

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-05-2011
Representante del CADP: Raimundo Valdés

DIRECTOR/A HOSPITAL PSIQUIATRICO DR.PHILIPPE PINEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

1. REQUISITOS LEGALES

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

Fuente: Artículo 2º, del DFL Nº 16, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Capacidad para establecer un plan estratégico alineado con las prioridades del Servicio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse con perseverancia al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se predispone a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua orientados hacia el logro de los objetivos.

Se valorará presentar a lo menos dos años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o de jefatura. En el sector público o privado.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders, particularmente con los clientes internos y externos) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables, relaciones del entorno y articulaciones de redes que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad para establecer relaciones de complementariedad con los distintos establecimientos en red y centros de atención primaria, considerando que el Hospital es el único en el país que posee una Unidad Forense de Mediana y Alta Complejidad y además una Unidad de Evaluación de Pacientes imputados.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para otorgar sentido de pertenencia al equipo, asignándole autoridad en la toma de decisiones y responsabilidad frente a las tareas, orientando la acción de las personas a su cargo para anticipar escenarios y emprender acciones eficaces enfocándolas hacia los objetivos organizacionales.

Capacidad de liderar la implementación eficiente del proyecto de mejoramiento de la infraestructura del establecimiento, en sus componentes de obras civiles, equipamiento y recurso humano.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto, e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de dirección y gestión estratégica, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Aconcagua
Dependencia	Director/a del Servicio de Salud Aconcagua
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Putando

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a del Hospital Dr. Philippe Pinel, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud , para la entrega de servicios de salud mental, oportunos y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1.- Dirigir en el ámbito de su competencia el Hospital Psiquiátrico y el Centro de Salud Mental hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud mental, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud.

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, conforme a los objetivos sanitarios definidos para éste.

3.- Desarrollar estrategias de la Psiquiatría Forense, como polo de desarrollo del establecimiento.

4.- Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración.

5.- Velar por la correcta, oportuna y eficiente capacitación del personal del establecimiento y su administración, asimismo como en materias de control y administración financiera, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Hospital, deberá asumir los siguientes desafíos:

1.- Fortalecer el posicionamiento e integración del Hospital Psiquiátrico en la comuna de Putaendo.

2.- Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes. Diseñar e implementar un modelo de articulación de redes o de autogestión en red de micro y macrored en salud, garantizando el cumplimiento del plan de Garantías explícitas de Salud (GES) y las demandas de salud de la población. En conformidad a las políticas ministeriales.

3.- Aumentar la eficiencia y oportunidad en la gestión del recurso financiero del establecimiento, a través de la mejora en la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, manteniendo un equilibrio financiero y presupuestario.

4.- Instalar tecnologías de información priorizados por el establecimiento y el gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial.

5.- Liderar el proyecto de mejoramiento de la infraestructura del establecimiento, cuya ejecución está proyectada de dos a tres años, a partir del año 2012, con un costo estimado de nueve mil millones de pesos.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Aconcagua es uno de los tres Servicios de Salud de la V Región y abarca el territorio jurisdiccional de la provincia de San Felipe y la provincia de Los Andes.

La población estimada es de 261.885 habitantes, con un 77,6% de población urbana y un 76,2% de afiliación al Fondo Nacional de Salud. La población rural está en su mayoría bien provista por buenos accesos camineros, lo que facilita la asistencia a los centros de salud.

La red asistencial del Servicio de Salud Aconcagua está formada por los siguientes hospitales:

- Hospital San Camilo de San Felipe y Hospital San Juan de Dios de Los Andes, de mayor complejidad y complementarios entre sí.
- Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
- Hospital San Francisco de Llay Llay y Hospital San Antonio de Putaendo, ambos de menor complejidad y en proceso de transformación en Hospital de la familia y la comunidad.

Del Hospital Psiquiátrico Philippe Pinel depende el "Centro de Salud Mental" ubicado en la ciudad de San Felipe, el cual otorga prestaciones ambulatorias de psiquiatría y salud mental. (consultas-atención psicólogo - atención terapeuta ocupacional. Atiende casos de mayor severidad que no pueden resolverse en Atención Primaria y también del Hospital psiquiátrico)

Además, la red de salud mental del Servicio de Salud Aconcagua está integrada por una serie de otros dispositivos de vital importancia tales como; Centro de Salud Mental, Hospital de Día Aconcagua, Comunidades Terapéuticas, Hogares Protegidos, Residencias Protegidas Clínica Neurológica San Pedro, Clubes de Rehabilitación y Agrupaciones de Usuarios y Familiares, entre otros.

El Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel es uno de los cuatro establecimientos psiquiátricos a nivel nacional y el único que además posee una Unidad Forense de Alta Complejidad a nivel nacional y latinoamericano. El Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel inició sus funciones en el año 1968, en una infraestructura que durante 28 años había sido destinada al tratamiento de afecciones broncopulmonares. Sus primeros pacientes fueron trasladados desde Santiago, desde el Hospicio y del Hospital Sanatorio El Peral; desde entonces y a esa fecha su población objetivo, su organización y modalidades de atención han evolucionado a la par con las contingencias y los avances de la ciencia médica.

Debido principalmente a los daños causados en el Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel por el terremoto el año 2010, se encuentra para su realización, el proyecto de mejoramiento de la infraestructura del establecimiento, cuya ejecución está proyectada de dos a tres años, a partir del año 2012, con un costo estimado de nueve mil millones de pesos.

En la actualidad, la oferta de servicios con que dispone el establecimiento es de una dotación de 354 camas distribuidas de la siguiente manera: 20 camas en Unidad de Alta Complejidad Forense, 50 camas en Unidad de Mediana Complejidad Forense, 20 camas en Unidad de Evaluación de Personas Imputadas (U.E.P.I), 18 camas en Unidad de Urgencia adulto, 190 camas en Larga Estadía, 30 camas en Unidad de Mediana Estadía, 22 camas Servicio de corta estadía y 4 camas en pensionado.

Su área de influencia para el Servicio de Urgencia y las Unidades Forenses de Mediana Complejidad y de Externalización es el total de la población de la III, IV y V región. En lo referido a pacientes que requieren servicios de corta estadía, la población corresponde a las provincias de San Felipe y Los Andes.

Finalmente es importante señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Aconcagua están provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Director/a de Hospital San Camilo de San Felipe
- Director/a de Hospital San Juan de Dios de Los Andes
- Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay

BIENES Y SERVICIOS:

El Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Prestación	Año 2009	Año 2010
Consulta atención ambulatoria	7.849	8.251
Consultas de Urgencia	3.188	2.681
Consultas Especialidad	3.408	4.424
Consultas Programa Personal	1.253	1.146
Serv. de Urgencia Psiquiátrica	647	636
Serv. de Psiquiatría corta evolución	304	284
Servicio de Psiquiatría de mediana Estadía	83	39
Servicio de Crónicos	101	77
Servicio de pensionado	25	1
Unidad de Psiquiatría forense:		
- Alta complejidad	38	26
- Mediana complejidad	26	34
- Externalización	40	98
- Eval. de personas imputadas	82	53

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del/ de la Director/a del Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel, esta conformado por el Equipo de Gestión del establecimiento del cual forma parte:

Subdirector/a Médico/a : le corresponde realizar funciones, y actividades de gestión y coordinación del área de psiquiatría general y de psiquiatría forense.

Subdirector/a Administrativo/a : le corresponde realizar funciones y actividades de gestión y coordinación del área de apoyo administrativo, contable, de adquisiciones y gestión de personas.

Enfermero/a Coordinador/a : le corresponde realizar funciones y actividades de gestión y coordinación del área de enfermería.

Jefe/a Servicio Social : le corresponde gestionar los fondos provenientes de las pensiones de los pacientes de larga y mediana estadía.

Encargado/a OIRS : responsable de gestionar la relación directa con los familiares y usuarios, en cuanto a la entrega de información, recepción de sugerencias y felicitaciones, y recepción y respuesta oportuna de reclamos.

Secretaria y Jefe de Oficina de Partes : Le corresponde gestionar la Oficina de Partes del establecimiento y cumplir las funciones de secretaría de la Dirección del Hospital.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a de este complejo hospitalario se relaciona con :

El/La Directora/a del Servicio de Salud Aconcagua, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.

Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera - presupuestaria y de recursos humanos.

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente del/ de la Director /a del establecimiento, es su población beneficiaria.

Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud Aconcagua, la autoridad sanitaria regional, municipalidad y directivos del Ministerio de Salud.

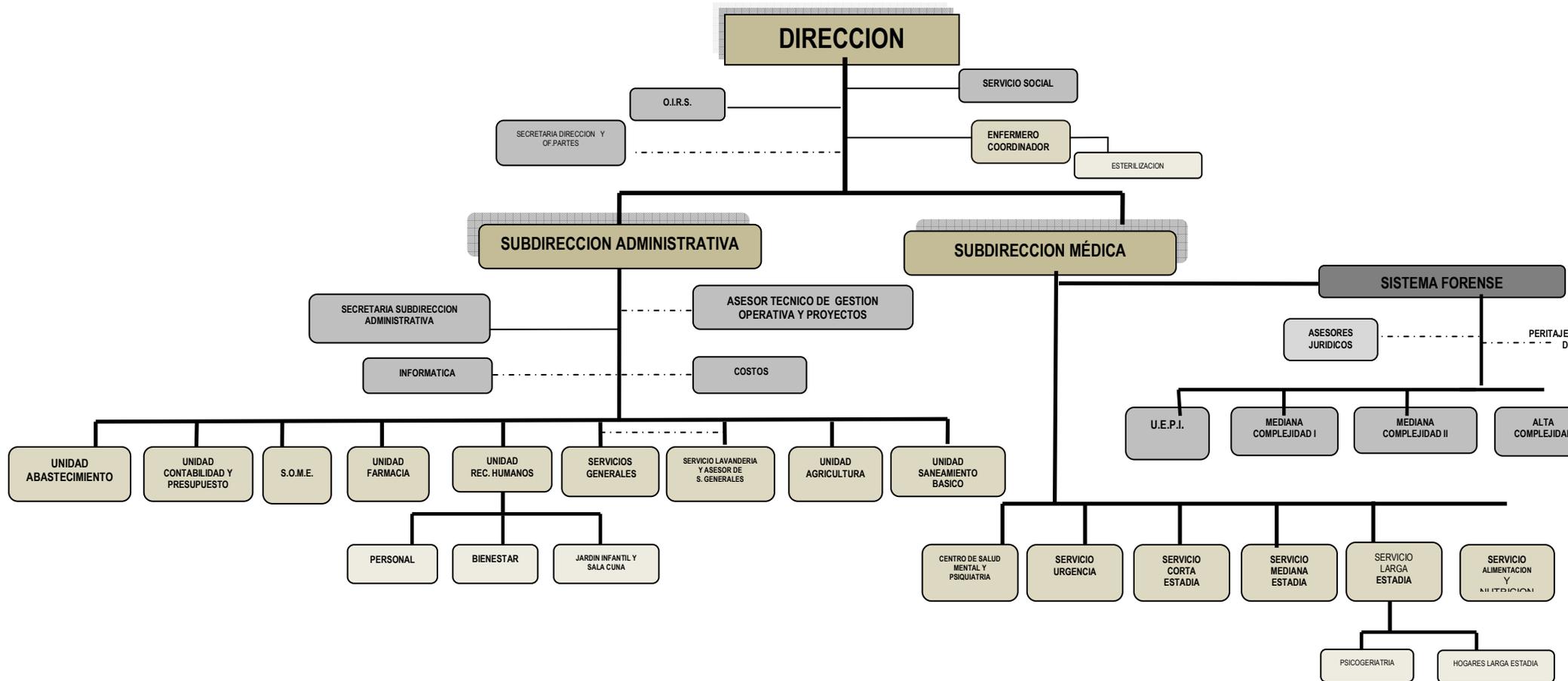
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Dotación total del Hospital	294
Personal a Honorarios	1
Dotación total del Servicio de Salud	2094
Presupuesto Hospital	\$4.359.000.000
Presupuesto del Servicio de Salud	\$46.311.686.000

Fuente: Servicio de Salud Aconcagua/ marzo 2011
 Fuente *: Ley de presupuesto 2011

ORGANIGRAMA



RENTA

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 60%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.247.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.703.965.-	\$1.022.379.-	\$2.726.344.-	\$2.258.644.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.259.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.695.174.-	\$1.017.104.-	\$2.712.278.-	\$2.246.688.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.247.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).