



PAUTA PROCESO DE OPOSICIÓN DE ANTECEDENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

1.- ANTECEDENTES GENERALES.

La siguiente pauta regulará el llamado a proceso para proveer los cargos de:

Cargo	MÉDICO EN CUIDADOS PALIATIVOS ONCOLÓGICOS PEDIÁTRICOS
Vacantes	01
Ley de Contratación	Ley N°19.664
Jornada Laboral	Diurno / 22 horas
Calidad Jurídica	Contrata
Servicio/Unidad	Servicio de Pediatría - Unidad de Hematología Infantil
Dependencia Administrativa	Subdirección Médica
Dependencia Técnica	Encargada Unidad de Hematología Infantil

2.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

HITOS	FECHAS
Recepción de Antecedentes	10 octubre 2023 al 23 de octubre 2023
Extensión de Antecedentes	Hasta el 06 noviembre 2023
Análisis Curricular	24 octubre 2023 al 26 de octubre 2023
Evaluación Psicolaboral Individual	30 octubre 2023 al 06 de noviembre 2023
Entrevista personal a postulantes por parte de la Comisión Selección	07 noviembre 2023 al 14 de noviembre 2023
Resolución del proceso	15 noviembre 2023 al 20 de noviembre 2023

El presente cronograma de proceso es referencial y puede sufrir modificaciones.

**SE PROLONGA LA FECHA DE RECEPCION DE ANTECEDENTES AL
LUNES 06 DE NOVIEMBRE 2023.**



3.- OBJETIVOS DEL CARGO

Prestar atención médica de calidad integral y centrada en el paciente, en el contexto de un hospital de alta complejidad y en conjunto con equipo multidisciplinario, en el manejo de pacientes pediátricos con enfermedad avanzada por Cáncer Infantil

4.- PRINCIPALES RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDADES PRINCIPALES
Liderar el equipo interdisciplinario de Cuidados Paliativos por Cáncer Infantil, para manejo de pacientes y familias.
Brindar atención médica de calidad al paciente hospitalizado, ambulatorio y en domicilio, garantizando que ésta sea integral, oportuna y humanizada
Supervisar el cumplimiento de las Indicaciones médicas y controlar los resultados de exámenes y procedimientos solicitados y realizados.
Dar cumplimiento a las normas y protocolos Institucionales y Ministeriales
Coordinar el proceso de atención del paciente oncológico con la red de derivación APS y y realizar capacitación continua a dichos equipos
Participar de reuniones clínicas y asistir a capacitaciones acordes a su nivel de responsabilidad
Participar en la formación de becados y/o internos en medicina (en caso de ser asignado por su jefatura para ello).
Llevar registros de pacientes hospitalizados, ambulatorios y de manejo domiciliario.
Participar en reuniones de la red nacional de cuidados paliativos pediátricos.
Conocer y aplicar deberes funcionarios estipulados en estatuto administrativo y reglamento de Higiene y Seguridad vigente.

5.- REQUISITOS

5.1.- Requisitos legales para ingresar a la Administración Pública:

Los postulantes deberán cumplir los requisitos de ingreso a la Administración Pública, establecidos en la Ley **19.664**:

- Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Cumplir con la Ley N°20.261 sobre Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM). Cumplir con la Ley N°20.985, sobre certificación de la especialidad en la Corporación Nacional Autónoma de Certificación de Especialidades (CONACEM), o encontrarse en vías de certificación de acuerdo con lo indicado en la Ley N°21.274 de 2020.

5.2.- Requisito Ley N°21.389

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.



5.3.- Aspectos Técnicos Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos técnicos que se requieren para la vacante:

- I. Acreditar título Médico Cirujano en una Universidad del Estado de Chile o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con legislación vigente y/o que haya rendido y aprobado examen único nacional de conocimientos médicos (EUNACOM).
- II. Acreditar especialización en Pediatría, titulado en una Universidad del Estado de Chile o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con legislación vigente y/o acreditar CONACEM aprobado con inscripción SIS en trámite.
- III. Acreditar a lo menos 6 meses de experiencia profesional en cargo de médico pediatra en atención de niños en APS, Servicio de Urgencias u Hospitalizados.

5.4.- Aspectos Deseables Para El Desempeño Del Cargo

A continuación, se establecen los aspectos deseables para el desempeño del cargo:

- Diplomado en Cuidados
- Curso en Cuidados Paliativos Pediátricos
- Curso diagnóstico precoz de cáncer infantil
- Curso manejo del dolor en niños
- Curso de manejo de crisis
- Curso comunicación de malas noticias

5.6.- Competencias del funcionario Público

• Compromiso Organizacional

Es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con responsabilidad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr su labor con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los usuarios tanto internos como externos. Implica, además, sentir como propios los objetivos de la organización.

• Orientación a los resultados

Disposición total a los resultados, la eficacia y el interés por los estándares. Personas centradas en la mejora, en ser emprendedores y optimizar el uso de recursos. Es la preocupación por trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia.

• Orientación al Servicio Público

Disposición de ayudar o servir a los demás en base a las necesidades y expectativas de los usuarios tanto internos como externos, entregando soluciones en un marco de respeto, inclusión e integridad.



- **Probidad**

Asumir las obligaciones de forma íntegra y ejemplar, aceptando la responsabilidad de sus acciones y omisiones, manteniendo transparencia en sus actos, cuidando los recursos eficientemente, junto con resolver de manera oportuna y efectiva sus compromisos.

- **Relaciones Interpersonales**

Capacidad y habilidades para relacionarse con los/las compañeros/as de trabajo y otros profesionales del entorno laboral de forma satisfactoria, manteniendo una actitud asertiva y constructiva.

- **Responsabilidad**

Disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal. Está asociada al compromiso con que la personas realizan las tareas encomendadas; preocupándose por cumplir con lo asignado por sobre sus propios intereses.

- **Trato Humanizado**

Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios externos e internos, reflejando un trato amable y cordial, interés por la persona y por la solución a sus problemas.

5.7. Competencias Específicas del cargo:

- **Tolerancia al trabajo bajo presión**

Capacidad para trabajar con determinación, firmeza, perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones/decisiones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales. Implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.

- **Capacidad de adaptación y flexibilidad**

Capacidad para comprender y apreciar perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse en forma rápida y eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.

- **Trabajo en equipo y cooperación**

Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un equipo que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que la competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina.

- **Liderazgo**

Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

- **Empatía**

Implica intentar entender a los demás. Involucra la habilidad para escuchar atentamente y comprender los pensamientos, sentimientos, asuntos implícitos o no del todo expresados. Los demás pueden ser personas, grupos o instituciones.



6.- PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

6.1 Difusión y Publicación de Bases:

La Unidad de Incorporación de Personas del Establecimiento Hospital Dr. Gustavo Fricke realizará difusión de la presente Pauta en la página web del hospital <http://www.hospitalfricke.cl/>, en la página de empleos públicos, a través de correos masivos de GDP informa y afiches Informativos en puntos estratégicos del hospital a partir del **martes 10 de octubre 2023**.

6.2 Modos de postulación

- Postulación vía Empleos Públicos.

6.2.1 Postulación en línea Portal y Documentos a presentar:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán realizar su postulación en línea en el portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl), de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Para poder postular deberá:

- 1) Ingresar a la página www.empleospublicos.cl
- 2) Crear una cuenta de usuario en el Portal (en el caso que no la tenga)
- 3) Acceder a su cuenta
- 4) Ingresar datos de su curriculum a la plataforma de Empleos Públicos.
- 5) Postular al proceso de selección del cargo en cuestión.
- 6) Adjuntar además los siguientes documentos a su postulación **(en el caso de no presentar estos documentos el postulante queda fuera del proceso)**:
 - Fotocopia simple del título profesional pertinente al cargo o certificado de la Superintendencia de Salud.
 - Acreditar experiencia profesional clínica mediante un certificado emitido por jefatura que indique fecha de emisión del documento, periodo (inicio y termino de propuesta), nombre del cargo, especificación de funciones y timbre institucional.
 - Fotocopia simple de los cursos y/o diplomado, posgrado, magister, doctorado (no se contabilizarán seminarios, charlas, conferencias). Los cursos exigidos se contabilizarán hasta 5 años para su vigencia. En el caso de funcionarios públicos se considera valido certificado emitido por la unidad de capacitación el que debe contar con timbre y firma correspondiente.

Por otra parte, aquellos postulantes que se encuentren en situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.



EL POSTULANTE DEBERÁ ADJUNTAR LOS DOCUMENTOS QUE SE INDICAN EN LA VIA DE POSTULACIÓN, DE LO CONTRARIO, NO SERÁN CONSIDERADOS Y QUEDARÁ FUERA DEL PROCESO.

6.3. Periodo de Postulación:

Los interesados que reúnan los requisitos deberán postular única y exclusivamente a través de Portal de Empleos Públicos, de acuerdo a las fechas estipuladas en el cronograma del proceso. Sólo serán consideradas dentro del proceso de selección aquellas postulaciones recibidas en las fechas establecidas en el cronograma y que cuenten con todos los antecedentes solicitados en la pauta del proceso.

No se recibirán postulaciones, ni tampoco se recepcionarán antecedentes fuera del plazo establecido. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales fuera de plazo, a menos que la Unidad de Incorporación de Personas en etapa de análisis curricular así lo requiera para aclarar los ya presentados. Por lo tanto, los postulantes que no adjunten los antecedentes solicitados hasta la fecha indicada quedarán fuera del proceso de selección.

6.4. Documentos a Presentar:

Para acreditar experiencia profesional en atención clínica y ésta sea considerada para el proceso de selección, se debe presentar certificado laboral emitido por la institución correspondiente, el cual debe señalar: nombre de la Institución, fecha de inicio y termino, área/servicio/unidad en que cumplió funciones (requisito que se establece en los aspectos técnico de las bases), nombre del cargo, fecha de emisión del documento, nombre y cargo de quien firma el certificado; este documento debe venir con timbre institucional.

En el caso de acreditar experiencia profesional clínica actual, se debe procurar que la fecha de emisión del certificado sea la más reciente y cercana a la fecha de postulación, ya que se considerará el periodo desde el inicio del contrato hasta la fecha de emisión del certificado. Para funcionarios públicos, la relación de servicio NO acredita experiencia profesional clínica, ya que solo indica antigüedad laboral y estamento, y no el área/servicio/unidad de trabajo. En estos casos, se hace necesario presentar resolución de nombramiento y/o certificado emitido por la jefatura directa, donde se indique la información antes señalada.

Presentar documento que acredite tramitación de la Inscripción de CONACEM (especialización en pediatría) en Super Intendencia de Salud.

Formación académica:

En relación con los certificados de cursos, Postítulo y/o Posgrado que se presenten para acreditar formación profesional, se debe presentar una copia simple del certificado en el que se debe señalar los siguientes datos: nombre del curso, Postítulo y/o Posgrado, según corresponda, horas pedagógicas, nota, fecha de obtención, nombre de la institución que lo emite y sus respectivos timbres. En el caso del curso de IAAS, RCP, ACLS se considerará una vigencia de cinco años desde la fecha de postulación.

En el caso de los funcionarios públicos, se considerará válido certificado que emite la unidad de capacitación, donde se indica todos los datos señalados anteriormente. Este documento debe venir con la firma de la unidad de capacitación o área similar que lo imparte y no será necesario que se adjunte los certificados de cada formación que aparece en el documento.



7. Procedimiento de selección

7.1 De la Comisión de Selección:

Para el desarrollo de este proceso, existirá un comité de selección, que estará integrado por las siguientes personas:

- **Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del establecimiento, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Subdirección Médica, o quien designe como representante, cuenta con voz y voto.**
- **Referente Técnico, asignado/a por la Subdirección Médica del establecimiento, cuenta con voz y voto.**
- **Representante Gremial de la planta más representativa del estamento, AFUMOQ, con derecho a voz y voto.**
- **Psicólogo/a a cargo del proceso, cuenta con voz.**

- a.- El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes. Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Ante situaciones de empate, éste será dirimido por el/la presidente de la Comisión.
- b.- La Comisión será presidida por Subdirección Médica del establecimiento. En su ausencia, asumirá esta función el/la funcionario/a de mayor jerarquía.
- c.- Los miembros de la comisión podrán encomendar a un reemplazante, idealmente su subrogante formal, ser parte de la comisión en caso de no poder asistir.
- d.- Será facultad de la comisión, en caso de que ésta lo estime conveniente, solicitar las opiniones técnicas que requiera a entidades que tengan competencia en la materia consultada, las cuales tendrán sólo derecho a voz.
- e.- La primera reunión será para constituirse como comisión y para acordar el cronograma de actividades a desarrollar.

8.- DE LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS FACTORES Y DE LOS PUNTAJES MÍNIMOS EXIGIDOS

8.1.- Metodología De Evaluación

La evaluación se llevará a cabo sobre la base de etapas sucesivas, indicándose en cada factor cuál es puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

La evaluación de los postulantes constará de tres etapas que se presentan a continuación, debiendo entenderse que de no cumplir con los criterios exigidos en ella; el puntaje equivale a 0 (cero) puntos. Para poder ser considerado postulante idóneo al cargo, debe haber aprobado cada una de las etapas de selección, de acuerdo con los puntajes mínimos estipulados por cada una.



8.2.- Descripción de las Etapas

ETAPA 1. ANÁLISIS CURRICULAR

Esta etapa se evaluará bajo los siguientes parámetros

- **Experiencia Profesional:**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	10
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	15
	El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 2 años en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	20

- **Formación Deseable**

	CRITERIO	PUNTAJE BRUTO
Capacitaciones y/o Cursos (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización)	El/La postulante no posee curso/ capacitaciones para el desempeño del cargo.	0
	El/La postulante posee 1 o 2 cursos de solicitados en los aspectos técnicos relevantes.	10
	El/La postulante posee 3 o más cursos de solicitados en los aspectos técnicos relevantes.	15
	El/La postulante posee 3 o más cursos solicitados de los aspectos técnicos relevantes, o el diplomado de Cuidados Paliativos Pediátricos descrito en los aspectos deseables.	20

El puntaje mínimo de aprobación de la fase de “Análisis Curricular” será de 10 puntos, el cual corresponde al factor de “Experiencia profesional”. El apartado denominado “Formación Deseable”, al ser un aspecto deseable, no será determinante para la aprobación de la etapa, sin embargo, se asignará puntaje a la/el postulante que la posea.



ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL INDIVIDUAL

La etapa de evaluación de adecuación psicolaboral al cargo, consiste en la aplicación de instrumentos psicolaborales y entrevista por competencias; esta etapa pretende detectar las competencias asociadas al perfil del cargo. Dicha evaluación será realizada por un Psicólogo Laboral.

Producto de dicha evaluación, los postulantes serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

CRITERIO	PTJE BRUTO
NO RECOMENDABLE PARA EL CARGO	0
RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES PARA EL CARGO	10
RECOMENDABLE PARA EL CARGO	20

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de 10 puntos. Por lo tanto, no continuarán en proceso de evaluación aquellos postulantes que sean evaluados con 0 puntos, es decir, aquellas personas que obtengan un “**No Recomendable**” quedarán inmediatamente fuera del proceso.

Por otro lado, los postulantes tendrán acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y **no se harán entrega de los informes psicolaboral ni retroalimentación de la evaluación en general.**

La Comisión de Selección sólo podrá tener acceso a la información de los puntajes, y no podrán ser divulgados por ésta, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación. El Director podrá tener acceso a toda la información del proceso psicolaboral.

En caso de no presentarse a entrevista en el día y horario establecido previamente vía correo electrónico, el postulante no aprobará la etapa y quedará fuera del proceso de selección.



ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan aprobado las etapas anteriores. En esta instancia la comisión busca poder identificar las habilidades, de acuerdo con el perfil de competencias del cargo.

Procedimiento de asignación de puntaje para esta etapa:

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 20 puntos. Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes, aplicándose luego la siguiente tabla:

FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE
LA APRECIACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO NO ESTA ACORDE A LO ESPERADO.	0
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES ACORDE A LO MINIMO ESPERADO.	10
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ES ACORDE A LO ESPERADO.	15
LA APRECIACIÓN GLOBAL DEL CANDIDATO ESTA SOBRE LO ESPERADO	20

El puntaje mínimo para aprobar esta etapa es de 10 puntos.

En caso de no presentarse a entrevista en el día y horario establecido previamente vía correo electrónico, el postulante no aprobará la etapa y quedará fuera del proceso de selección. Por otro lado, los postulantes podrán tener acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se podrá acceder al puntaje específico que cada integrante del comité de selección realizó.



HOSPITAL
DR. GUSTAVO FRICKE

9. TABLA RESUMEN DE PUNTAJES

ETAPAS	FACTOR	CRITERIO	PTJE	%	PTJE MÍNIMO DE APROBACIÓN	PTAJE MÁXIMO DE APROBACIÓN
ETAPA 1: ANÁLISIS CURRICULAR	Acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	El/La postulante acredita experiencia inferior a la requerida para el cargo.	0	30%	10 pts	20 pts.
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 6 meses en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	10			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 1 año en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	15			
		El/La postulante acredita experiencia profesional clínica de a lo menos 2 años en funciones de Médico Pediatra en APS, Urgencia Infantil o paciente hospitalizado.	20			
	Formación Académica Capacitaciones y/o Cursos (cursos vigentes, transcurridos no más de 5 años desde su finalización)	El/La postulante no posee cursos/capacitaciones para el desempeño del cargo.	0		0 pts.	20 pts.
		El/La postulante posee 1 o 2 cursos solicitados en los aspectos técnicos relevantes	10			
		El/La postulante posee 3 o más cursos solicitados en los aspectos técnicos relevantes	15			
		El/La postulante posee 3 o más cursos solicitados en los aspectos técnicos relevantes, más el diplomado de Cuidados Paliativos pediátricos descrito en los aspectos deseables.	20			
ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL	Evaluación Psicolaboral Del Candidato	No recomendable	0	30%	10 pts.	20 pts.
		Recomendable con Observaciones	10			
		Recomendable	20			
ETAPA 3: ENTREVISTA POR PARTE DE LA COMISIÓN	Entrevista Individual Del Candidato Por Parte De La Comisión	La apreciación general del candidato no está acorde a lo esperado.	0	40%	10 pts.	20 pts.
		La apreciación general del candidato es acorde a lo mínimo esperado.	10			
		La apreciación global del candidato es acorde a lo esperado.	15			
		La apreciación global del candidato está por sobre lo esperado.	20			
Total				100%	30 min	80 máx.



10. DE LA PONDERACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

El diseño de la pauta de proceso será presentado junto al Acta de la primera reunión de la comisión, considerándose éste como el acuerdo tomado por la misma para este proceso específico.

11.- DE LA NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Finalizado el proceso de selección y al término de la evaluación, el/la psicólogo/a a cargo del proceso informará los resultados a los postulantes, enviando un correo electrónico, según la información señalada en sus antecedentes curriculares.

12.- ETAPA FINAL.

Finalizado el trabajo del comité, éste procederá a enviar al Director del Establecimiento los resultados del proceso y realizará una propuesta para su análisis y decisión de provisión del cargo.

El Director podrá decidir por algunos de los postulantes propuestos por el Comité de selección, o bien podrá declarar desierto el proceso, de acuerdo a su superior resolución.

En el caso de que un postulante quede seleccionado, este estará tres meses en periodo de prueba, en los cual se evaluará si efectivamente se adecua al perfil del cargo.

De conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirven, expiran sus funciones en dicha fecha por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

En caso de que el Hospital presente la necesidad de proveer un cargo de perfil y características similares a las de este proceso, podrá escoger de la nómina de postulantes idóneos a aquel que se adecúe de mejor manera al perfil de cargo, sin necesidad de realizar un nuevo concurso, pues la idoneidad del evaluado tendrá una validez de 6 meses a contar de la fecha de finalización del proceso de selección.