

**DIRECTOR/A HOSPITAL PSIQUIATRICO EL PERAL  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO CARGO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

-Al Director/a del Hospital Psiquiátrico El Peral le corresponde dirigir y gestionar la áreas técnico-asistencial y administrativa-financiera de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, los lineamientos Ministeriales, del Servicio de Salud y la normativa legal vigente, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación con la red asistencial, con el fin de contribuir al logro de los objetivos sanitarios y metas del hospital, asegurando la entrega de un servicio de salud integral, y la atención oportuna y de calidad para sus beneficiarios.

**Funciones del Cargo:**

Dirigir en el ámbito de su competencia el Hospital Psiquiátrico El Peral hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, normas, políticas, planes y programas de salud mental, de acuerdo a orientaciones ministeriales vigentes.

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.

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.

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.

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.

Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria, en el marco del modelo de gestión asistencial.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 4                |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 308              |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$ 6.328.913.000 |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-05-2021  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

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

**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>   |
|--|---|
| 1. Desarrollar e implementar el modelo comunitario de Salud Mental, en concordancia con la Red Asistencial y Directrices Ministeriales | 1.1 Potenciar y revisar la oferta terapéutica actual y adaptarla a las necesidades de los usuarios de la Red.<br>1.2 Fortalecer el trabajo conjunto con la red de salud mental, en especial con los equipos de especialidad.<br>1.3 Potenciar las unidades de mediana estadía y Comisión de Egreso, para generar condiciones de alta de usuarios.<br>1.4 Trabajar con las organizaciones comunitaria, Consejo Consultivo y de la sociedad civil, para generar condiciones de inserción socio laboral de los usuarios externalizados, reforzando el trabajo con el Consejo Consultivo. |
| 2. Fortalecer el desempeño global del establecimiento, mediante una gestión hospitalaria eficiente y efectiva.                         | 2.1 Mantener la acreditación del hospital, desarrollando un modelo de gestión de calidad institucional orientado a la satisfacción usuaria.<br>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.<br>2.3 Fortalecer los sistemas de control interno, para optimizar el cumplimiento de metas y el  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>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 Potenciar 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 Metropolitano Sur 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.</p> <p>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.</p> <p>3.3 Fortalecer el proceso de atención de salud del personal, con orientación biopsicosocial y de disminución de ausentismo.</p> <p>3.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y las instancias de participación funcionaria.</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 un 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 **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.703.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

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.

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 éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 27, de 24 de agosto de 2017, 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 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en materias afines en instituciones públicas o privadas.

### 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.

\*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.

**2.4  
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.

| <b>COMPETENCIAS</b>                         |  |
|---|--|
| <b>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>            | Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.  |
| <b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                  | 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. |
| <b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> | 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.   |
| <b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>  | 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.  |
| <b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>     | 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><br>(planta y contrata) | 312              |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$ 6.328.913.000 |

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital Psiquiátrico El Peral, establecimiento de mediana complejidad, ubicado en la comuna de Puente Alto depende administrativamente y técnicamente del Servicio de Salud Metropolitano Sur, que definió, el desarrollo de una psiquiatría de orientación comunitaria desde los años sesenta. En las décadas de los 80 y 90 se hicieron importantes esfuerzos por mejorar diversas condiciones generales. El año 2010, como consecuencia del terremoto y para enfrentar la contingencia, el Hospital El Peral realiza un proceso de reorganización interna y egresó, a Residencias Protegidas, a personas hasta entonces institucionalizadas, pero en condiciones de vivir en comunidad.

En este contexto en el 2011 el Hospital El Peral, como parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur, reorienta su atención, considerando los requerimientos específicos de su población, no cubiertos por la oferta asistencial disponible, y las orientaciones ministeriales establecidas para la organización de las redes de salud mental.

El Hospital está organizado en función de tres ámbitos de atenciones clínicas:

- 1) **Servicio de Patología Dual.** 25 cupos (9 Damas y 17 varones).
- 2) **Servicio de Mediana Estadía.** Subdividida en:
  - a) Unidad de Patología Complejas. 22 cupos (Número por género variable según necesidad).
  - b) Unidad de Trastornos del Desarrollo. 46 cupos (Número por género variable).
  - c) 3 Residencias Protegidas con 12 cupos cada una. (Número por género variable). (\*)
    - Residencia ubicada en calle Ana Luisa N°1147. San Miguel.
    - Residencia ubicada en calle París N° 39. La Florida.
    - Residencia ubicada en calle Eyzaguirre N° 01571. Puente Alto.
- 3) **Servicio de Larga Estadía y Medicina.** Subdividida en:
  - a) Unidad de Medicina Básica. 7 cupos (Ingreso transitorio de respaldo a las Unidades).
  - b) Unidad de Crónicos Dependientes. 20 cupos (Número por género variable).
  - c) Unidad de Rehabilitación de Larga Estadía. 34 (Número por género variable).

El año 2016, El Hospital Psiquiátrico El Peral se transforma en el primer Hospital Psiquiátrico Público Acreditado como prestador institucional de atención psiquiátrica y el año 2019 es el primero Re-Acreditado en su tipo.

**Atiende las siguientes patologías GES:**

- Esquizofrenia 1er episodio.
- Depresión.
- Trastorno Afectivo Bipolar.
- Ortesis.
- Urgencia Dental.

No se realizan atenciones ambulatorias, salvo algunos controles post alta

No cuenta con Unidad de Emergencia

El Hospital Psiquiátrico El Peral es parte de la red de salud del Servicio de Salud Metropolitano Sur. Esta red de salud está integrada por los establecimientos de distintas complejidades en las 11 Comunas: San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín y parcialmente La Granja; y 3 comunas con ruralidad: Buin, Calera de Tango y Paine.

Se encuentra integrada por los siguientes establecimientos y dispositivos:

| <b>Establecimientos</b>  | <b>Total</b> |
|--|--------------|
| <b>Hospitales:</b>   | <b>7</b>     |
| <i>Establecimientos Autogestionados en Red (E.A.R.)</i>                      | 3            |
| <i>Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT)</i>                             | 2            |
| <i>Centro de Referencia de Salud (CRS)</i>                                   | 1            |
| <i>Hospitales de Mediana Complejidad</i>                                     | 3            |
| <i>Hospital privado en convenio</i>  | 1            |
|  |              |
| <b>Atención Primaria de Salud:</b>   | <b>114</b>   |
| <i>Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)</i>                         | 16           |
| <i>Consultorio de Salud Mental (COSAM)</i>                                   | 5            |
| <i>Centro de Salud Familiar (CESFAM)</i>                                     | 37           |
| <i>Posta de Salud Rural (PSR)</i>  | 10           |
| <i>Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)</i>           | 1            |
| <i>Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)</i>                      | 20           |
| <i>Servicio Urgencia Rural (SUR)</i>   | 3            |
| <i>Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)</i> | 4            |
| <i>Unidad de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO)</i>                      | 9            |
| <i>Centro Comunitario de Rehabilitación (CCR)</i>                            | 9            |

Destaca la existencia de 7 hospitales, todos acreditados o bien re acreditados en calidad:

**Hospitales EAR de alta complejidad:**

- 4) Hospital Barros Luco.
- 5) Hospital de Niños Exequiel González Cortés.
- 6) Hospital El Pino.

**Hospital mediana complejidad:**

- 7) Hospital San Luis de Buin.
- 8) Hospital Psiquiátrico El Peral.
- 9) Hospital Lucio Córdova.

**Hospital mediana complejidad, privado en convenio:**

- 10) Hospital Parroquial San Bernardo.

**Misión Institucional:**

" Contribuir a la salud de la población asignada como parte de la red de Salud Mental, siendo una Institución Asistencial Docente que otorga atención psiquiátrica de alta complejidad, transitoria y especializada.

Ser una Institución Pública integrada a la comunidad y centrada en las personas, que dispone de equipos de trabajo capacitados técnica y humanamente para el tratamiento, educación, rehabilitación y reinserción de sus usuarios, apuntando hacia su mayor autonomía con procesos de atención de calidad y seguridad.

Utilizar de manera eficiente los recursos e instalaciones físicas contando con una infraestructura acorde a las necesidades de los usuarios."

**Objetivos Estratégicos Hospital:**

1. Profundizar modelo de salud integral, intercultural y biopsicosocial de la red.
2. Fomentar la Participación Social en Salud y las Alianzas con la Comunidad.
3. Lograr una gestión eficiente de los recursos financieros y presupuestarios.
4. Aumentar la satisfacción usuaria.
5. Asegurar el bienestar integral de los funcionarios.

**Cobertura territorial:**

Corresponde la atención a personas, mayores de 18 años, residentes en la zona sur de la Región Metropolitana, específicamente de las comunas de San Miguel, Lo Espejo, La Cisterna, Pedro Aguirre Cerda, San Joaquín, El Bosque, San Bernardo y Buin; y desde el año 2015, por medio de un convenio firmado entre ambos Servicios de Salud, se asignan cupos de Mediana Estadía para el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente. Con una población asignada de 911.763

| ACTIVIDAD                | AÑO 2018 | AÑO 2019 | AÑO 2020 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| Consultas Especialidades | 232      | 129      | 34       |

| INDICADORES HOSPITALARIOS | AÑO 2018 | AÑO 2019 | AÑO 2020 |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| Nº Camas (Dotación)       | 154      | 154      | 154      |
| Nº Egresos                | 135      | 123      | 88       |
| Índice Ocupacional        | 81,8     | 80,9     | 75,7     |
| Índice de Letalidad       | 0        | 1,62     | 10,2     |
| Promedio Días de Estadía  | 270,3    | 728,1    | 967,8    |

Su deuda en cuanto a bienes y servicios asciende a \$ 98.419.000.-

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Clientes Internos:**

El/la Director/a del Hospital Psiquiátrico, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con toda la dotación del establecimiento, además de vincularse con:



- Subdirección Médica Hospital Psiquiátrico El Peral.
- Subdirección Administrativa Hospital Psiquiátrico El Peral.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes Jefaturas y comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Distintas organizaciones gremiales del establecimiento.

**Clientes Externos:**

Para el/la Director/a Hospital Psiquiátrico El Peral, el principal cliente externo es la población beneficiaria del hospital y la red asistencial con la que se relaciona a través de la Dirección del hospital.

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a Subdirección Médica, Subdirección Administrativa y Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Superintendencia de Salud.
- Universidades en convenio.
- Directivos de la red.

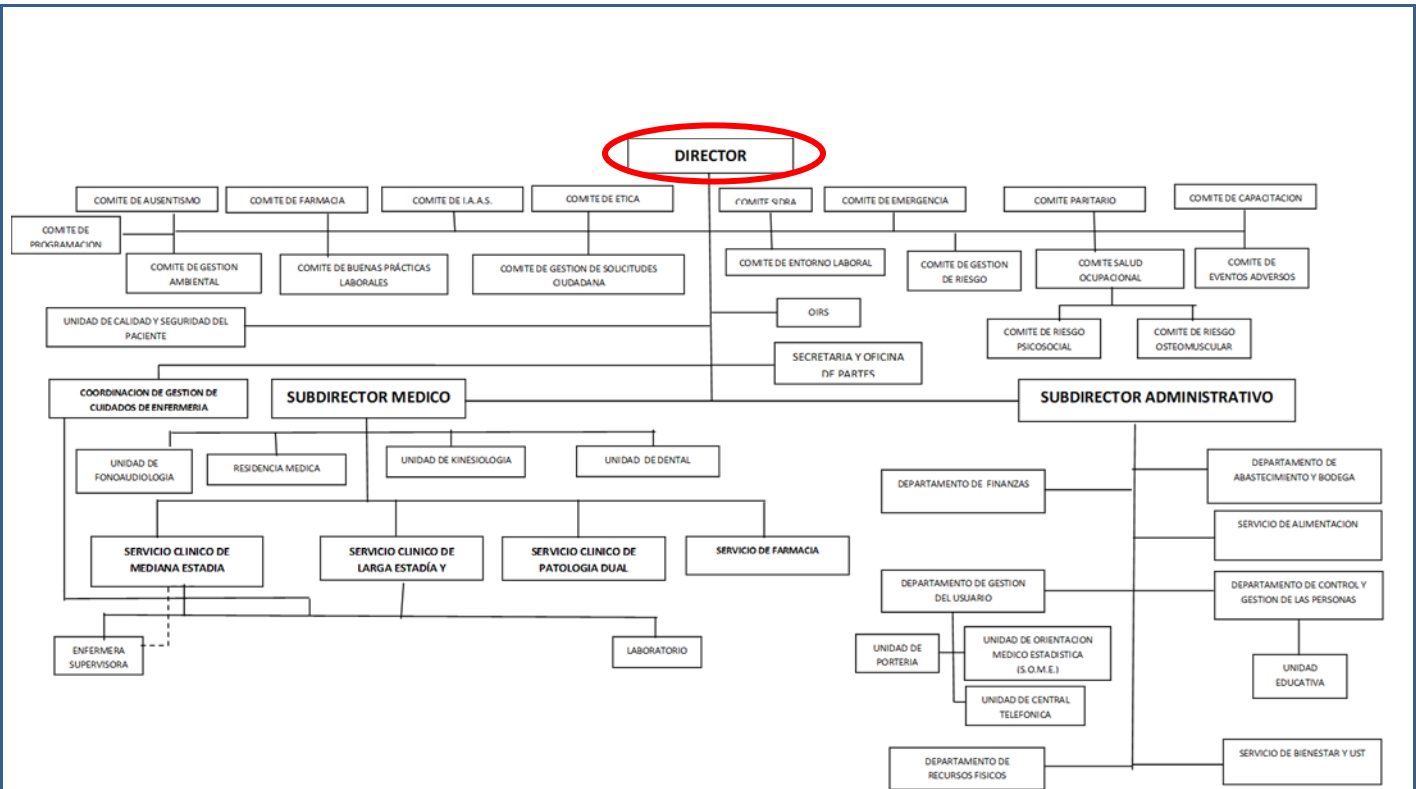
**Actores Claves:**

- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Mercado Público (Chile Compra)
- Asociaciones de funcionarios:

Nº de asociaciones gremiales, siendo las con mayor representatividad:

| Asociación | Nº Afiliados |
|------------|--------------|
| Fenats     | 226          |
| Apruss     | 30           |
| Asenf      | 8            |
| Fentess    | 28           |

### 3.4 ORGANIGRAMA



Cabe señalar los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

**Primer Nivel:**

1. Director/a Servicio de Salud.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Atención Primaria.
5. Director/a de Hospital Barros Luco.
6. Director/a de Hospital Exequiel González Cortés.
7. Director/a de Hospital El Pino.
8. Director/a de Hospital Lucio Córdova.
9. Director/a de Hospital San Luis de Buin y Paine.
10. Director/a de Hospital El Peral.
11. Subdirector/a Médico de Hospital Barros Luco.
12. Subdirector/a Médico de Hospital Exequiel González Cortés.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Barros Luco.