

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS  
DEPARTAMENTO DESARROLLO DE PERSONAS /  
SPF/MGDS/ECCV/ADA  
N°31 28/12/2022

RESOLUCIÓN EXENTA N°

2262

SAN FELIPE,

29 DIC 2022

**VISTO:** Razones de buen servicio, Resolución N°6/2019 de la Contraloría General de la República, y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y leyes N° 18.933 y N° 18.469 y Decreto Supremo N°140/04, 16/2019 que designa Directora del Servicio de Salud Aconcagua, todos del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

### RESOLUCION

1.- **APRUEBASE** el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del cargo " **Profesional con asignación de funciones de Jefatura del Departamento de Salud Mental** " cargo a contrata, Grado 5 ° E.U.S, 44 hrs., Ley N°18.834 o Ley Médica N°19.664, 44 hrs., perteneciente a la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.

2.- **LLAMASE** el proceso de selección de personal externa , el cual será difundido a través de la fecha del presente documento, a través la página [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y correos institucionales de funcionarios de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua. En la misma fecha se encontrará disponible la Pauta de evaluación y Perfil de cargo en la página del Servicio de Salud Aconcagua.

3.- La recepción de las postulaciones es **hasta el 06 de enero 2023** en la plataforma de empleos públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) hasta 23.59 hrs.

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"

  
SUSAN PORRAS FERNANDEZ  
DIRECTORA  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS  
DEPARTAMENTO DESARROLLO DE PERSONAS /  
SPF/MCO/ECCV/APA  
N°31 28/12/2022

2262

RESOLUCIÓN EXENTA N°

SAN FELIPE, 29 DIC 2022

"Con esta fecha la Directora ha resuelto lo que sigue"

**VISTO:** Razones de buen servicio, Resolución N°6/2019 de la Contraloría General de la República, y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y leyes N° 18.933 y N° 18.469 y Decreto Supremo N°140/04, 16/2019 que designa Directora del Servicio de Salud Aconcagua, todos del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

### RESOLUCION

1.- **APRUEBASE** el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del cargo " **Profesional con asignación de funciones de Jefatura del Departamento de Salud Mental** " cargo a contrata, Grado 5 ° E.U.S. 44 hrs., Ley N°18.834 o Ley Médica N°19.664, 44 hrs., perteneciente a la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.

2.- **LLAMASE** el proceso de selección de personal externo , el cual será difundido a través de la fecha del presente documento, a través la página [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y correos institucionales de funcionarios de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua. En la misma fecha se encontrará disponible la Pauta de evaluación y Perfil de cargo en la página del Servicio de Salud Aconcagua.

3.- La recepción de las postulaciones es **hasta el 06 de enero 2023** en la plataforma de empleos públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) hasta 23.59 hrs.

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"



(FDO) SUSAN PORRAS FERNANDEZ  
DIRECTORA  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

### DISTRIBUCIÓN.

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Subdirección de Gestión Asistencial.
- Dirección COSAM San Felipe
- Dirección COSAM Los Andes
- Dirección Hospital Psiquiátrico Dr. Phillipe Pinel
- Depto. Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes

"Transmito fielmente del original que he tenido a la vista"



ERISILA GALLARDO QUEVEDO  
MINISTRO DE FE

## PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNO DEL CARGO PROFESIONAL

El presente documento comprende las pautas que regularán el llamado al proceso de selección externo del cargo profesional con asignación de funciones de jefatura del Departamento de Salud Mental de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.

### 1. IDENTIFICACION DEL CARGO A PROVEER

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Nombre del Cargo          | Profesional con asignación de funciones de Jefatura del Departamento Salud Mental |
| Establecimiento           | Dirección del Servicio de Salud Aconcagua   |
| Ley de Contratación       | Ley N°18.834, Grado 5 EUS. / Ley N° 19.664, 44 hrs.                               |
| Calidad Jurídica          | Contrata, 44 hrs.   |
| Jefatura superior directa | Subdirector/a Gestión Asistencial   |

### 2. PERFIL DE SELECCIÓN

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. En ANEXO N° 1 se detalla el Perfil de Selección del Cargo.

### 3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN

#### 3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:

Este llamado se difundirá en la página web [www.serviciodesaludaconcagua.cl](http://www.serviciodesaludaconcagua.cl) y portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), a partir del **29 de Diciembre de 2022**.

#### 3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:

Los interesados deberán postular en el portal de empleos públicos a partir de 29 diciembre 2022 al 06 de Enero 2023, hasta las 23:59 hrs. y remitir los documentos que se señalan a continuación:

La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:

1. Curriculum Vitae Actualizado.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional. **(OBLIGATORIO)**.
3. Fotocopia simple de cédula de identidad o certificado que acredite ser poseedor de un permiso de residencia en caso de extranjeros. **(OBLIGATORIO)**.
4. Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**.
  - a. Nombre del cargo desempeñado.

- b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señalen tiempo desempeñado en cada función (fecha inicio-término).
- c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

**Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.**

5. Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, aprobados y **realizados desde el 2018 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha, nota de aprobación y número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.
6. Fotocopia de certificado de Diplomados **aprobados con un mínimo de 120 hrs. pedagógicas, realizados desde el año 2015 y/o** Magister aprobados, en las temáticas señaladas en el perfil de selección.  
Si el Magíster está estructurado a través de un programa formativo modularizado en diplomados, solo se asignará puntaje al grado de Magister.

#### **4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

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

- a) Ser ciudadano(a) identidad o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. Acreditar con Certificado de situación militar al día.
- c) Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección.
- d) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria; salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2 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 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.

#### V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L N°9 /LEY N° 18.834

Título Profesional de una carrera de a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado;

o, ii) Título Profesional de una carrera de , a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector Público o privado.

#### VI. REQUISITOS GENERALES LEY N° 19.664

- Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Examen Único Nacional de Conocimientos ( EUNACOM ) aprobado.

| VII. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO |   |
|---|---|
| <b>FORMACIÓN EDUCACIONAL</b>                        | Título Profesional del área de la Salud, de carreras tales como Medicina, enfermería, Psicología, Terapia Ocupacional, Trabajo Social, entre otras.   |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Experiencia profesional superior a cinco años, en el Sector Salud Privada y/o pública.</li> <li>2. Experiencia profesional de al menos cinco años en la administración pública en salud mental.</li> <li>3. Experiencia de tres años en cargos de <b>Jefatura</b> en Salud Pública y/o privado.</li> <li>4. Experiencia profesional de un año como jefatura, encargado y/o coordinador de programa(s) de Salud Mental en Atención Primaria de Salud (APS); en Salud Mental ambulatoria nivel secundario y/o en Salud Mental en atención cerrada.</li> </ol> |
| <b>CAPACITACION O FORMACIÓN DE POS TÍTULO</b>       | -Capacitaciones en el ámbito de Gestión en salud y/o Liderazgo u otros afines.<br>-Diplomados y/o Magister en Salud Mental Comunitaria, Salud Pública, Gestión en Salud, Modelo de Salud Familiar, Planificación Sanitaria u otros afines.  |

#### 8. COMISIÓN EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los/as postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Subdirectora Gestión Asistencial Dirección Servicio de Salud o su subrogante.
- Enfermera Coordinadora Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel o su subrogante.
- Directora COSAM San Felipe o su subrogante.
- Directora COSAM Los Andes o su subrogante.
- Jefa Departamento Desarrollo de Personas o su subrogante.
- Encargada Reclutamiento y Selección y Desarrollo de Personas Dirección Servicio de Salud.
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud Aconcagua, APRUS Dirección de Servicio y Cesfam San Felipe El Real.

## 9. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

| Etapa  | Fecha  |
|--|--|
| Difusión del proceso de selección                                      | 29 diciembre 2022                              |
| Recepción de los antecedentes  | Desde 29 de diciembre 2022 al 06 de enero 2023 |
| Evaluación de admisibilidad y Curricular                               | A partir de 9 enero 2023                       |
| Evaluación técnica   | A partir 16 de Enero 2023                      |
| Evaluación psicolaboral  | A partir de 16 Enero 2023                      |
| Entrevista Personal  | A partir de 23 Enero 2023                      |
| Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso | A partir de 31 Enero 2023                      |

\*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los/las postulantes.

## 10. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN:

10.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/las postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 4 - 5 y/o 6 de la presente Pauta de Evaluación.

10.2. Los/las 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 los/las postulantes que se presenten en este proceso.

## 11. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 3, 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación .

Cada una de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

| Orden de las etapas | Factores a Evaluar  | Puntaje |
|---------------------|---|---------|
|                     | 1. Experiencia profesional superior a cinco años, en el Sector Salud Privada y/o pública.       | 2       |
|                     | 2. Experiencia profesional de al menos cinco años en la administración pública en salud mental. | 5       |
|                     | 3. Experiencia profesional de tres años en cargos de Jefatura en Salud Pública y/o privado.     | 3       |

|   |  |            |
|---|--|------------|
| Primera etapa<br>Evaluación<br>Curricular | 4. Experiencia profesional de un año en el ámbito de jefatura, encargado y/o coordinador programa de Salud Mental APS, especialidad y/o atención cerrada.  | 6          |
|   | 5. Capacitaciones en el ámbito de Gestión en salud y/o Liderazgo u otros afines.   | 1          |
|   | 6. Diplomados y/o Magíster en Salud Mental Comunitaria, Salud Pública, Gestión en Salud, Modelo de Salud Familiar, Planificación Sanitaria u otros afines. | 3          |
|   | <b>Total</b>   | <b>20</b>  |
| Segunda etapa                             | EVALUACION TECNICA   | 15         |
| Tercera etapa                             | EVALUACION PSICOLABORAL  | 15         |
| Cuarta etapa                              | ENTREVISTA PERSONAL  | 50         |
|   | <b>PUNTAJE TOTAL</b>   | <b>100</b> |

### 11.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 20 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

**EXPERIENCIA PROFESIONAL** en el sector salud privada y/o pública. (Máximo 2 ptos)

| Tiempo desempeño         | Puntaje |
|--------------------------|---------|
| Menos de 5 años          | 0       |
| De 5 años 1 día a 6 años | 1       |
| Más de 6 años            | 2       |

**EXPERIENCIA PROFESIONAL** en salud mental, en la administración pública. (Máximo 5 ptos)

| Tiempo desempeño        | Puntaje |
|-------------------------|---------|
| Menos de 5 años         | 0       |
| De 5 año 1 día a 6 años | 2       |
| 6 años 1 día a 7 años   | 4       |
| Más de 7 años           | 5       |

**EXPERIENCIA PROFESIONAL** de tres años en cargos de **Jefatura** en Salud Pública y/o privado. (Máximo 3 ptos)

| Tiempo desempeño         | Puntaje |
|--------------------------|---------|
| Menos de 3 años          | 0       |
| De 3 años 1 día a 4 años | 2       |
| Más de 4 años            | 3       |

**EXPERIENCIA PROFESIONAL** de un año como jefatura, encargado y/o coordinador de programa/s de Salud Mental en Atención Primaria en Salud (APS), especialidad y/o atención cerrada. (Máximo 6 pts)

| Tiempo desempeño         | Puntaje |
|--------------------------|---------|
| Menos de 1 año           | 0       |
| De 1 año 1 día a 2 años  | 2       |
| De 2 año 1 día a 3 años  | 3       |
| De 3 años 1 día a 4 años | 4       |
| De 4 años 1 día a 5 años | 5       |
| Más de 5 años            | 6       |

Para la asignación de puntaje, se debe acreditar la experiencia profesional a través de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información:

- o Nombre del cargo desempeñado.
- o Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale **tiempo desempeñado (desde fecha de inicio y hasta la fecha término)** en cada cargo.
- o Cada certificado que acredite experiencia profesional debe **contar con firma y timbre** de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.

**11.1.2. CAPACITACIÓN EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN.  
 PUNTAJE MÁXIMO 1 PUNTO.**

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el 2018 a la fecha atinentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

| Curso de capacitación   | Puntaje |
|---|---------|
| Presenta menos de 120 hrs en capacitación relacionada al cargo. | 0       |
| Presenta 120 hrs relacionados con el perfil de cargo descritos  | 1       |
| TOTAL   | 1       |

**11.1.3 DIPLOMADOS o MAGISTER EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN. (3 ptos).**

Se consideran Diplomados aprobados no superior a 8 años de antigüedad con un mínimo de 120. hrs., pedagógicas y en las temáticas señaladas en el perfil de selección.

Si el Magíster está estructurado a través de un programa formativo modularizado en diplomados, solo se asignará puntaje al grado de Magister.

Los Diplomados atingentes que no alcancen las 120 hrs. pedagógicas serán considerados en el rubro de actividades de capacitación.

| Post títulos            | Puntaje |
|-------------------------|---------|
| No presenta diplomado   | 0       |
| 1 Diplomado             | 2       |
| 2 diplomados o Magíster | 3       |
| TOTAL                   | 3       |

Los postulantes que estén entre los 12 mejores puntajes pasaran a la etapa de evaluación técnica  
Los postulantes que pasen a la etapa de evaluación técnica, tendrán que presentar como documentos obligatorios para continuar en el proceso de selección de personal, los siguientes:

- Declaración Jurada simple actualizada
- Certificado de situación militar al día para postulantes varones

Los postulantes tendrán como máximo 24 hrs. contados desde la fecha y horario de envío del correo electrónico, para remitir el o los documentos señalados al correo: [aconcagua.seleccion@redsalud.gov.cl](mailto:aconcagua.seleccion@redsalud.gov.cl)

**11.2. FACTOR EVALUACIÓN TECNICA / PUNTAJE MAXIMO 15 PUNTOS**

Los postulantes que hayan presentado su Declaración Jurada Simple y el certificado de situación militar con fecha vigente para los varones, y que estén entre los 12 mejores puntajes, pasarán a la etapa de prueba técnica presencial.

Se realizará prueba técnica de selección múltiple que evaluará la aplicación de las competencias técnicas definidas en el perfil de cargo. Se evaluarán los siguientes temas: Modelos de Salud Integral con Enfoque Familiar y Comunitario, Modelo Comunitario de Salud Mental, Modelo de Gestión Centros de Salud Mental Comunitaria, Plan Nacional de Salud Mental (2017-2025). Se considerarán **10 puntos** para aprobar y pasar a la siguiente etapa.

### 11.3. FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 15 PUNTOS

- Todos los/las postulantes que pasen la etapa de evaluación técnica deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica en modalidad presencial, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias en relación a las solicitadas en el perfil de selección.
- Al ser presencial es responsabilidad del postulante los gastos de traslado correspondientes.

| Escala de valoración cualitativa                                       | Rango de puntaje |
|--|------------------|
| Valoración altamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.    | 10- 15 puntos    |
| Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.              | 5 – 9 puntos     |
| Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo. | 1– 4 puntos      |
| Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo            | 0 puntos         |

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACION NO SATISFATORIA” y “MEDIANAMENTE SATISFATORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

### 11.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora bajo modalidad presencial, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado. La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

| Escala de valoración cualitativa                                       | Rango de puntaje |
|--|------------------|
| Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.   | 40– 50 puntos    |
| Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.              | 20–39 puntos     |
| Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo. | 10–19 puntos     |
| Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo            | 1-9 puntos       |

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

### 12. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO:

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

### **13. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

Una vez finalizado el Proceso de Selección respectivo, la Comisión de Selección propondrá a la Directora del Servicio de Salud Aconcagua para adoptar la decisión final, un listado de postulantes idóneos o elegibles en base al puntaje definido en el punto 12 de la presente Pauta de Evaluación, si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección, por una única vez.

La Directora del Servicio de Salud Aconcagua tendrá la facultad de entrevistar a los/las postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

El Artículo 45 de la Ley 20.422 señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Se informará a Directora de Servicio, si entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el Decreto Nº 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley Nº 20.422 /2010.

### **14. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:**

La notificación al/la postulante seleccionado(a) se efectuará vía telefónica o por correo electrónico, la cual será realizada por la profesional del Depto. de Desarrollo de Personas. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

La (s) persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará informe de desempeño para solicitar la prórroga del contrato o término de éste.

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

Esto no aplica, en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo.

### **15. SOBRE LEY DEUDORES PENSIONES DE ALIMENTOS**

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

## **16. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS**

En el caso que el o la profesional que resulte seleccionado, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo, la Directora del Servicio de Salud, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los candidatos/as que conformaron el listado de postulantes elegibles o idóneos, siempre que no hayan transcurrido más de seis meses siguientes a la conclusión del proceso de selección, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección.

Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones la Directora de Servicio podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.



Gobierno de Chile

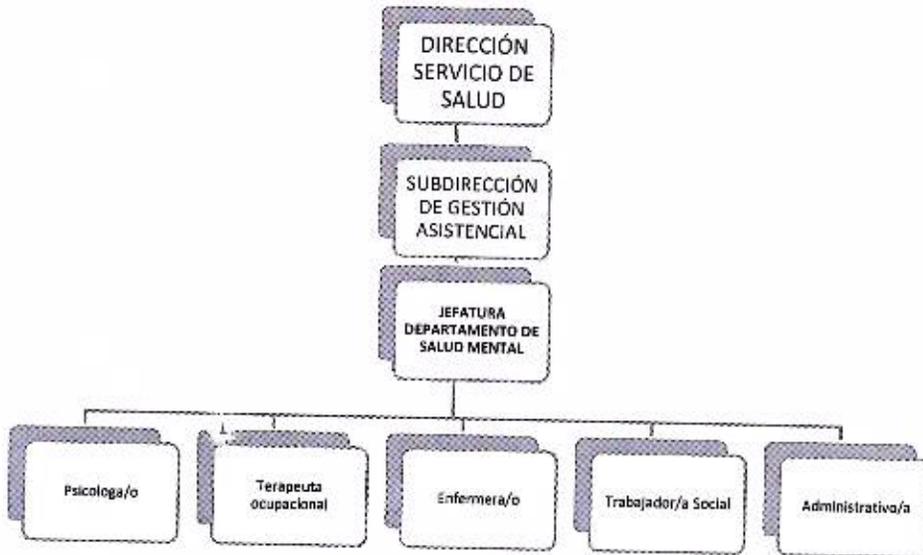
SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

## PERFIL DE CARGO

### I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| NOMBRE DEL CARGO                | JEFATURA DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL                             |
| ESTABLECIMIENTO/SERVICIO/UNIDAD | Dirección de Servicio de Salud                                    |
| ESTAMENTO                       | Profesional   |
| LEY/ GRADO / CALIDAD JURÍDICA   | Ley N°18.834, Grado 5 E.U.S CONTRATA o<br>Ley N° 19.664, 44 hrs . |
| JORNADA DE TRABAJO              | 44 horas  |
| CARGO JEFATURA DIRECTA          | Subdirector/a Gestión Asistencial                                 |

### II. ORGANIGRAMA





SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

## II. OBJETIVO DEL CARGO

Liderar, gestionar y supervisar la implementación y el desarrollo de la red temática de Salud Mental integrada a la Red de Salud General del Servicio de Salud Aconcagua, de manera que ésta sea capaz de dar cuenta de las necesidades de su población beneficiaria, entregando servicios de alta calidad técnica, comprensivos, articulados, desde lo promocional a la reinserción, basado en derechos humanos. Alinear el diseño y el accionar de la red de acuerdo a las orientaciones emanadas desde el Ministerio de Salud, Plan Nacional de Salud Mental y Modelo de Gestión de la red temática de salud mental, así como el modelo atención integral de salud, modelo comunitario de salud mental y la Estrategia de Redes integrada de Servicios de Salud.

## III. FUNCIONES PRINCIPALES Y SUB FUNCIONES DEL CARGO:

| FUNCIONES PRINCIPALES  | SUBFUNCIONES   |
|--|--|
| Apoyar al Gestor/a de Red en el desarrollo y articulación de la Red Temática de Salud Mental, en la red de salud general, acorde al modelo de atención, vigente y definido por MINSAL. | <ul style="list-style-type: none"><li>- Facilitar activamente la implementación y desarrollo Modelo Comunitario de Atención en Salud Mental.</li><li>- <b>Asesorar a los distintos establecimientos en los nuevos modelos de atención en Salud Mental.</b></li><li>- Planificar, proyectar y gestionar el desarrollo de la red de salud mental en atención abierta y cerrada, estableciendo lineamientos estratégicos para la administración de recursos y la implementación de nuevos dispositivos.</li><li>- Dirigir, coordinar, asesorar, gestionar y evaluar el cumplimiento de las normas, políticas, planes y programas de Salud Mental.</li><li>- Articular y coordinar la red de dispositivos de atención abierta y cerrada en salud mental de la jurisdicción del servicio, liderando el desarrollo de estrategias de gestión y actividades pertinentes como el desarrollo de consejos técnicos, monitoreo de indicadores, entre otras.</li><li>- Desarrollar mecanismos que promuevan activamente la organización y participación de las personas usuarias y familiares en las redes comunitarias, y su rol como contraparte en la Red Temática de Salud Mental.</li></ul> |



SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

Promover procesos de evaluación y mejora continua en salud mental.

- Garantizar la ejecución de los recursos financieros para el funcionamiento óptimo de la red, no sólo a través de fondos sectoriales, sino también intersectoriales, nacionales o regionales.
- Asesorar la implementación de actividades de capacitación en salud mental; diseñar e implementar actividades de fortalecimiento de competencias en equipos especializados de salud mental, asesorar y promover estrategias para la formación de especialistas en psiquiatría y/o en salud mental, de acuerdo a los lineamientos estratégicos del servicio.
- Colaborar en el establecimiento de convenios docente asistenciales para la formación de recursos humanos en el ámbito de pre y post grado con competencias acordes al modelo de atención.

**FUNCIONES GENÉRICAS EN ROL DE JEFATURA:**

- Gestionar el desempeño de los funcionarios, a través de la retroalimentación periódica, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados o comportamientos.
- Promover y resguardar prácticas de trabajo basadas en el respeto y que contribuyan al trabajo colaborativo entre los integrantes de su equipo de trabajo.
- Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento del Departamento y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia.
- Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con instrucciones claras y objetivas de aplicación, velando permanentemente por las condiciones de trabajo que permitan una actuación eficiente de los funcionarios.
- Desarrollar una gestión transparente con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.
- Otras funciones que designe la jefatura acorde a las competencias del cargo.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

#### IV. REQUISITOS OBLIGATORIOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Cumplir con los Requisitos de Ingreso a la Administración Pública consignados en el Art. Nº12 de la Ley Nº18.834. No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos 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.

#### V. REQUISITOS OBLIGATORIOS DEL D.F.L DE PLANTA N°9 /2017 DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA:

Título Profesional de una carrera de a lo menos diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado;

o, ii) Título Profesional de una carrera de , a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años, en el sector Público o privado.

#### VI. REQUISITOS OBLIGATORIOS LEY N° 19.664

- Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por este o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente.
- Examen Único Nacional de Conocimientos (EUNACOM) aprobado.



Gobierno  
de Chile

SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

### VII. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

| FACTORES VALORADOS                      | DESCRIPCIÓN   |
|---|---|
| FORMACIÓN EDUCACIONAL                   | 1. Título Profesional del área de la Salud, de carreras tales como Medicina, enfermería, Psicología, Terapia Ocupacional, Trabajo Social, entre otras.  |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL                 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Experiencia profesional superior a cinco años, en el sector salud privada y/o pública.</li><li>2. Experiencia profesional de al menos cinco años en la administración pública en salud mental.</li><li>3. Experiencia profesional de tres años en cargos de Jefatura en Salud Pública y/o privado.</li><li>4. Experiencia profesional de un año como jefatura, encargado y/o coordinador de programa(s) de Salud Mental en Atención Primaria de Salud (APS); en Salud Mental ambulatoria nivel secundario y/o en Salud Mental en atención cerrada.</li></ol> |
| CAPACITACION O FORMACIÓN DE POST TÍTULO | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Capacitaciones en el ámbito de Gestión en salud y/o Liderazgo u otros afines.</li><li>2. Diplomados y/o Magister en Salud Mental Comunitaria, Salud Pública, Gestión en Salud, Modelo de Salud Familiar, Planificación Sanitaria u otros afines.</li></ol>   |

### VIII. COMPETENCIAS TÉCNICAS PARA EL CARGO

- Marco legal y funcionamiento de los Servicios de Salud.
- Marco legal que rige a los funcionarios públicos.
- Gestión en Salud en la Red Asistencial.
- Modelos de Salud Integral con Enfoque Familiar y Comunitario.
- Modelo Comunitario de Salud Mental.
- Modelo de Gestión Red Temática de Salud Mental.
- Modelo de Gestión Centros de Salud Mental Comunitaria.
- Plan Nacional de Salud Mental (2017-2025).
- Conocimiento de legislación y normativa en el ámbito de salud mental.

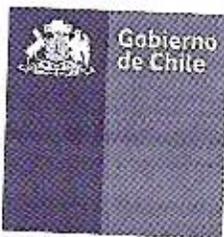


Gobierno  
de Chile

SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

## IX. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

| COMPETENCIA                     | DESCRIPCION  | NIVEL | DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO  |
|---------------------------------|--|-------|--|
| <b>APRENDIZAJE PERMANENTE</b>   | Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.              | 3     | Amplía su competencia más allá de lo exigido por su función actual y comparte los conocimientos y destrezas adquiridas, de acuerdo a las necesidades actuales y futuras de su área de trabajo. |
| <b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>    | Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.   | 3     | Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones   |
| <b>ORIENTACION A RESULTADOS</b> | Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios. | 3     | Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.   |



SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>ORIENTACION AL USUARIO</b>              | Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.   | 3 | Se anticipa a las necesidades y expectativas de sus usuarios y ofrece soluciones que le agregan valor. Detecta necesidades que están más allá de los requerimientos explícitos de los usuarios |
| <b>PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO</b> | Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios | 3 | Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con procesos comunes.                        |
| <b>TRABAJO EN EQUIPO</b>                   | Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.   | 3 | Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.  |



SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
 DIRECCION DE SERVICIO  
 SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

|                             |   |  |
|-----------------------------|---|--|
| <b>LIDERAZGO</b>            | Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio. | 3 Promueve el desarrollo y la autonomía de sus colaboradores.  |
| <b>PERSEVERANCIA</b>        | Es la capacidad para mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos, hasta lograr los resultados esperados, asociados a los objetivos del Servicio. Implica enfrentar y superar los obstáculos con energía y optimismo                                  | 3 Anticipa las dificultades que pudieran acontecer y define estrategias para superarlas. Genera redes de apoyo al interior de la organización. |
| <b>TRABAJO BAJO PRESIÓN</b> | Es la capacidad de ejecutar requerimientos de trabajo que requieren una alta exigencia, en términos de cantidad, frecuencia y cumplimiento de plazos, manteniendo la calidad y el rendimiento esperado, junto con el auto-control emocional.  | 3 Mantiene su rendimiento y la concentración en tareas diversas durante periodos prolongados de alta exigencia.                                |

**X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Superior directo          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subdirector/a de Gestión Asistencial</li> </ul>  |
| Equipo de Trabajo directo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de Asesores/as y Secretaria del Departamento de Salud Mental de la Dirección de Servicio de Salud Aconcagua.</li> </ul>   |
| Clientes internos         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subdirección de Gestión Asistencial, otros Departamentos y Unidades de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.</li> <li>• Directores de Establecimientos de la Red de Atención Primaria, secundaria y Hospitalaria del Servicio de Salud Aconcagua.</li> </ul> |



Gobierno de Chile

SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
DIRECCION DE SERVICIO  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

|   |   |
|---|---|
| Clientes externos   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Departamento de Salud Mental del MINSAL (DIVAP, DIGERA, Salud Pública).</li><li>• Organizaciones Sociales, Instituciones públicas del valle de Aconcagua, Intersector (SENDA, SENAME, SERNAMEG, MIDESO, etc.), medios de comunicación masiva de la zona y líderes sociales.</li><li>• Red de Planes y Programas en Convenio SENDA.</li><li>• Red de Hogares y Residencias Protegidas.</li></ul>                                       |
| Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Recursos financieros de los distintos programas de salud mental:</li><li>• Convenio SENDA, FONASA y MINSAL: PAB (Plan Ambulatorio Básico), PAI (PLAN AMBULATORIO INTENSIVO) y planes residenciales.</li><li>• Convenio compra Lista de espera.</li><li>• Proyecto Ley de Alcoholes.</li><li>• PASMI (Programa de acompañamiento salud mental infantil de APS).</li><li>• Otros convenios inherentes al Depto. Salud Mental.</li></ul> |

#### XI. DIMENSIONES DEL CARGO

|   |  |
|---|--|
| Indicadores de gestión que se reportan                            | <ul style="list-style-type: none"><li>• Metas Sanitarias</li><li>• Compromisos de Gestión</li><li>• Estrategia Nacional de Salud</li><li>• Índice de Actividad de la Atención Primaria</li><li>• Programas de Reforzamiento de Atención Primaria</li><li>• Otros indicadores de gestión en salud mental (Ministerio de Salud, Seremi de Salud, otros organismos)</li></ul> |
| ELABORADO POR   | FECHA  |
| Dra. Carmen Meléndez<br>Subdirectora de Gestión Asistencial /DSSA | Diciembre 2022   |