



Hospital Clínico Magallanes  
"Dr. Lautaro Navarro Avaria"  
Subdirección Gestión y Desarrollo  
de las Personas.  
Unidad Reclutamiento y Selección



## RESOLUCIÓN EXENTA N° 727

PUNTA ARENAS, 24 de enero del 2024.

VISTOS: Lo dispuesto en el D.F.L. N° 1 del 23.09.05 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del D.L. 2.763 de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; el D.S. N° 38 de 2005 del Ministerio de Salud que establece el Reglamento Orgánico de los Establecimientos Autogestionados en Red, D.S. 140 de 2004 del Ministerio de Salud que contiene el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud del país; Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo; GAB.PRES.N°002, de 15 de junio de 2006, que contiene instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración Central del Estado; Ley de presupuesto N° 21.640, de fecha 18 de diciembre de 2023, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año 2024; Resolución exenta N° 7486, de fecha 27 de diciembre de 2023, de la Dirección del Servicio de Salud de Magallanes, que aprueba Presupuesto inicial Año 2024 para Hospital Clínico Magallanes "Lautaro Navarro Avaria" de Punta Arenas; Resolución Exenta N°1323 del 05 de febrero 2021 del Hospital Clínico Magallanes que aprueba el manual de Reclutamiento y Selección; las facultades establecidas en Resolución Exenta N° 537/21.03.2023 que establece orden de subrogancia de la Dirección del Hospital Clínico de Magallanes, y

### CONSIDERANDO

1. Que, mediante Resolución Exenta N° 1323/05.02.2021 del Hospital Clínico Magallanes se aprueba Manual de reclutamiento y Selección.
2. Que, mediante resolución Exenta N° 7802/06.09.2021 del Hospital Clínico Magallanes se modifica el acápite 1.3 del Manual de Reclutamiento y Selección.
3. Que, resulta necesario para el Hospital Clínico Magallanes la contratación de Personal idóneo para desarrollar las funciones que la Ley le ha encomendado a este Hospital.
4. Que, mediante Resolución Exenta N°726/24.01.2024 se aprueba Perfil del cargo "Enfermero/a Primera Acogida del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS) CR Emergencia Hospitalaria" del Hospital Clínico Magallanes.
5. Que, la Dirección del Hospital indica realizar un llamado a Concurso Interno para proveer el cargo de "Enfermero/a Primera Acogida del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS) CR Emergencia Hospitalaria"; por lo que se dicta la siguiente:



Hospital Clínico Magallanes  
"Dr. Lautaro Navarro Avaria"  
Subdirección Gestión y Desarrollo  
de las Personas  
Unidad Reclutamiento y Selección



## RESOLUCIÓN

1. APRUÉBASE las Bases del llamado a Concurso Interno para proveer 01 cargo Enfermero/a Primera Acogida del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS) CR Emergencia Hospitalaria del Hospital Clínico Magallanes, las que se adjuntan a la presente Resolución.

2. DÉJASE CONSTANCIA, que el proceso seguirá los lineamientos indicados en el Manual de Reclutamiento y Selección aprobado mediante la Resolución Exenta 1323/05.02.2021 del Hospital Clínico Magallanes.

3. PUBLÍQUESE Y difúndase a través de los medios informativos señalados en las presentes Bases.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



MTM/EMQ/MCH/PFS/MEP/foe

### DISTRIBUCIÓN

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas HCM
- Subdirección de Enfermería HCM
- Enfermero Supervisor CR Emergencia Hospitalaria HCM
- Representantes FENPRUSS
- Representantes ASENF
- Oficina de Partes HCM



MARCELO TORRES MENDOZA  
DIRECTOR (S)  
HOSPITAL CLÍNICO DE MAGALLANES



HOSPITAL CLÍNICO DE MAGALLANES  
"DR. LAUTARO NAVARRO AVARIA"  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE  
PERSONAS  
Unidad Reclutamiento y Selección



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

**ENFERMERO/A PRIMERA ACOGIDA DEL PROGRAMA DE  
ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS)  
CR EMERGENCIA HOSPITALARIA  
HOSPITAL CLÍNICO MAGALLANES**

<b>ENFERMERO/A PRIMERA ACOGIDA DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS) CR EMERGENCIA HOSPITALARIA</b>	<b>CALIDAD JURÍDICA CONTRATO GRADO 15</b>	<b>1 CUPO</b>
---	---	---------------

# ENFERMERO/A PRIMERA ACOGIDA DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS) CR EMERGENCIA HOSPITALARIA

## 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

**Ministerio**  
Ministerio de Salud

**Institución / Entidad**  
Servicio de Salud Magallanes / Hospital Clínico Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria"

**Cargo**  
Enfermero/a Primera Acogida del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS) CR Emergencia Hospitalaria

**Nº de Vacantes**  
1

**Área de Trabajo**  
Salud

**Región**  
Región de Magallanes y de la Antártica Chilena

**Ciudad**  
Punta Arenas

**Tipo de Vacante**  
Contrata

**Renta Bruta**  
Grado 15° EUS

### 1.1. CONDICIONES

Institución	: Hospital Clínico Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria"
Subdirección	: Subdirección de Enfermería
CR/Servicio/Unidad	: CR Emergencia Hospitalaria
Jefe Directo	: Enfermero Supervisor CR Emergencia Hospitalaria
Supervisión Recibida	: Enfermero Supervisor CR Emergencia Hospitalaria
Supervisión Ejercida	: Enfermeros clínicos, Técnico, auxiliares de apoyo
Jornada Laboral	: Diurno, 44 horas
Remuneración	: Equivalente a Grado 15° EUS

### 1.2. OBJETIVO DEL CARGO

"Liderar la implementación en el CR Emergencia Hospitalaria del proceso de atención integral a pacientes víctimas de violencia sexual adultos y pediátricos".

### 1.3. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Dar cumplimiento al Protocolo GES para la atención integral de salud en la agresión sexual aguda.
- Supervisar procesos asistenciales relacionados con la atención a víctimas de agresión sexual, con el fin de otorgar una atención segura, oportuna, continua y en concordancia con las políticas y normas vigentes.
- Otorgar una atención de calidad a los pacientes que ha sido víctimas de violencia sexual, que permita poner en marcha mecanismos de protección y disminuya los efectos adversos y multisistémicos del abuso sexual.
- Coordinar y gestionar las derivaciones de los pacientes dentro de la institución o de la red asistencial.
- Apoyar en capacitación en materias vinculadas a GES y vulneración de derechos.
- Promover los principios éticos y legales que guían el ejercicio profesional.

#### **FUNCIONES DEL CARGO:**

- Implementar y facilitar los procesos de primera acogida, diagnóstico y tratamiento, según indicación médica de personas, que han sido víctimas de abuso sexual.
- Planificar, ejecutar controlar y evaluar el plan de atención de enfermería, derivado del diagnóstico y tratamiento médico, así como del diagnóstico y evaluación de enfermería a pacientes y familias víctimas de violencia sexual.
- Primeros auxilios psicológicos a la víctima.
- Atención clínica integral.
- Toma de muestras de importancia clínica (resguardando la cadena de custodia).
- Profilaxis para el VIH y otras infecciones de transmisión sexual (ITS).
- Evaluar y mitigar el riesgo de transmisión de hepatitis B.
- Anticoncepción de emergencia o prevención de embarazo no intencionado (si corresponde).
- Fomentar procesos de detección activa de casos de abuso sexual para realizar intervenciones precoces e interrumpir la dinámica silenciosa del abuso.
- Colaborar en los peritajes cuando estos ocurran en horario hábil.
- Ejercer y promover un liderazgo efectivo en la gestión de los equipos de trabajo.
- Conocer y cumplir con normas y protocolos institucionales vigentes.
- Habilitación e identificación de necesidades para la atención de los pacientes VVS en la UEH.
- Mantener la confidencialidad de los datos obtenidos del paciente, familiares y del servicio.
- Registro de toda actividad y situación especial en Dato de atención de urgencia de acuerdo con normas vigentes.
- Brindar atención de enfermería en intervención en crisis, a consultantes y familiares que enfrentan situaciones agudas de violencia sexual.
- Elaboración, mantenimiento y entrega de cadenas de custodia de pacientes VVS.
- Colaboración directa con el médico perito en la realización del examen físico del paciente VVS.
- Colaboración en la elaboración de protocolos locales para la atención de víctimas de violencia sexual.
- Responder a pacientes y familiares consultas espontáneas.
- Coordinación continua con integrantes del equipo del CR Emergencia Hospitalaria, equipo HCM de violencia sexual, unidades de apoyo, GES.
- Gestión de Garantías y entrega de información a Unidad GES.
- Registro en plataforma GES de acuerdo a disponibilidad.
- Brindar atención a pacientes que requieren apoyo emocional y/o espiritual.
- Intervención de acogida, apoyo y reflexión según pertinencia.
- Contención emocional y acompañamiento, según necesidad y consulta espontánea.
- Cumplimiento de indicaciones médicas, de enfermería y referencias.
- Coordinación con organismos gubernamentales y no gubernamentales, institucionales, sociales y comunitarios; vía telefónica y/o presencial para derivación de pacientes VVS.
- Participación en actividades sectoriales e intersectoriales en el tema de VVS.
- Realizar la evaluación, control, evolución de los registros de enfermería de los pacientes de la unidad.
- Coordinación con servicios de apoyo según necesidad.
- Mantener y favorecer la dignidad y respeto de la atención del paciente y su familia.
- Notificación de eventos adversos o centinelas.
- Participar en el cumplimiento de las medidas establecidas en el plan de emergencia de la unidad.
- Colaborar con las Unidades de Calidad e IAAS en el cumplimiento de indicadores y metas institucionales, según corresponda.
- Gestión de insumos, fármacos e instrumental de la sala de VVS.
- Educación al paciente y/o familiares.
- Educar y capacitar al personal según necesidad en temas de VVS.
- Funciones asociadas a la coordinación de la unidad y gestión de casos.
- Realizar actividades instruidas por su Jefatura directa de acuerdo con su nivel de competencias.

## 2. PERFIL DEL CARGO

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las postulantes.

### 2.1. FORMACIÓN EDUCACIONAL

Título profesional de Enfermero/a, de al menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado, o reconocido por este, o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.

### 2.2. ESPECIALIZACIÓN Y/O CAPACITACIÓN

Deseable capacitación en:

- Curso de IAAS 80 horas, vigente.
- Curso RCP 20 horas, vigente.
- Curso cadena de custodia.
- Otros atingentes al cargo.

### 2.3. EXPERIENCIA SECTOR PÚBLICO / SECTOR PRIVADO

Deseable 2 años de experiencia en servicios de Hospitalización o atención ambulatoria y/o 1 año de experiencia en unidades de Emergencia.

### 2.4. COMPETENCIA

<b>Adaptación y flexibilidad</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Es capaz de afrontar problemas cotidianos e imprevistos, tolerando la frustración cuando no obtiene los resultados esperados o cuando se modifica la situación a la que se encuentra adaptado, generando nuevas formas de resolución de problemas, acorde a las condiciones del momento.
<b>Conciencia Organizacional</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Implica la habilidad para comprender las relaciones de poder en su organización, distinguiendo a sus jefaturas y adaptándose a sus requerimientos. Implica además ser leal a la autoridad, manejando de manera confidencial la información que se le confíe, sin obtener beneficio personal a partir de ella.
<b>Ética y Probidad</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Maneja la información respetando la confidencialidad, y sin obtener beneficio personal a partir de ella. Transmite información confiable y transparente a los usuarios, tratándolos con respeto y equidad, siendo capaz de reconocer sus errores, para evitar consecuencias negativas para el usuario.
<b>Orientación de Servicio</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Implica el deseo de ayudar a otros, de suplir sus necesidades. Demuestra una actitud de disponibilidad por conocer y resolver los problemas de los usuarios ya sean familiares o pacientes. Supone un trato enmarcado en el respeto y la equidad.
<b>Proactividad</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Predisposición para actuar proactivamente siendo participativo, aportando ideas y soluciones frente a una problemática. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas y no sólo palabras.
<b>Trabajo en Equipo y Colaboración</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Así debe priorizar los objetivos organizacionales sobre los propios, actuando para generar un ambiente de trabajo amistoso, de buen clima y cooperación.
<b>Organización y Ejecución</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Es capaz de estructurar su trabajo y reestructurarlo frente a situaciones cambiantes, tomando en cuenta los recursos físicos. El tiempo disponible, buscando distintas alternativas, priorizando entre lo importante y lo urgente. Lleva a cabo lo planificado, administrando los recursos, manteniendo registros actualizados, y haciendo seguimiento de sus tareas y resultados, programando las actividades y previniendo posibles demoras o errores en la ejecución.
<b>Comprensión Interpersonal</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Implica el deseo de entender a los demás. Comprende tanto la emoción presente como el contenido explícito que comunica el usuario o su familiar, adecuándose a dicho contexto y tomando una actitud acogedora con ello.
<b>Liderazgo</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Permite saber qué sucede a las personas afectadas por una decisión. Asegura que el grupo tenga la información necesaria.

## 2.5. CONTEXTO DEL CARGO

<b>CONFORMACIÓN EQUIPO DE TRABAJO</b>	Profesionales multidisciplinarios del Programa de Víctimas de Violencia Sexual, Enfermero Supervisor CR Emergencia Hospitalaria. Funcionarios de CR Emergencia Hospitalaria.
<b>CLIENTES INTERNOS</b>	Pacientes derivados desde el hospital.
<b>CLIENTES EXTERNOS</b>	Pacientes derivados o de consulta espontánea, Carabineros, Policía de investigaciones, Médico legal.
<b>RIESGOS INHERENTES</b>	Riesgos ergonómicos relacionados con funciones Administrativas.
<b>ENTORNO EXTERNO</b>	Edificio A, primer piso.

## 2.6. REQUISITOS GENERALES

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

- Ser ciudadano (a) o extranjero (a) poseedor de permiso de residencia vigente;
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente (obligatorio para hombres);
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

**No estar afecto a las inhabilidades** establecidas en el **artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:**

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

## 2.7. REQUISITOS ESPECÍFICOS

Título Profesional de **Enfermero/a**, de una carrera de al 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.

Deseable 2 años experiencia en servicios de Hospitalización o atención ambulatoria y/o 1 año de experiencia en unidades de Emergencia.

### 3. CRITERIOS DE SELECCIÓN

#### 3.1 ETAPAS PROCESO DE SELECCIÓN

La selección considerará la aplicación de una secuencia de filtros que se ejecutarán en forma sucesiva, debiendo cumplir en cada etapa un puntaje mínimo para pasar a la siguiente, según se indica:

- I. Admisibilidad
- II. Evaluación Curricular
- III. Evaluación Psicolaboral
- IV. Evaluación Comisión de Selección

**Tabla N°1: Resumen Etapas de Selección:**

ETAPAS	Puntaje	Puntaje mínimo requerido
<b>I.- Admisibilidad</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Postulación Admisible</li> <li>● Postulación Inadmisible</li> </ul>	15 0	<b>15</b>
<b>II.- Evaluación Curricular</b>		
<b>a) Experiencia Laboral</b>	20	<b>20</b>
<b>b) Experiencia Laboral Calificada</b>	10	
<b>c) Capacitación Atingente al cargo</b>	20	
<b>III.- Evaluación Psicolaboral</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recomendable para el cargo</li> <li>● Recomendable con Observaciones</li> <li>● No recomendable</li> </ul>	20 10 0	<b>10</b>
<b>IV. Evaluación Comisión de selección</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Presenta especiales habilidades y competencias para el cargo</li> <li>● Presenta varias habilidades y competencias para el cargo</li> <li>● Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo</li> <li>● No presenta habilidades y competencias para el cargo</li> </ul>	15 10 5 0	<b>10</b>

#### 3.2 PROCESO DE EVALUACIÓN DE POSTULANTES

La selección considerará la aplicación de una secuencia de filtros que se ejecutarán en forma sucesiva (etapas de selección indicadas en el apartado anterior) y que se detallan a continuación:

##### 3.2.1 ADMISIBILIDAD

Conciérne a la verificación de los requisitos legales establecidos en la normativa del Servicio, además de las eventuales inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses. **Es importante destacar que, al tratarse de un concurso interno, los postulantes deben presentar documentación que certifique que se encuentran activos en alguna de las dependencias del Servicio de Salud Magallanes.** Aquellos postulantes que cumplan con todos los requisitos de admisibilidad y los documentos exigidos señalados en el apartado "Documentos requeridos para postular", se les asignará un puntaje de 15 puntos y pasará a la siguiente etapa.

##### 3.2.2 EVALUACIÓN CURRICULAR

En esta etapa el comité de selección evaluará la totalidad de postulaciones, identificando correctamente qué personas cumplen con los requisitos de postulación (admisibilidad), y, por tanto, pueden participar del proceso, como también quienes presentan la experiencia y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. Para evaluar esta primera etapa, se consideran los subfactores de análisis curricular: (a) **Experiencia Laboral**, (b) **Experiencia Laboral Calificada** y (c) **Capacitación y especialización** (Véase Tabla N°2). Aquel que apruebe la evaluación curricular, podrá avanzar a la siguiente etapa de evaluación.

**Tabla N°2: Valorización de subfactores de Evaluación Curricular:**

VALORIZACIÓN ANTECEDENTES CURRICULARES	PUNTAJE MÁXIMO
<b>a) EXPERIENCIA LABORAL</b>	20
<b>b) EXPERIENCIA LABORAL CALIFICADA</b>	10
<b>c) CAPACITACIÓN ATINGENTE AL CARGO:</b>	20
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>
Los postulantes que obtengan el puntaje mínimo de <b>20 puntos</b> continuarán a la etapa siguiente	

A continuación, se especifica las consideraciones para cada uno de los subfactores a evaluar:



a) **EXPERIENCIA LABORAL**

El presente subfactor asigna puntaje a la experiencia laboral del postulante. Toda información presentada en la postulación referente a experiencia laboral deberá ser acreditada con sus certificados respectivos. Para que los certificados sean considerados como válidos deben contener los siguientes datos:

- **Fecha de inicio y fecha de término** de la experiencia laboral (día, mes y año). En los casos que no se indique la fecha de corte, se considerará la fecha de emisión del certificado. Si no hay fecha de emisión, ni fecha de término, el certificado se considerará inválido.
- Para este concurso, la fecha corte para el cálculo de la experiencia laboral será el **31 de diciembre del 2023**
- **Calidad Jurídica** y/o documentación que acredite el vínculo laboral con el empleador
- Nombre de la institución, empresa, etc. Firma del encargado y timbre.
- **Cargo o función realizada**

\*Si falta **uno de estos datos**, el certificado presentado se considerará **no válido** para ponderar.

La puntuación obtenida en el subfactor de Experiencia laboral dependerá de la experiencia acreditada en los certificados validados, y se ponderarán considerando lo expuesto en la Tabla N°3:

**Tabla N°3: Forma de Evaluación Subfactor Experiencia Laboral:**

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
EXPERIENCIA LABORAL	Más de 5 años de experiencia laboral.	20
	Más de 3 años y menos de 5 años de experiencia laboral.	15
	Más de 1 año y menos 3 años de experiencia laboral.	10
	Desde 0 a 1 año de experiencia laboral.	5

b) **EXPERIENCIA LABORAL CALIFICADA**

A diferencia del subfactor anterior, la experiencia laboral calificada asigna puntaje a la experiencia laboral del postulante ejerciendo funciones relacionadas específicamente al cargo en postulación. Para que los certificados sean considerados como válidos deben contener los siguientes datos:

- **Fecha de inicio y fecha de término** de la experiencia laboral (día, mes y año). En los casos que no se indique la fecha de corte, se considerará la fecha de emisión del certificado. Si no hay fecha de emisión, ni fecha de término, el certificado se considerará inválido.
- Para este concurso, la fecha de corte para el cálculo de experiencia laboral calificada será el **31 de diciembre de 2023**.
- **Calidad Jurídica** y/o documentación que acredite el vínculo laboral con el empleador.
- Nombre de la **institución**, empresa, etc. Y firma del encargado y timbre.
- **Cargo o función realizada**. Debe contener la descripción del cargo, función o actividad a realizar, para que dé cuenta si la experiencia laboral es atingente al cargo a postular. El certificado debe detallar claramente cuáles son las actividades realizadas en el cargo certificado, de lo contrario, no se considera como experiencia laboral calificada<sup>1</sup>.

\*Si falta **uno de estos datos**, el certificado presentado se considerará **no válido** para ponderar.

\*\* El **anexo 4** es un ejemplo para certificado de experiencia laboral, el cual incluye todos los campos requeridos.

La puntuación obtenida en el subfactor de Experiencia laboral calificada dependerá de la experiencia acreditada en los certificados validados, y se ponderará considerando lo expuesto en la Tabla N°4:

**Tabla N°4: Forma de Evaluación Subfactor Experiencia Laboral Calificada:**

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
EXPERIENCIA LABORAL CALIFICADA	Más de 5 años de experiencia laboral atingente al cargo.	10
	Más de 3 años y menos de 5 años de experiencia laboral atingente al cargo.	7
	Más de 1 año y menos 3 años de experiencia laboral atingente al cargo.	5
	Desde 0 a 1 año de experiencia laboral atingente al cargo.	3

Si el certificado no detalla las funciones ejercidas en el cargo, pero cumple con las características para ser considerado válido, el tiempo acreditado será considerado como experiencia laboral (No como Laboral Calificada).

<sup>1</sup> Si el certificado no detalla las funciones ejercidas en el cargo, pero cumple con las características para ser considerado válido, el tiempo acreditado será considerado como experiencia laboral (No como Laboral Calificada).

c) **CAPACITACIÓN ATINGENTE AL CARGO:**

La capacitación está constituida por los cursos de capacitación y otras actividades de perfeccionamiento realizadas que sean atingentes al cargo a postular. La pertinencia de las actividades presentadas será evaluada por el Comité de Selección. Se contabilizará la cantidad de horas pedagógicas considerando:

- La materia deberá ser atingente al cargo a postular. Si se presenta una capacitación o especialidad que no sea atingente al cargo, no será considerada.
- Las capacitaciones tendrán una vigencia de al menos 5 años, desde la fecha de emisión. Con todo, en aquellos casos en que la normativa vigente, legal o reglamentaria, establezca una vigencia para las capacitaciones, se estará a la vigencia establecida en dichos textos legales.
- Para este concurso las capacitaciones se considerarán entre el **31 de diciembre de 2018 y 31 de diciembre de 2023**.
- Las actividades de capacitación se evaluarán en horas pedagógicas, por lo tanto, los certificados que presenten horas cronológicas se realizará la conversión a horas pedagógicas, dividiendo por 0,75. Si el certificado señala horas, sin especificar si son pedagógicas o cronológicas, se entenderán como horas pedagógicas.

Asistencia a cursos, congresos, talleres, seminarios, etc. Aquellos certificados que no registran horas y aprobación, no tendrán puntuación. La puntuación obtenida en el subfactor de Capacitación y Especialización dependerá de los certificados válidos y atingentes al cargo que considere la comisión evaluadora y se ponderarán considerando lo expuesto en la Tabla N°5:

**Tabla N°5: Forma de Evaluación Subfactor Capacitación Atingente al cargo:**

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
CAPACITACIÓN ATINGENTE AL CARGO	163 horas o más de capacitación en el área de desempeño.	20
	Entre 136-162 hrs. de capacitación, en el área de desempeño.	18
	Entre 109-135 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	16
	Entre 82-108 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	12
	Entre 55-81 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	8
	Entre 27-54 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	4
	Menos de 26 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	0

**3.2.3 EVALUACIÓN PSICOLABORAL**

Una vez concluida la etapa de evaluación curricular, se procederá a evaluar a aquellos candidatos que hayan aprobado el Factor Admisibilidad y aprobado con el mínimo el Factor de Antecedentes Curriculares. En esta etapa se contactará a los postulantes al correo electrónico señalado en el formulario de postulación, con el objetivo de citarlos a la evaluación psicolaboral. Dicho correo contendrá las instrucciones de las pruebas requeridas para cumplir con la evaluación, junto con el plazo estipulado para este fin. El postulante deberá confirmar su asistencia para realizar la evaluación.

Para la evaluación, se considerará la medición de competencias personales, profesionales y laborales, mediante la aplicación de una o más pruebas psicológicas que permitan obtener un perfil de personalidad y de competencias generales del evaluado.

**Tabla N°6: Valorización de Resultado Evaluación Psicolaboral:**

EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN
Recomendable para el cargo	20	10
Recomendable con observaciones	10	
No recomendable para el cargo	0	
Se espera que el postulante en esta etapa alcance un puntaje mínimo de <b>10 puntos</b> para continuar a la siguiente etapa.		

**Consideraciones:**

- La Evaluación Psicolaboral, tendrá una vigencia exclusiva de seis meses para el perfil del cargo, a contar de la fecha de la misma. 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**.
- Será responsabilidad del postulante confirmar asistencia y asistir a esta instancia de evaluación.
- En caso de no asistir a alguna evaluación psicolaboral, el postulante quedará fuera del proceso y no pasará a la siguiente etapa.
- La evaluación psicolaboral tendrá un carácter de **RESERVADO** para efecto de solicitudes de acceso a la información. Sin perjuicio que sea el propio involucrado quien haga la solicitud de dichos antecedentes.

### 3.2.4 **EVALUACIÓN COMISIÓN DE SELECCIÓN**

Consiste en la aplicación de una entrevista, a los postulantes que hayan superado la etapa anterior, la cual será semiestructurada, estandarizada en tiempo y pregunta, por lo que se aplicará una pauta guía de a lo menos dos preguntas con respuestas esperadas, cuestionario que será evaluado por la comisión previamente con las respuestas esperadas. El postulante no debe responder leyendo material de apoyo.

La entrevista podrá ser presencial o a distancia (el postulante deberá avisar oportunamente en caso de requerir que esta sea a distancia).

La entrevista será realizada en el establecimiento de origen al cargo y/o en línea, en la fecha y hora que se comunicará a los postulantes, con la debida antelación vía correo electrónico, que hayan señalado en su formulario de postulación (deberá confirmar asistencia).

Producto de dicha entrevista, los candidatos serán calificados en alguna de las siguientes categorías

**Tabla N° 7: Valorización de Resultado Evaluación Comisión de Selección:**

Forma de Evaluación	Puntaje
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas para el cargo (nota 6.5 - 7.0)	15
Presenta varias competencias y habilidades requeridas para el cargo (nota 6.0 - 6.49)	10
Presenta mínimas competencias y habilidades requeridas para el cargo (nota 5.0 - 5.99)	5
No presenta competencias y habilidades requeridas para el cargo (nota 1.0 - 4.99)	0
El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa será de <b>10 puntos</b> .	

#### **La Comisión de Selección estará conformada por:**

- Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas (o quien designe), con derecho a voz y a voto.
- Subdirectora de Enfermería (o quien designe), con derecho a voz y a voto.
- Enfermero Supervisor CR Emergencia Hospitalaria (o quien designe), con derecho a voz y a voto.
- Representante de dos Asociaciones de Funcionarios con mayor representación en el estamento Profesional, con derecho a voz.
- Ministro de fe de Subdirección de Gestión de las personas, con derecho a voz.

#### **Consideraciones Finales Proceso de Evaluación:**

- 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.
- Es responsabilidad de cada concursante verificar que la formalización de su postulación se ajuste a lo establecido en las bases de la respectiva convocatoria
- Para registrar el cumplimiento de cada una de las etapas se utilizará Pauta de Evaluación de Antecedentes (Anexo 5)
- 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 informar a través de correo electrónico (postulacionhcm@redsalud.gob.cl), para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

## 4. FINALIZACIÓN DEL PROCESO

### 4.1 PERIODO DE REPOSICIÓN

- Se enviarán los resultados preliminares a los postulantes que avanzan hasta la etapa final de evaluación.
- De lo resuelto por la Comisión de Selección los interesados podrán reponer y formular observaciones ante el comité de Selección dentro del plazo de cinco días hábiles (periodo indicado en el cronograma de las presentes bases), al correo electrónico [postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl)  
El correo de reposición debe provenir de la casilla electrónica del postulante. Este no será válido si el correo es enviado por un tercero que le represente.
- La Comisión de selección se pronunciará sobre la reposición dentro del plazo de cinco días hábiles (indicado en el cronograma).
- El recurrente no podrá acompañar ni hacer valer antecedentes nuevos que no hayan sido adjuntados en la postulación, pero podrán aclararse antecedentes que se hubieren presentado.
- El resultado de la reposición se notificará al postulante por la misma vía de postulación.
- Transcurrido este plazo sin que se hayan presentado recursos o habiéndose presentado estos se encuentren resueltos, se presentará al Director del Establecimiento la nómina final.
- El Director del Establecimiento, seleccionará a los candidatos (según el número de cargos a proveer) propuestos en la lista elegible, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo del cargo, procediendo posteriormente a coordinar el asume de funciones.

### 4.2 ACEPTACIÓN DEL CARGO

- Una vez realizada la selección del postulante, éste debe firmar una carta de aceptación del cargo, donde se deja establecido que el cargo adjudicado regirá a contar de una fecha determinada, por un periodo de tres meses, para luego ser prorrogado según informe de desempeño al concluir el primer periodo de contrata.

# 5. MECANISMO DE POSTULACIÓN

## 5.1 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

1. Formulario de postulación (Anexo 1). El documento debe estar firmado en ambas hojas.
2. **Declaración jurada** que cumpla con **los requisitos de ingreso** (art. 12 let. c), e) y f) Estatuto Administrativo, **VIGENTE** (seis meses a la fecha de postulación) (Anexo 2)
3. **Declaración Jurada** que acredita **no estar afecto a inhabilidades** (art. 54, DFL N° 1/19.653) **VIGENTE** (seis meses a la fecha de postulación) (Anexo 3).
4. Copia **Título Profesional o Certificado de Título Profesional** a fin al cargo que se postula. En caso de ser extranjero, este debe ser legalizado y convalidado ante el Gobierno de Chile, de acuerdo a convenios existentes con el país de origen, entregando certificados de convalidación.
5. Certificado de Inscripción en el **Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud de la Superintendencia de Salud**.
6. La **EXPERIENCIA LABORAL** deberá ser acreditada con **certificados** (copia simple) emitidos por el empleador correspondiente, donde señale tiempo de desempeño, fecha inicio y término, calidad contractual, descripción del cargo. Al solicitar la relación de servicio en Recursos Humanos, esta debe ser solicitada con fecha tope el **31 de diciembre del 2023**, se encarece que la documentación sea solicitada por lo menos con un día de anticipación. Además, considerar que este documento será el que acredite vigencia en la red del Servicio de Salud de Magallanes.
7. Certificado de **EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA**, debe indicar función o actividad que realiza ( y todos los datos que se indican en el acápite 3.2.2.b)), para dar cuenta si la experiencia laboral es atingente al cargo a postular (Un ejemplo de certificado de experiencia laboral específica se muestra en el **Anexo 4**). Este debe ser solicitado con fecha tope el **31 de diciembre 2023**.
8. Certificados que acrediten **CAPACITACIÓN, DIPLOMADOS, POSTÍTULOS Y/O POSTGRADOS**. En caso de adjuntar el certificado histórico de capacitación que se solicita en la Unidad de Capacitación, no se requiere adjuntar la copia de los diplomas de aprobación de aquellos cursos registrados en dicho certificado. El certificado histórico de capacitación se considerará válido siempre y cuando tenga la firma y timbre correspondiente. Las fechas consideradas para cursos de capacitación serán del 31 de diciembre del 2018 al 31 de diciembre del 2023.
9. Fotocopia **cédula identidad VIGENTE** por ambos lados.
10. Copia de **certificado de reclutamiento y movilización** (Servicio Militar), cuando fuere procedente (obligatorio para hombres).
11. **Curriculum Vitae** Formato Libre (Propio).

## 5.2 RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

Existirán dos medios de recepción de antecedentes:

1. Oficina de Partes del Hospital Clínico de Magallanes, ubicado en Avenida Los Flamencos N° 01364, de lunes a viernes en la mañana desde las 08:30 a 13:00 horas y en la tarde de 14:00 a 15:00 horas, indicando en sobre cerrado **"Concurso Interno: Enfermero/a Primera Acogida del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS) CR Emergencia Hospitalaria"** y su nombre completo. (En documentos anexos, se adjunta formulario comprobante de recepción de documento en Oficina de Partes, donde cada postulante debe completar con los datos requeridos y presentar en Oficina de Partes para su correspondiente timbrado).
2. Sólo aquellos postulantes que se desempeñan en otros establecimientos de la red (Puerto Natales, Porvenir, Puerto Williams), podrán enviar sus antecedentes vía correo electrónico ([postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl)). El correo debe señalar como asunto **"Concurso Interno: Enfermero/a Primera Acogida del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS) CR Emergencia Hospitalaria"** y se deben adjuntar todos los documentos solicitados en un mismo correo.

En ambos casos la recepción de antecedentes será desde el día **26 de enero hasta el 07 de febrero del 2024 a las 15:00 horas**. Será responsabilidad del postulante presentar toda la documentación exigida dentro del tiempo establecido según cronograma.

Para consultas relacionadas a la recepción de documentos llamar al +56942525879.

NOTA:

**ES RESPONSABILIDAD DE CADA POSTULANTE ADJUNTAR TODA LA DOCUMENTACIÓN EXIGIDA Y ACTUALIZADA.** Esta documentación debe ser enviada correctamente en un sobre a oficina de partes del Hospital Clínico Magallanes y en el caso de los postulantes de la red asistencial (Puerto Natales, Porvenir, Puerto Williams), en el siguiente correo [postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl). Una vez enviada la postulación, no puede ser modificada y **la falta de alguno de estos documentos implica quedar fuera del proceso.** Además, **todos los documentos deben estar debidamente firmados y timbrados (los que lo requieran)** para ser considerados como válidos, de lo contrario, el antecedente no será considerado y quedará fuera de la convocatoria; No es responsabilidad de quien emite el certificado, sino del postulante, quien debe revisar que los documentos presentados en su postulación cumplan con todas las exigencias descritas.

## CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

FASE	FECHAS
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación	26/01/2024 – 07/02/2024
<b>Selección</b>	
Evaluación Curricular de los Postulantes	08/02/2024 – 13/02/2024
Evaluación Psicolaboral de los Postulantes	14/02/2024 – 20/02/2024
Evaluación Final mediante Comisión Evaluadora	21/02/2024 – 27/02/2024
<b>Finalización</b>	
Envío de Puntajes preliminares	28/02/2024
Recepción de Reposiciones	29/02/2024 – 06/03/2024
Resolución de Reposiciones	07/03/2024 – 13/03/2024
Firma del Director	14/03/2024 – 22/03/2024
Asume funciones	01/04/2024

Las postulaciones se recibirán hasta el día **07/02/2024 a las 15:00hrs tanto en oficina de partes como por correo electrónico [postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl)**

**\*Nota: Las fechas antes mencionadas no quedan exentas de cambios o modificaciones según las necesidades del proceso de selección y su correcto funcionamiento.**

## CORREO DE CONTACTO

[postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl)

## CONDICIONES GENERALES

Los interesados podrán presentar su Curriculum Vitae y los documentos requeridos para la postulación (indicados en las presentes bases), desde el **día 26 de enero hasta el 07 de febrero del 2024**, en **oficina de partes del Hospital Clínico Magallanes (Avenida Los Flamencos N° 01364)** y por correo electrónico [postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl), solo los postulantes de la red asistencial (Puerto Natales, Porvenir, Puerto Williams). Hasta las 15:00 hrs.

Para consultas relacionadas a la recepción de documentos llamar al +56942525879.

Los documentos antes señalados en "**Documentos requeridos para postular**" se deben adjuntar en el correo antes señalado o en un sobre en la oficina de partes. Es mandatorio que los documentos cumplan con las características establecidas en las bases, de lo contrario, estos no serán considerados como válidos.

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. La recepción de postulación estará validada con firma y timbre por parte de Oficina de Partes HCM.

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 son responsables de todos los documentos presentados. En caso de error en algún certificado, o falta de algún elemento señalado en bases, este será considerado inválido. Es responsabilidad del postulante verificar que los certificados cumplan con las características especificadas en bases, no de quien lo emite. El postulante debe revisar que los documentos que presenten estén acorde a las bases y, de ser necesario, solicitar a quien lo emite la corrección pertinente.

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.

Para consultas telefónicas en cuanto al proceso, contactarse a los siguientes números: (56) 942525879. Mayores detalles de los requisitos de postulación y documentos a presentar se encuentran en el documento adjunto en esta publicación y en el link "trabaje con nosotros" de la página web del Hospital Clínico Magallanes, <https://hospitalclinicomagallanes.cl/trabaje-con-nosotros/>.

**Las condiciones y contenidos especificados en esta publicación son determinados por el servicio público convocante. Asimismo, el desarrollo del proceso de selección es de su exclusiva responsabilidad.**

**ANEXO 1**

# FORMULARIO DE POSTULACIÓN

(Requiere firma en cada una de las hojas en la parte inferior derecha)

**I. ANTECEDENTES PERSONALES:**

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
<b>DOMICILIO PARTICULAR</b> (indicar ciudad y región)		
CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO PARTICULAR	
<b>INSTITUCIÓN DE TRABAJO ACTUAL</b>		
FONO INSTITUCIONAL (ANEXO)	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	

**II. IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN:**

CARGO AL QUE POSTULA	
CALIDAD JURÍDICA	

FIRMA

**I. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**

<b>TITULO</b>			
<b>INSTITUCIÓN EDUCACIONAL</b>			
<b>FECHA TITULACION</b>		<b>CANTIDAD DE SEMESTRES</b>	

**II. LISTADO DE DOCUMENTOS ADJUNTOS A LA POSTULACIÓN**

<b>1</b>	
<b>2</b>	
<b>3</b>	
<b>4</b>	
<b>5</b>	
<b>6</b>	
<b>7</b>	
<b>8</b>	
<b>9</b>	
<b>10</b>	
<b>11</b>	
<b>12</b>	
<b>13</b>	
<b>14</b>	
<b>15</b>	
<b>16</b>	
<b>17</b>	
<b>18</b>	
<b>19</b>	
<b>20</b>	

FIRMA

**ANEXO 2**

**ANEXO CONCURSO INGRESO A LA CONTRATA  
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Yo \_\_\_\_\_, Cédula de Identidad N°  
\_\_\_\_\_

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

\_\_\_\_\_  
**FIRMA y RUT**

\_\_\_\_\_  
**FECHA**



### **ANEXO 3**

#### **DECLARACIÓN JURADA SIMPLE Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades**

Yo \_\_\_\_\_, Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_,

Declaro bajo juramento lo siguiente:

No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- 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.
- 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.
- 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 o su equivalente inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito

\_\_\_\_\_  
**FIRMA y RUT**

\_\_\_\_\_  
**FECHA**

**ANEXO 4**

**CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA**

Quien suscribe, certifica que \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, se ha desempeñado en el (los) siguiente (s) cargo (s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

<b>CARGO Y FUNCIÓN</b> (Indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece, detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento)	<b>DESDE</b> (Día /mes/año)	<b>HASTA</b> (Día /mes/año)

Se extiende el presente certificado, que tiene carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho (a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

**CARGO DE QUIEN SUSCRIBE:** \_\_\_\_\_

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**RUT:** \_\_\_\_\_

**TELEFONO DE CONTACTO:** \_\_\_\_\_

**Lugar, fecha:** \_\_\_\_\_

**FIRMA Y TIMBRE**

## ANEXO 5

### PAUTA DE EVALUACIÓN – PLANTA PROFESIONAL CONTRATO GRADO 15°EUS PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INTERNA HOSPITAL CLÍNICO MAGALLANES

PROCESO DE SELECCIÓN: \_\_\_\_\_

N° POSTULANTE \_\_\_\_\_ NOMBRE DE POSTULANTE \_\_\_\_\_

<b>ADMISIBILIDAD</b>	Puntaje máximo: 15 (Postulante admisible) Puntaje Mínimo: 0 (Postulante no admisible)
----------------------	--

LISTADO DE DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR		SI	NO	NO APLICA/ DESEABLE
1	Formulario de postulación			
2	Declaración Jurada simple (cumple requisitos ingreso y no afecto a inhabilidades)			
3	Certificado de título			
4	Certificado Registro Superintendencia de Salud			
5	Certificado experiencia laboral que indique tiempo y calidad jurídica			
6	Certificado que acredite capacitación, postítulos y/o Postgrados			
7	Certificado experiencia laboral específica			
8	Fotocopia cédula de identidad vigente por ambos lados			
9	Copia Certificado de Reclutamiento y movilización (obligatorio hombres)			
10	Curriculum formato libre			

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE
ADMISIBILIDAD  (PUNTAJE MÁXIMO 15)	Candidato admisible, <b>cumple con todos los requisitos establecidos</b> , establecidos en mecanismo de postulación de las bases del presente concurso	15
	Candidato no admisible, <b>no cumple con todos los requisitos establecidos</b> en mecanismo de postulación de las bases del presente concurso	0

<b>PUNTAJE OBTENIDO ADMISIBILIDAD</b>	
---	--

<b>ETAPA I</b>	<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Puntaje máximo: 50 Puntaje mínimo: 20
----------------	------------------------------	--

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE OBTENIDO
EXPERIENCIA LABORAL  (PUNTAJE MÁXIMO 20)	Más de 5 años de experiencia laboral.	20	
	Más de 3 años y menos de 5 años de experiencia laboral.	15	
	Más de 1 año y menos 3 años de experiencia laboral.	10	
	Desde 0 a 1 año de experiencia laboral.	5	

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE OBTENIDO
EXPERIENCIA LABORAL CALIFICADA  (PUNTAJE MÁXIMO 10)	Más de 5 años de experiencia laboral atingente al cargo.	10	
	Más de 3 años y menos de 5 años de experiencia laboral atingente al cargo.	7	
	Más de 1 año y menos 3 años de experiencia laboral atingente al cargo.	5	
	Desde 0 a 1 año de experiencia laboral atingente al cargo.	3	

SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE OBTENIDO
CAPACITACIÓN ATINGENTE AL CARGO  (PUNTAJE MÁXIMO 20)	163 horas o más de capacitación en el área de desempeño.	20	
	Entre 136-162 hrs. de capacitación, en el área de desempeño.	18	
	Entre 109-135 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	16	
	Entre 82-108 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	12	
	Entre 55-81 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	8	
	Entre 27-54 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	4	
	Menos de 26 hrs. de capacitación en el área de desempeño.	0	



**ANEXO 6**

**COMPROBANTE DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO EN OFICINA DE PARTES**  
**HOSPITAL CLÍNICO DE MAGALLANES**

Yo \_\_\_\_\_, rut  
\_\_\_\_\_, con fecha  
\_\_\_\_\_, hago entrega de sobre para postular a  
Concurso\_\_\_\_\_.

---

Timbre y fecha recepción Oficina de Partes