



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



## RESOLUCIÓN EXENTA N° 6880

PUNTA ARENAS, 28 de diciembre del 2023

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° 21.516, de fecha 20 de diciembre de 2022, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año 2023; Resolución exenta N° 8302, de fecha 22 de diciembre de 2022, de la Dirección del Servicio de Salud de Magallanes, que aprueba Presupuesto inicial Año 2023 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°6879/28.12.2023 se aprueba Perfil del cargo "Matrón/a del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS)" del Hospital Clínico Magallanes.
5. Que, la Dirección del Hospital indica realizar un llamado a Concurso Interno para proveer el cargo de "Matrón/a del Programa de Atención a Víctimas de Violencia Sexual (VVS)"; por lo que se dicta la siguiente:

### RESOLUCIÓN

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



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



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.



AS/AM/AV/MS/PFS/IFB/foa

- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas HCM
- Matrona Gestora Unidad de Administración del Cuidado de Matronería
- Enfermera Supervisora CAE de la Mujer
- Representantes FENPRUSS
- Representantes ASENF
- Oficina de Partes HCM



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



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

**MATRÓN/A DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA SEXUAL (VVS)  
HOSPITAL CLÍNICO MAGALLANES**

<b>MATRÓN/A DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS)</b>	<b>CALIDAD JURÍDICA CONTRATO GRADO 15</b>	<b>1 CUPO</b>
---	---	---------------

---

# MATRÓN/A DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS)

---

## 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

**Ministerio**  
Ministerio de Salud

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

**Cargo**  
Matrón/a

**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 :	Unidad de Administración del Cuidado de Matronería
CR/Servicio/Unidad :	CAE de la Mujer
Jefe Directo :	Matrón/a Supervisor/a del CAE de la Mujer
Supervisión Recibida :	Matrón/a Supervisor/a del CAE de la Mujer Matrón/a Supervisora del CR de la Mujer
Supervisión Técnica :	Profesional coordinador del Programa de Atención a VVS.
Supervisión Ejercida :	Técnicos, Paramédicos, Auxiliares de Servicio y Administrativos.
Jornada Laboral :	Diurna, 44 horas
Remuneración :	Equivalente a Grado 15° EUS

### 1.2. OBJETIVO DEL CARGO

- Coordinar la atención de Víctimas de Violencia Sexual durante la primera acogida durante el episodio agudo, resguardando el cumplimiento del flujo de atención y gestionando la adecuada implementación de los recursos.
- Procurar la continuidad de la atención integral y de la calidad de las Víctimas de Violencia Sexual que, tras su primera acogida durante el episodio agudo, requieran el seguimiento favoreciendo el acompañamiento psicosocial del equipo.

### 1.3. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

#### PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

- Procurar el óptimo estado de implementación y funcionamiento del proceso de atención a VVS en las distintas Unidades del CR de la Mujer, tanto para la primera acogida, como para el seguimiento posterior de las usuarias, bajo un contexto de protección y resguardo a las víctimas.
- Efectuar gestión de documentos e insumos relacionados a la atención de VVS, en todas la Unidades del CR de la Mujer donde se asisten estas usuarias.

- Gestionar la continuidad del proceso de atención de VVS para dar cumplimiento a lo establecido en la Norma General Técnica para la atención de Víctimas de Violencia Sexual y Garantía Explicita de Salud (GES) N° 86.
- Gestionar acciones de seguimiento y derivación dentro del establecimiento, con la red Asistencial y/o el Intersector según sea necesario a cada caso.
- Asumir coordinación del equipo del Programa de Atención a VVS – Ges 86. (Si aplica función de coordinación).
- Identificar nodos críticos en el proceso de atención de Víctimas de Violencia Sexual gestionando la mejora continua.

#### **FUNCIONES Y TAREAS DEL CARGO:**

- Identificar casos de Víctimas de Violencia Sexual atendidos en su primera acogida en Unidad de Urgencia Gineco-Obstétrica.
- Brindar atención integral y de calidad a víctimas de violencia sexual (VVS) que sean derivadas para seguimiento en CAE de la Mujer.
- Proporcionar continuidad en la atención según indicación médica
- Brindar atención acogedora, segura y de calidad a las VVS que sean derivadas para seguimiento
- Gestionar el stock necesario de insumos, materiales y documentos para la primera atención de VVS
- Solicitar insumos necesarios, materiales, fármacos y/o misceláneos para mantener el stock mínimo requerido para atención de VVS, monitoreando la recepción de estos en la unidad correspondiente
- Monitorear registros internos de uso de fármacos en atención de VVS
- Gestionar hora de citación para control médico dentro de los primeros 35 días desde la primera atención
- Colaborar con médico en la atención clínica según necesidad
- Realizar consejería para toma de exámenes de control, emitir órdenes y tomar muestras
- Coordinar con equipo psicosocial la atención requerida
- Coordinar acciones con otras instancias del establecimiento, la Red Asistencial y/o el intersector.
- Realizar registros clínicos pertinentes en ficha de la VVS.
- Realizar registro correspondiente en plataforma GES. Monitorizar garantías vigentes de GES.
- Educar y orientar a familiares, tutores y/o acompañantes de la VVS sobre el proceso de atención.
- Realizar registro estadístico mensual sobre las actividades efectuadas, informar a supervisora directa
- Brindar apoyo técnico al equipo de trabajo en las áreas que le compete.
- Participar en reuniones clínicas orientadas a balances estadísticos, ciclo de mejora continua, entre otros.
- Capacitar a los equipos en materias relacionadas con atención a VVS, vulneración de derechos y Ges.
- Supervisar y procurar el cumplimiento de la NT durante la atención de primera acogida.
- Informar a matronas supervisora del CAE y/o CR de la Mujer y/o Jefe Médico del CR de la Mujer estado de cumplimiento de NT y Ges 86.
- Generar informe trimestral de atenciones de Víctimas de Violencia Sexual
- Coordinar y participar activamente como parte del equipo de atención a VVS en todo aquello que se le requiera.
- Resguardo de cadena de custodia.
- Asumir y colaborar en otras funciones de Matronería que su jefatura directa le solicite según necesidad.

## 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 Matrón/a 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.

### 2.2. CAPACITACIÓN

#### **Deseable:**

- Curso de IAAS al menos de 20 hrs.
- Curso de RCP Básico
- Curso y/o Diplomado en Atención de Víctimas de Violencia Sexual
- Curso de Manejo de Cadena de Custodia
- Curso de violencia intrafamiliar
- Curso de infecciones de transmisión sexual

- Curso de diversidad sexual e identidad de género en salud
- Curso de manejo de plataforma ges o sigges
- Otras capacitaciones acordes a sus áreas de desempeño.

### 2.3. EXPERIENCIA SECTOR PÚBLICO / SECTOR PRIVADO

Deseable experiencia de desempeño profesional en Servicio Público o Privado.

### 2.4. COMPETENCIA

VII.- PERFIL DE COMPETENCIAS	
I. COMPETENCIAS	
<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. Controla su ansiedad para mantener un nivel de rendimiento y una forma de relacionarse estable, a pesar de la presión.
<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>Iniciativa</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>Liderazgo</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Es la intención de tomar el rol de líder de un equipo u otro grupo usando estrategias efectivas para promover la moral y productividad del equipo. Además, protege al grupo respecto de la organización a la comunidad en su conjunto con acciones claras y concretas como: obtención del personal adecuado de los recursos y de la información necesaria para el grupo a su cargo.
<b>Habilidades de comunicación</b>	<b>NIVEL ALTO</b> Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.

<b>Resiliencia</b>	Capacidad de afrontar la adversidad, superarla y salir fortalecido.
--------------------	---

## 2.5. CONTEXTO DEL CARGO

<b>CONFORMACIÓN EQUIPO DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de profesionales médicos</li> <li>• Profesionales no médicos</li> <li>• Técnicos paramédicos</li> <li>• Auxiliar de apoyo</li> <li>• Administrativos del CAE y CR de la Mujer</li> </ul>
<b>CLIENTES INTERNOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de trabajo del CAE de la Mujer</li> <li>• Equipo de trabajo del CR de la Mujer</li> <li>• Equipo de atención integral de atención a VVS.</li> <li>• Equipo de atención de otros servicios clínicos de Urgencia y Pediátricos.</li> <li>• Otras Unidades de Apoyo del Hospital Clínico de Magallanes.</li> </ul>
<b>CLIENTES EXTERNOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Víctimas de violencia sexual GES o no GES</li> <li>• Familiares, acompañantes y/o tutores de víctimas de violencia sexual</li> </ul>
<b>RIESGOS INHERENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición a situaciones adversas y/o experiencias traumáticas vinculadas a delitos sexuales.</li> <li>• Estrés y frustración vinculados a la sobrecarga de tipo emocional.</li> <li>• Riesgos asociados a exposición de fluidos corporales y accidentes cortopunzantes e IAAS</li> </ul>
<b>ENTORNO EXTERNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otros Integrantes de la Red Asistencial de Salud en Magallanes.</li> <li>• Otros Integrantes del Intersector: Servicio Médico Legal, Ministerio Público, Servicio Nacional de protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género.</li> <li>• Otros.</li> </ul>

## 2.6. REQUISITOS GENERALES

**Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública** señalados en el **artículo 12 de la Ley Nº 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 Nº 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 Matrón/a 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.

# 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 hasta la fecha establecida como tope para acreditar experiencia laboral. 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
a) EXPERIENCIA LABORAL	20
b) EXPERIENCIA LABORAL CALIFICADA	10
c) CAPACITACIÓN ATINGENTE AL CARGO:	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 **01 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
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	<b>Más de 5 años</b> de experiencia laboral.	20
	<b>Más de 3 años y menos de 5 años</b> de experiencia laboral.	15
	<b>Más de 1 año y menos 3 años</b> de experiencia laboral.	10
	<b>Desde 0 a 1 año</b> 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 **01 de diciembre del 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.

<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).

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

**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 **01 de diciembre del 2018 y 01 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:**

- 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> .	

Para esta instancia los postulantes serán evaluados por medio de una rúbrica de evaluación, adjunta en el Anexo 6

**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.
- Jefatura Unidad de Administración de Cuidado de Matronería (o quien designe), con derecho a voz y a voto.
- Matrn/a Supervisor/a del CAE de la Mujer (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)
- 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). Debe ser firmado en ambas hojas del documento.
2. **Declaración jurada** que cumpla con los **requisitos de ingreso** (art. 12 let. c), e) y f) Estatuto Administrativo, **VIGENTE** (hasta seis meses a la fecha de postulación) (Anexo N° 2).
3. **Declaración Jurada** que acredita **no estar afecto a inhabilidades** (art. 54, DFL N° 1/19.653) **VIGENTE** (hasta seis meses a la fecha de postulación) (Anexo N° 3).
4. **Certificado de Título Profesional** afín 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 (con fecha tope **01/12/2023**), calidad contractual, descripción del cargo, función o actividad que realiza dando cuenta si la experiencia laboral es atingente al cargo a postular. Si requiere su relación de servicio, esta debe ser solicitada con fecha tope el **01/12/2023**, se encarece que la documentación sea solicitada por lo menos con un día de anticipación.
7. Certificado de experiencia laboral calificada, debe indicar función o actividad que realiza dando 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. Como se indica en el acápite 3.2.2.b).
8. Copia de Certificados que acrediten capacitación, diplomados, postítulos y/o postgrados (con fecha tope 01/12/2023).
9. Cédula de identidad **VIGENTE** por ambos lados.

10. Copia de **certificado de reclutamiento y movilización** (Servicio Militar), cuando fuere procedente (obligatorio para varones).
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: MATRÓN/A DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS)**" y su nombre completo. (En documentos anexos, se adjunta formulario comprobante de recepción de documento en Oficina de Partes, que 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: MATRÓN/A DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (VVS)**" y se deben adjuntar todos los documentos solicitados en un mismo correo. Para consultas relacionadas a la recepción de documentos llamar al +56942525879

En ambos casos la recepción de antecedentes será desde el **día 02 al 15 de enero del 2024 a las 15:00 horas**. Será responsabilidad del postulante presentar toda la documentación exigida dentro del tiempo establecido según cronograma.

### 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.

## 5.3 CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Fase	Fechas
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación	02/01/2024 – 15/01/2024
<b>Selección</b>	
Evaluación Curricular de los Postulantes	16/01/2024 – 22/01/2024
Evaluación Psicolaboral de los Postulantes	23/01/2024 – 29/01/2024
Evaluación Final mediante Comisión Evaluadora	30/01/2024 – 06/02/2024
<b>Finalización</b>	
Notificación puntajes preliminares	07/02/2024
Recepción de Reposiciones	08/02/2024 – 14/02/2024
Resolución de Reposiciones	15/02/2024 – 21/02/2024
Firma del Director	22/02/2024 – 26/02/2024
Asume funciones	01/03/2024

Las postulaciones se recibirán en **oficina de partes** y en correo electrónico [postulacionhcm@redsalud.gob.cl](mailto:postulacionhcm@redsalud.gob.cl) (según indicaciones mencionadas en punto 5.2 párrafo 2) **hasta el día 15 de enero del 2024 a las 15:00 hrs.**

**\*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 02 al 15 de enero 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 entregar en un sobre cerrado en oficina de partes o adjuntar en el correo electrónico antes mencionado.

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.

Para consultas telefónicas en cuanto al proceso, contactarse al siguiente número: (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>	<b>Puntaje máximo: 15</b> (Postulante admisible) <b>Puntaje Mínimo: 0</b> (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	



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

**ANEXO 6**

RUBRICA DE EVALUACIÓN

TERCERA ETAPA

***“ENTREVISTA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL CARGO”***

**CONSIDERACIONES**

- La evaluación consiste en una entrevista semiestructurada, estandarizada en tiempo y preguntas, es decir, cada postulante tiene el mismo tiempo de entrevista y se le aplicarán las mismas preguntas establecidas previamente por la comisión, y definidas con rúbrica.
- Cada integrante de la comisión con derecho a voz y a voto debe realizar dos preguntas.
- Para velar por la objetividad en la evaluación, cada integrante de la comisión de voz y voto debe completar rubrica de evaluación con respuestas esperadas y los respectivos criterios que justifiquen la evaluación.

**IDENTIFICACIÓN DEL CONCURSO Y EVALUADOR**

<b>CONCURSO</b>	
<b>FECHA</b>	
<b>NOMBRE EVALUADOR</b>	
<b>CARGO EVALUADOR</b>	

\_\_\_\_\_  
*FIRMA EVALUADOR*

## GENERALIDADES

- Esta etapa tiene como objetivo, evaluar las competencias técnicas requeridas para el cargo, así como también identificar las habilidades, y competencias personales e interpersonales definidas en las bases del concurso y en el perfil de cargo.
- Cada evaluador con **derecho a voz y voto** debe definir **dos preguntas atinentes al cargo a postular**, y en relación a su rol dentro de la comisión evaluadora.
- Cada una de las **preguntas** definidas por los evaluadores, debe ser **estandarizada**, es decir, cada una se define previamente y será planteada a cada postulante con el mismo enunciado, para asegurar la objetividad del proceso. Además, las preguntas deben ser **claras**, considerando **lenguaje adecuado** al cargo en postulación y **atinentes al cargo** (considerar perfil de cargo).
- Respecto a la **respuesta esperada**, al igual que en el caso de la pregunta, esta es estandarizada, es decir, **se definen claramente los criterios de evaluación** que determinen cuál es la respuesta completa y correcta.
- Es importante considerar que cada postulante tiene un tiempo **total de 20 minutos** para resolver la entrevista con la comisión evaluadora. Por lo tanto, se debe considerar que la complejidad de las preguntas debe estar pensada en que el postulante pueda contestar toda esta etapa en el tiempo establecido.



**A. PREGUNTAS Y RESPUESTAS ESPERADAS.**

Cada evaluador debe definir dos preguntas, con sus respuestas esperadas. Estas deben ser estandarizadas, es decir, cada pregunta y respuesta se definen previamente y serán planteadas a cada postulante con el mismo enunciado, para asegurar la objetividad del proceso. Las preguntas deben ser **claras**, considerar un **lenguaje adecuado** al cargo en postulación y **atingentes al cargo** (considerar perfil de cargo).

	PREGUNTA	RESPUESTA ESPERADA
1		
2		

\_\_\_\_\_  
FIRMA EVALUADOR

**B. RÚBRICA DE EVALUACIÓN COMPETENCIAS TÉCNICAS Y ESPECÍFICAS PARA EL CARGO.**

Con el objetivo de mantener la objetividad durante el proceso, y cumplir con el objetivo de esta etapa de evaluación, cada pregunta planteada en la pauta de evaluación establecida por cada uno de los evaluadores con derecho a voz y voto, será evaluada según tres criterios de evaluación:

CRITERIO 1	<b>COMPETENCIA TÉCNICA</b> (máx. 3 puntos)	Si el postulante cuenta con los conocimientos técnicos requeridos para el cargo.
CRITERIO 2	<b>HABILIDADES Y COMPETENCIAS PERSONALES</b> (máx 3 puntos)	Si el postulante evidencia habilidades y competencias requeridas para el cargo.
CRITERIO 3	<b>LENGUAJE</b> (máx 3 puntos)	Si el postulante emplea el lenguaje técnico, correcto y adecuado en el contexto de la evaluación.

**DEFINICIÓN POR CRITERIO:**

	<b>CRITERIO 1 COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>	<b>CRITERIO 2 COMPETENCIAS PERSONALES</b>	<b>CRITERIO 3 LENGUAJE</b>
<b>LOGRADO COMPLETAMENTE</b>  <b>3 Puntos</b>	<i>Al responder la pregunta planteada y considerando la pauta de respuesta esperada, el postulante evidencia <b>especiales conocimientos técnicos</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, se evidencia que el postulante <b>presenta especiales habilidades y competencias</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, <b>en todo momento emplea lenguaje técnico, correcto y adecuado</b> para responder las preguntas, estando acorde a la instancia de evaluación.</i>
<b>LOGRADO</b>  <b>2 Puntos</b>	<i>Al responder la pregunta planteada y considerando la pauta de respuesta esperada, el postulante evidencia <b>varios conocimientos técnicos</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, el postulante <b>evidencia algunas habilidades y competencias</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, <b>en casi todo momento emplea lenguaje técnico, correcto y adecuado para responder las preguntas</b>, estando acorde a la instancia de evaluación. En algunas ocasiones el lenguaje no es el más adecuado para la instancia.</i>
<b>EN PROCESO DE LOGRO</b>  <b>1 Punto</b>	<i>Al responder la pregunta planteada y considerando la pauta de respuesta esperada, el postulante evidencia <b>mínimos conocimientos técnicos</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, el postulante <b>evidencia mínimas habilidades y competencias</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, <b>en ocasiones emplea lenguaje técnico, correcto y adecuado para responder las preguntas</b>, estando acorde a la instancia de evaluación.</i>
<b>NO LOGRADO</b>  <b>0 Puntos</b>	<i>Al responder la pregunta planteada y considerando la pauta de respuesta esperada, el postulante <b>no evidencia los conocimientos técnicos</b> requeridos para el cargo.</i>	<i>Al responder la pregunta planteada, el postulante <b>no demuestra las competencias</b> requeridas según perfil de cargo</i>	<i><b>No utiliza el lenguaje técnico</b> esperado para resolver la pregunta planteada</i>

Por lo tanto, cada pregunta tendrá un puntaje máximo de 9 puntos, y será evaluada con un 60% de exigencia. Al sumar las dos preguntas de cada evaluador, cada postulante podrá obtener un máximo de 18 puntos por cada uno de los miembros de la comisión con derecho a voz y voto. Según lo anterior, en cada página de evaluación, se indica la escala para asignar las notas correspondientes a cada postulante.

Finalmente, para asignar puntaje a la nota obtenida por cada postulante, se utiliza la siguiente tabla:

<b>Forma de Evaluación</b>	<b>Puntaje</b>
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> .	

**C) PAUTA DE EVALUACIÓN DE POSTULANTES**

<b>NUMERO POSTULANTE</b>	
<b>NOMBRE POSTULANTE</b>	

	<i>PREGUNTA 1</i>			<i>PREGUNTA 2</i>		
	<b>PUNTAJE CRITERIO 1</b>	<b>PUNTAJE CRITERIO 2</b>	<b>PUNTAJE CRITERIO 3</b>	<b>PUNTAJE CRITERIO 1</b>	<b>PUNTAJE CRITERIO 2</b>	<b>PUNTAJE CRITERIO 3</b>
<b>PTJE TOTAL</b>						
<b>NOTA</b>						
<b>PROMEIDO</b>						

<i>RETROALIMENTACIÓN</i>	
<i>PREGUNTA 1</i>	<i>PREGUNTA 2</i>

**ESCALA DE NOTAS:**

Por Pregunta:

PTJE	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NOTA	1.0	1.6	2.1	2.7	3.2	3.8	4.5	5.3	6.2	7.0

Puntaje total obtenido:

PTJE	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
NOTA	1.0	1.5	1.9	2.4	2.9	3.3	3.8	4.2	4.7	5.2	5.6	6.0	6.2	6.3	6.4	6.6	6.7	6.9	7.0