   | SUBFACTOR   | CRITERIO                                | PUNTAJE SUBFACTOR | MIN.SUB FACTOR | PTAJE MAXIMO | PUNTAJE MINIMO |
|--------|---|---|---|-------------------|----------------|--------------|----------------|
| II     | Experiencia Laboral<br>área pública o privada | Antigüedad laboral en Gerencia o Subgerencia del área de Recursos Humanos, Dirección o Departamentos del área de Recursos Humanos, sea en instituciones públicas y/o privadas.  | Tener entre 6 a 8 años de experiencia.  | 15                | 15             | 30           | 21             |
|        |   |   | Tener entre 8 a 10 años de experiencia. | 18                |                |              |                |
|        |   |   | Tener más de 10 años.                   | 20                |                |              |                |
|        |   | Antigüedad laboral en cargos de Jefatura y/o coordinación técnica de equipos e trabajo en Gerencia o Subgerencia del área de Recursos Humanos, Dirección o Departamentos del área de Recursos Humanos, sea en instituciones públicas y/o privadas | Tener entre 3 a 5 años de experiencia.  | 6                 | 6              |              |                |
|        |   |   | Tener entre 5 a 7 años de experiencia.  | 8                 |                |              |                |
|        |   |   | Tener más de 7 años.                    | 10                |                |              |                |

#### **Factor III: “Evaluación Psicolaboral”**

**Máximo 30 pts.**

Se evaluará este factor a partir de una entrevista Psicolaboral, con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación de la entrevista, será realizada por un Psicólogo/a designado por Establecimiento y les será realizado como máximo a los 06 candidatos/as con mejores puntajes de la sumatoria de los Factores I y II.

| FACTOR |                                      | CRITERIO   | PUNTAJE SUBFACTOR | PTAJE MAXIMO |
|--------|--------------------------------------|--|-------------------|--------------|
| III    | Adecuación Psicológica para el cargo | informe Psicolaboral lo define como <b>Recomendable</b> para el cargo    | 30                | 30           |
|        |                                      | Informe Psicolaboral lo define como <b>No recomendable</b> para el cargo | 00                |              |

*Obs: El candidato cuyo informe psicolaboral sea "no recomendable", no pasa a siguiente etapa, independiente sumatoria de puntajes de factores anteriores de las presentes bases.*

**Factor N° IV: "Apreciación Global del Candidato (a)"**

**Máximo 30 ptos.**

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por la Comisión de Selección, a todos los postulantes que pasen la Etapa de Evaluación Psicolaboral, pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil del cargo.

Cada uno de los (las) integrantes de la Comisión, que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado (a) con un puntaje entre 1 y 30 puntos. El promedio de los puntajes de los (las) integrantes del Comité se asignará como puntaje final de la entrevista al postulante. El puntaje mínimo para pasar a esta etapa será de 55 puntos.

**IX. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACION DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO**

- El Comité de Selección presentará al Director del Hospital Base Valdivia, una terna en orden decreciente los puntajes de los Postulantes que pasaron a la última etapa.
- La autoridad hará una entrevista a los postulantes presentados como Terna y podrá seleccionar a cualquiera de ellos, dando V° B° al Proceso para el respectivo Nombramiento.
- La autoridad podrá seleccionar a cualquiera de los candidatos. En el caso de que ninguno de los candidatos obtenga el mínimo de puntaje, podrá declarar desierto el proceso.
- La Unidad de Reclutamiento y Selección del Hospital Base Valdivia, notificará posteriormente al postulante seleccionado vía telefónica y/o correo electrónico. Comunicará también el resultado final a los demás concursantes dentro de los 10 días hábiles siguientes a la definición del ganador del proceso de selección.

**X. ASUNCION DE FUNCIONES**

Terminado el Proceso, el profesional seleccionado asumirá las funciones a contar de la fecha estipulada en el cronograma de estas Bases, en caso de cualquier alteración justificada del Cronograma prefijado, la institución determinará la fecha de asunción del cargo.

**XI. CONSIDERACIONES**

- El Director del Hospital Base Valdivia podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor, y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.
- Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y del Hospital Base Valdivia.
- En el caso de considerar que los (las) postulantes no se ajustan al perfil definido por la institución, el Director se reserva el derecho de declarar total o parcialmente desierto el presente Proceso de Selección.
- En caso de existir un empate al final del proceso, la Comisión podrá sugerir al Director el candidato más idóneo para desempeñar el cargo.
- El director citará a la terna presentada por la Comisión a entrevista personal.
- No existirá instancia de apelación de la decisión adoptada.
- Las citaciones a la entrevista personal se efectuarán por correo electrónico, a la dirección indicada por el (la) postulante.
- El Hospital Base se reserva el derecho de dar a conocer los resultados de las Evaluaciones Psicolaborales de los postulantes.
- Los antecedentes no serán devueltos.
- Las dudas o consultas, se resolverán, luego de finalizado el proceso de selección y se podrán realizar hasta por diez días hábiles, solicitando entrevista con el encargado del proceso.
- El postulante seleccionado tendrá un primer contrato a plazo fijo de 6 meses, sujeto a Evaluación de desempeño de acuerdo a la cual, se renovará o no su continuidad en la Institución.

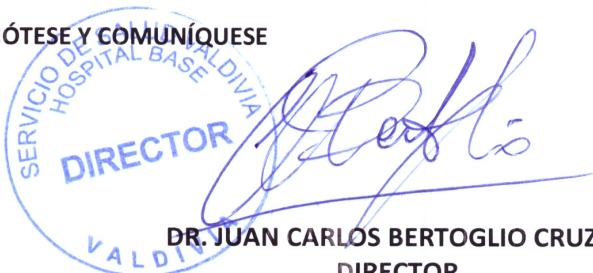


## XII. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DEL PROCESO:

| ACTIVIDAD  | FECHA            |               |
|--|------------------|---------------|
|  | DESDE            | HASTA         |
| Publicación en página web del Hospital y Portal Empleos Públicos.  | 10 de Junio 2019 |               |
| <b>POSTULACION UNICAMENTE EN EL PORTAL EMPLEOS PUBLICOS</b> <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> | 10 Junio 2019    | 16 Junio 2019 |
| Evaluación curricular  | 17 Junio 2019    |               |
| Entrevista Psicolaboral  | 18 Junio 2019    | 21 Junio 2019 |
| Entrevista Personal  | 25 Junio 2019    |               |
| Información Resultados finales   | 28 Junio 2019    |               |
| Asumo de funciones   | 01 Julio 2019    |               |

3.- **PUBLIQUESE** esta Resolución a través de los sitios Web del Hospital Base Valdivia, del Servicio de Salud Valdivia, y en portal de Empleos Públicos.

### ANÓTESE Y COMUNIQUESE



**DR. JUAN CARLOS BERTOGLIO CRUZAT**  
**DIRECTOR**  
**HOSPITAL BASE VALDIVIA**

### DISTRIBUCION:

- Dirección Hospital Base Valdivia.
- Subdirección Administrativa.
- Subdirección Gestión Clínico Asistencial.
- Depto. Gestión de las Personas
- Fenpruss HBV.
- Oficina de Partes H.B.V.
- Subdepto Selección y Capacitación de Personas.
- Archivo Unidad Reclutamiento y Selección.



MINISTRO DE FE

005005 05.06.2019