

**DIRECTOR/A HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DR. PHILIPPE PINEL**  
**SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso, Putaendo

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del Cargo:**

A el/la Director/a de Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aconcagua y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

**Funciones del cargo:**

1. Dirigir en el ámbito de su competencia el Hospital Psiquiátrico hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, normas, políticas, planes y programas de salud mental, de acuerdo a orientaciones ministeriales vigentes.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud mental y a la planificación de ésta, gestionando las relaciones de complementariedad del establecimiento con la Red Asistencial, el intersector y la comunidad, conforme a los objetivos sanitarios.
3. Velar porque los procesos de gestión y desarrollo de personas se realicen en forma adecuada, propiciando ambientes laborales saludables y motivadores, fortaleciendo el trabajo en equipo y el desarrollo de estilos de liderazgo que permitan la resolución de conflictos en forma armónica y el desarrollo de competencias.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento; y por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
5. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de las personas usuarias del hospital, generando estrategias de mejoras pertinentes y oportunas.
6. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en el proceso de acreditación de calidad y la mejora continua de procesos.
7. Asegurar el cumplimiento de los convenios asistenciales docentes para la formación de profesionales y técnicos, con competencias acordes al modelo de atención.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-11-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	11
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	367
<b>Presupuesto que administra</b>	\$9.339.500.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1.- Fortalecer al interior del establecimiento la implementación y desarrollo del modelo de atención comunitario en salud mental, en concordancia con el rediseño de la red de salud mental.</p>	<p>1.1 Desarrollar estrategias para el proceso de desinstitucionalización de personas usuarias del Hospital Psiquiátrico, particularmente de los servicios de larga estadía.</p> <p>1.2 Potenciar las Unidades de mediana estadía y Comisión de Egreso, para generar condiciones de alta de usuarios. Así como el potenciar el desarrollo de las unidades de corta estadía y urgencia.</p> <p>1.3 Desarrollar y mantener vínculos de colaboración con el intersector (Fiscalía Regional, Tribunales de Familia, Gendarmería de Chile, entre otros).</p> <p>1.4 Trabajar con las organizaciones comunitarias y de la sociedad civil para generar condiciones de inserción socio laboral de los usuarios externalizados.</p>
<p>2.- Fortalecer el desempeño global del Hospital, mediante una gestión hospitalaria eficiente y efectiva.</p>	<p>2.1 Mantener la acreditación del Hospital, desarrollando un modelo de gestión de calidad institucional orientado a la satisfacción usuaria.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y mantener el equilibrio financiero.</p> <p>2.3 Fortalecer los sistemas de control interno, para optimizar el cumplimiento de metas y el uso eficiente de los recursos.</p> <p>2.4 Fortalecer y mantener los sistemas de registro clínico de los usuarios del Hospital y de los dispositivos que de él dependen, asegurando el resguardo de la información.</p> <p>2.5 Avanzar en el proceso de registro clínico electrónico, de acuerdo al plan de trabajo que defina la Subdirección de Gestión Asistencial del Servicio de Salud.</p> <p>2.6 Fortalecer el trabajo conjunto con los centros formadores con convenio asistencial docente.</p>

<p>3.- Fortalecer la gestión de personas del establecimiento, acorde a las directrices del Servicio de Salud Aconcagua y orientaciones ministeriales y del Servicio Civil.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un programa estratégico que fortalezca el desempeño de equipos de trabajo.                  3.2 Fortalecer los procesos de calidad de vida laboral y de prevención de riesgos de accidentabilidad y morbilidad laboral, entre otros objetivos que permitan la retención del talento del recurso humano.                  3.3 Fortalecer el proceso de atención de salud del personal, con orientación biopsicosocial y de disminución de ausentismo por licencias médicas curativas.                  3.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y las instancias de participación funcionaria.</p>
<p>4.- Promover el trabajo en red y la participación de la comunidad, de acuerdo a lo señalado en las estrategias enmarcadas en el modelo RISS.</p>	<p>4.1 Fortalecer el trabajo conjunto con la red de salud mental, en especial con el COSAM de San Felipe, el COSAM de Los Andes y la Unidad de Salud Mental del Hospital de Llay Llay y el resto de los dispositivos sanitarios.                  4.2 Desarrollar un plan de trabajo con las asociaciones de usuarios de salud mental que considere capacitación continua y medidas de rehabilitación.                  4.3 Fortalecer el Consejo Consultivo del Hospital, desarrollando un plan de trabajo en concordancia con el modelo de salud mental.</p>
<p>5.- Liderar el proceso del proyecto de normalización de infraestructura, en concordancia con el modelo de salud mental.</p>	<p>5.1 Participar activamente en la Comisión de Puesta en marcha del Proyecto de Normalización del Hospital Psiquiátrico e informar permanentemente a la comunidad hospitalaria de los avances del proyecto de normalización.                  5.2 Liderar el proceso de gestión de cambio organizacional inherente al proyecto de normalización, sustentado en una estrategia de gestión participativa.                  5.3 Participar en la definición de brechas de gestión de personas del establecimiento en base al modelo de gestión y supervisar los procesos de incorporación de nuevos funcionarios.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.229.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Aconcagua.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el

interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.<sup>1</sup>

Fuente: Artículo 2, DFL N° 9 de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 2 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en materias afines en instituciones públicas o privadas.

<sup>1</sup>Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

**VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES**

**PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

**VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

**CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

**COMPETENCIAS**

**C1. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

**C2. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

**C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	378
<b>Presupuesto Anual</b>	\$9.339.500.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

#### Misión Institucional:

Somos una institución pública, asistencial y docente que atiende en red a personas con necesidades en salud mental de mayor complejidad a nivel local, regional y nacional.

#### Productos Estratégicos del Hospital:

Nº DE CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALIDAD	2017	2018	2019
(*) Consultas nuevas (Centro de Salud Mental)	542	0	0
(*) Controles (Centro de Salud Mental)	1.676	0	0
Total consultas nuevas y controles Centro de Salud Mental	2.218	0	0
(*) Incluye prestaciones del Centro de Salud Mental Comunitario de San Felipe y PRAIS que a partir del año 2018 no se ejecutan en el Hospital Psiquiátrico, ya que estas prestaciones actualmente se realizan en los COSAM.			
Consultas de Urgencia Psiquiátrica	4.910	5.315	5.997
Nº de camas	354	354	354
Nº de egresos hospitalarios	798	803	672

#### Cobertura territorial

El Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel es un establecimiento de especialidad que realiza prestaciones de alta complejidad a usuarios del Servicio de Salud Aconcagua, de la Región de Valparaíso, de las Macro Zonas Centro Norte y Norte y de todo el país, en el caso del Sistema Forense.

Está ubicado en una localidad rural, a tres kilómetros de distancia del centro de Putaendo. Fue construido en 1940 como sanatorio destinado al tratamiento de enfermedades broncopulmonares. En 1968, el Servicio Nacional de Salud determinó que fuera transformado en un hospital psiquiátrico como consecuencia del proceso de externalización de pacientes, se decide reconvertir camas del Servicio de Larga Estadía en Unidad de Mediana Estadía y Unidades de Psiquiatría Forense, acogiendo la necesidad país de resolver la problemática de los pacientes psiquiátricos en conflicto con la justicia, planteamiento que fue aceptado por el Ministerio de Salud. Es así como entre los años 2000 a 2007 se crea el Sistema Forense, con cuatro unidades y un total de 90 camas.

El terremoto del año 2010 generó graves daños en la infraestructura, lo que derivó en un proyecto de mejoramiento, cuyas obras finalmente se iniciaron en enero del 2014 y que hoy siguen en ejecución. El proyecto de MM\$21.000, con un 75,38% de

ejecución, ha permitido reforzar estructuralmente el edificio, renovar sistemas y redes de agua potable, alcantarillado, electricidad y mobiliario, entre otros componentes, además de avanzar en el cierre de la brecha de recursos humanos, de acuerdo al nuevo modelo asistencial que desarrollará el establecimiento.

El Hospital Dr. Philippe Pinel obtuvo la primera acreditación en calidad en el año 2018. El segundo proceso de acreditación está planificado para iniciarse a mediados del año 2021.

El Hospital cuenta con 21.000 m<sup>2</sup> construidos, en los cuales se distribuyen las diferentes unidades clínicas y administrativas. En la actualidad, se cuenta con 354 camas: 20 camas en Unidad de Alta Complejidad Forense, 50 camas en las dos Unidades de Mediana Complejidad Forense, 20 camas en Unidad de Evaluación de Personas Imputadas (U.E.P.I), 19 camas en Unidad de Urgencia Adulto, 109 camas en Larga Estadía, 110 camas en Unidad de Mediana Estadía y 42 camas Servicio de Corta Estadía.

El establecimiento se reconoce como un centro asistencial – docente adscrito a los convenios vigentes del Servicio de Salud Aconcagua, con alumnos de pre grado de la Universidad de Valparaíso de las carreras de Medicina y Enfermería; de la Universidad de Aconcagua (Psicología), AIEP (TENS de Enfermería) y Universidad de Playa Ancha (Terapia Ocupacional).

**Prestaciones del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel**

	<b>FUENTES DE DEMANDA</b>	<b>CARTERA DE PRESTACIONES</b>
Unidades de Cuidados Intensivos de Psiquiatría	-Centros de Salud Mental Comunitaria -Hospital de Día -Servicios de Urgencia Psiquiátrica -Servicios de Psiquiatría de Enlace	-Atención pacientes hospitalizados por equipo profesional. -Procedimientos clínicos de apoyo diagnóstico y terapéutico.
Unidad de Mediana Estadía	-Centros de Salud Mental Comunitaria -Hospital de Día -Unidades de Cuidados Intensivos en Psiquiatría	-Atención pacientes hospitalizados por equipo profesional. -Procedimientos clínicos de apoyo diagnóstico y terapéutico.
Servicio de Urgencia Psiquiatría	-Demanda espontánea de persona, familia o comunidad. -Centros de Salud de toda la red (incluidos centros de salud mental del nivel de especialidad y unidades de cuidados intensivos en psiquiatría). -Poder Judicial	-Atención por psiquiatra. -Atención de pacientes hospitalizados. -Procedimientos de apoyo diagnóstico y terapéutico.

Cabe señalar que el hospital no tiene lista de espera, debido que a contar del año 2018 la atención ambulatoria fue separada del establecimiento al crearse el COSAM de San Felipe como un establecimiento independiente, a partir del Centro de Salud



Mental que hasta esa fecha era una unidad dependiente del establecimiento.

Al 31 de diciembre de 2019 la deuda fue cero y al 30 de septiembre 2020 es de \$427.840.803.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos:**

- Comités de trabajo existentes al interior del Establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Jefes/as de Servicio y Unidades de apoyo clínico y administrativo del Establecimiento.
- Asociaciones de Funcionarios del establecimiento.

#### **Clientes Externos:**

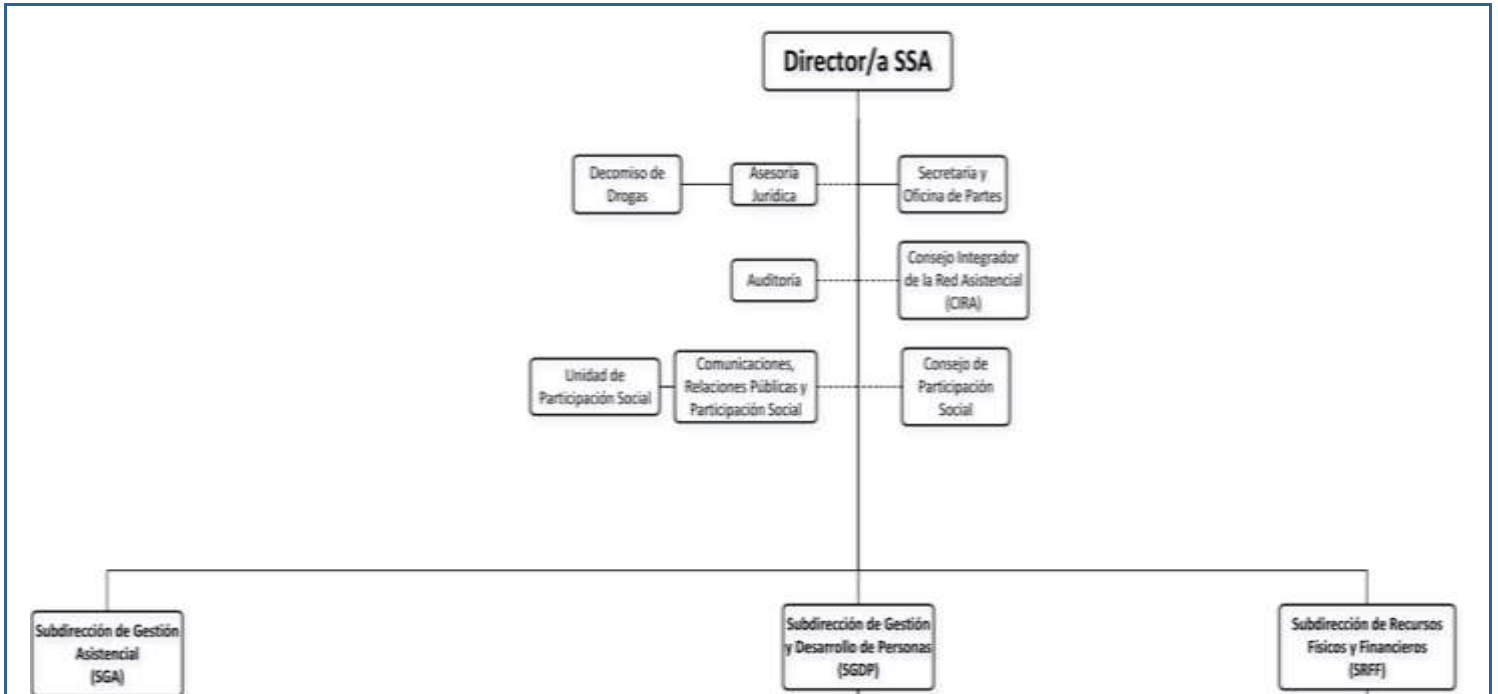
- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Ministerio de Salud.
- Consejo Consultivo en representación de la Comunidad.
- Dirección de Servicio Salud Aconcagua.
- Autoridad Sanitaria Regional.
- Ilustre Municipalidad de Putaendo.
- COSAM San Felipe y COSAM de Los Andes.
- Directivos de los demás establecimientos de la red asistencial.
- Tribunales, Ministerio Público y Gendarmería.
- Centros formadores con convenio asistencial docente con el Servicio de Salud Aconcagua y que utilizan el campo clínico del Establecimiento.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

#### **Actores Clave:**

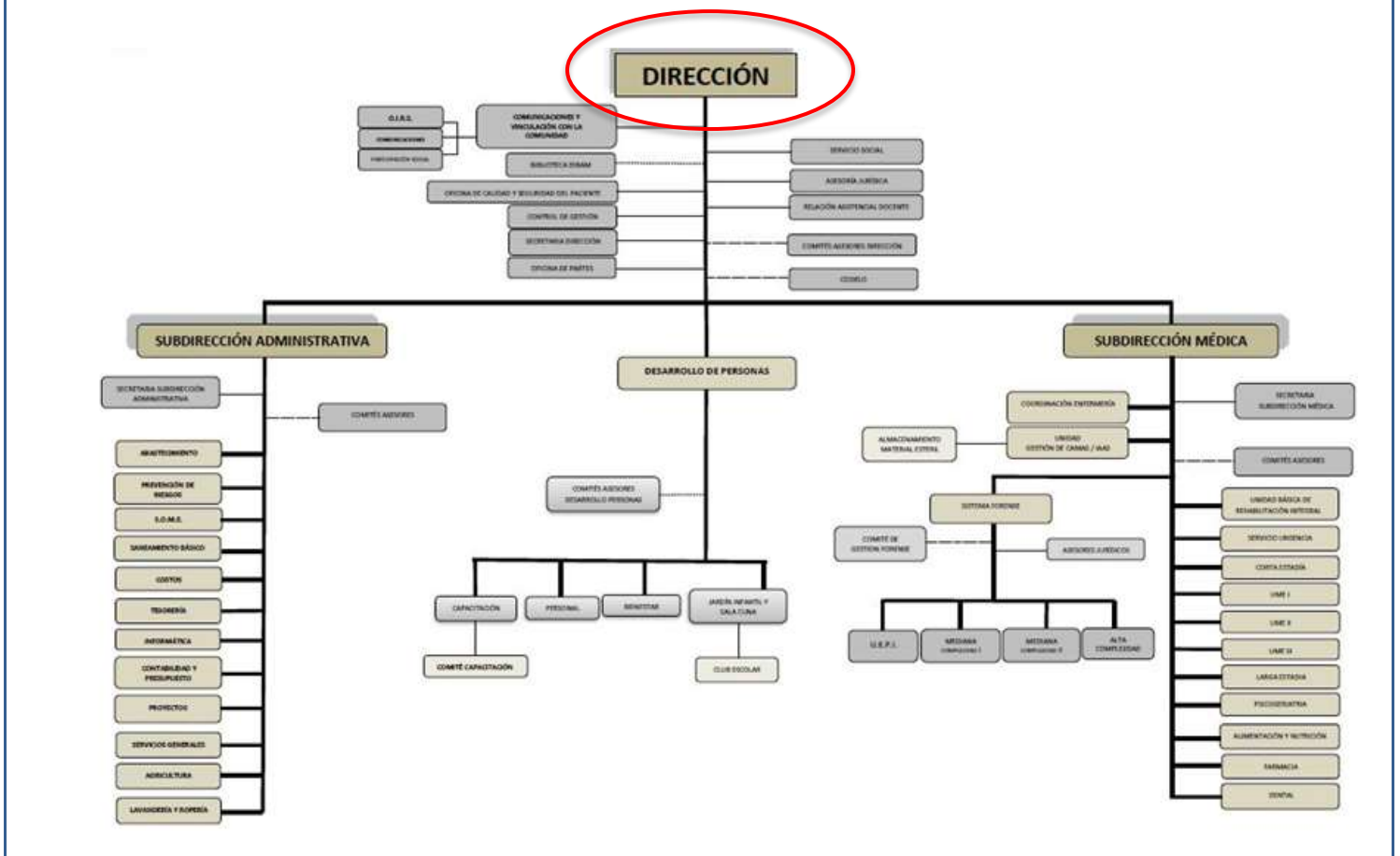
<b>Asociaciones de Funcionarios:</b>	<b>N° Afiliados Hospital</b>
FENATS Aconcagua	188
Federación Técnicos de Enfermería FTE	84
FENPRUSS	53
FEDEPRUS Aconcagua	15
<b>TOTAL</b>	<b>340</b>



3.4. ORGANIGRAMA



DIRECTOR HOSPITAL PSIQUIÁTRICO



Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Aconcagua son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud del Aconcagua
2. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
3. Director/a Hospital San Camilo de San Felipe
4. Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes
5. Jefe/a Departamento de Auditoría
6. Director/a Atención Primaria
7. Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel de Putaendo
8. Subdirector/a Médico Hospital San Camilo de San Felipe
9. Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes
10. Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay.