



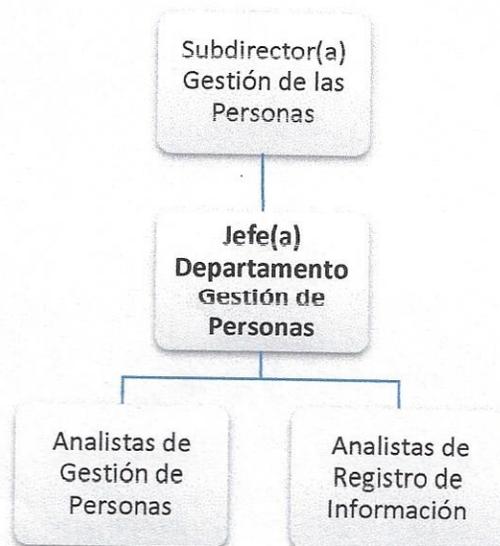
SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

FORMATO DE PERFIL DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	JEFE(A) DEPARTAMENTO GESTIÓN DE LAS PERSONAS
ESTABLECIMIENTO/SERVICIO/UNIDAD	HOSPITAL PSIQUIATRICO PHILIPPE PINEL SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DE LAS PERSONAS
ESTAMENTO/GRADO	PROFESIONAL, GRADO 9 EUS.
CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA
JORNADA DE TRABAJO	44 HORAS
CARGO JEFATURA DIRECTA	SUBDIRECTOR(A) DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

II. ORGANIGRAMA





SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

III. OBJETIVO DEL CARGO:

Dirigir, coordinar y supervisar la gestión de personas del Establecimiento, monitoreando y facilitando el adecuado funcionamiento de las áreas de personal y gestión de datos para las remuneraciones, garantizando el oportuno, eficiente y correcto inicio y término de la vinculación contractual de las personas del establecimiento en sus diferentes modalidades de contrato.

IV. FUNCIONES PRINCIPALES Y SUBFUNCIONES DEL CARGO:

RESPONSABILIDADES GENÉRICAS COMO JEFATURA:

Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los analistas 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

Desarrollar una gestión transparente con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la Gestión Pública.

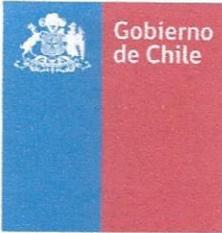
Liderar su equipo de trabajo a través de estilos y prácticas respetuosas y motivadoras, promoviendo buenas prácticas laborales y un ambiente de trabajo armónico

Gestionar el desempeño de los funcionarios a su cargo, retroalimentándolos de manera presencial y periódica, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados, comportamientos o ambos.

RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL CARGO:

Asesorar a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y/o Directivos en el ámbito de los procesos inherentes al área, entregando información técnica y apoyando el análisis de las situaciones organizacionales para facilitar la toma de decisiones.

Supervisar el cumplimiento de normas técnicas en la administración de personal del hospital, así como las disposiciones legales y reglamentarias para el uso eficiente de los recursos públicos.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

Supervisar y controlar el correcto desarrollo de los procesos en materias de administración de personal, control de gestión de personal, asistencia, acreditación, asignaciones y otras de la Ley 18.834, Ley 19.664, Ley 15.076, promociones y ascensos entre otros.

Velar por la oportunidad y calidad de información registrada en el SIRH dando las orientaciones al equipo para mantener registro de información de datos personales y vida funcionaria en el SIRH, asegurando la disposición de información certera para su gestión y emisión de informes.

Velar por la oportunidad y calidad de información registrada en el SIAPER.

Velar por la calidad, oportunidad y tratamiento de la información otorgada al usuario interno en todos los aspectos que éste le compete en su vida laboral, desde su ingreso hasta egreso de la institución.

Conformar equipos de trabajo multidisciplinarios y de apoyo en la consecución de objetivos y/o estrategias establecidas en programas de tipo ministerial, del Servicio y de la Dirección del Hospital, tales como juntas calificadoras, concursos de ingreso a la planta, entre otros.

Asegurar la correcta y oportuna implementación de los procesos de evaluación de desempeño y promoción de los funcionarios/as en el Establecimiento de acuerdo a la legislación vigente sobre la materia.

Participar de reuniones y comités pertinentes a su cargo.

Administrar la provisión de los cargos a contrata vacantes del Establecimiento acorde a los estándares de cumplimiento de la NAG de reclutamiento y selección de personal, directrices del SSA y de la Dirección del Establecimiento.

Cumplir con metas de gestión asignadas a su cargo.

Propiciar un ambiente laboral colaborativo con la Red de Gestión de Personas del Servicio de Salud Aconcagua.

Otras funciones que designe la jefatura directa acorde a las competencias del cargo.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
 HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
 SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS.

<p>REQUISITOS N°09/2017 SERVICIO DE ACONCAGUA</p>	<p>DFL DE</p>	<p>PLANTA DE SALUD</p>	<p>Alternativamente:</p> <p>1) 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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años, en el sector público o privado; o,</p> <p>2) 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 cuatro años, en el sector público o privado.</p>
<p>REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA</p>	<p>Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser ciudadano(a). • Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; • Tener salud compatible con el desempeño del cargo; • No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria; • No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito. <p>No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 		

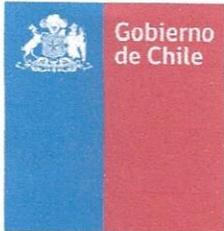


SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

	<p>afinidad inclusive.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
--	--

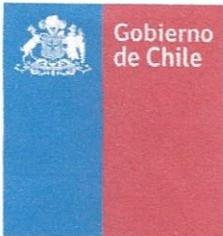
VI. REQUISITOS ESPECÍFICOS VALORADOS PARA EL CARGO.

FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional de carrera reconocida por el estado, tales como: Ingeniería Comercial, Ingeniería en Administración, Ingeniería en Recursos Humanos, Ingeniería Civil o Industrial, Ingeniería en Gestión Pública o Administración Pública, Asistente Social y Psicólogo.
------------------------------	--



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

EXPERIENCIA PROFESIONAL	<p>Experiencia Profesional de 5 años en Gestión de Personas en establecimientos públicos o privados.</p> <p>Experiencia profesional de 3 años en Gestión Pública de personal</p> <p>Experiencia profesional de 3 años en el área de Gestión de Personas en Sector Público en Salud</p> <p>Experiencia profesional de 3 años en cargos de jefatura liderando procesos de gestión de personas en calidad de titular, suplencia o subrogancia efectiva (certificada).</p>
CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO	<p>Capacitación en competencias interpersonales (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, atinentes al perfil de cargo) Mínimo 20 horas pedagógicas.</p> <p>Capacitaciones en competencias técnicas (gestión y desarrollo de personas, gestión de salud, liderazgo, desarrollo organizacional, entre otras) Mínimo 20 horas pedagógicas.</p> <p>Deseable Diplomado o Magister en áreas relacionadas al cargo (gestión y desarrollo de personas, gestión de salud, liderazgo, desarrollo organizacional, entre otras) Mínimo 100 horas pedagógicas.</p>



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS.

- Conocimiento en materias específicas en materias relacionadas con el cargo, tales como:
- DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, texto refundido, coordinado y sistematizado del estatuto Administrativo Ley 18.834
- DFL 1 de 2005 del Ministerio de Salud, refundido, coordinado y sistematizado del DFL 2763 de 1979 y de las leyes N 18.933 y N 18.469
- Ley 18.575 orgánica constitucional de bases de administración del Estado.
- Ley 19.880 de procedimientos administrativos.
- Ley 20.285 sobre transparencia de la función pública.
- Dominio de la legislación y normativa para el Sector Público, especialmente la aplicación del Estatuto Administrativo Ley 18. 834, ley 15.076, Ley 19.664, Honorarios sumaalzada, y de otros procesos relacionados con el ciclo laboral del personal
- Conocimientos de los procesos de Gestión de Personas del Sector Público de Salud.
- Conocimiento y experiencia en el manejo de sistema de información de Recursos Humanos (SIRH).
- Conocimiento y experiencia en el manejo de sistema de Contraloría (SIAPER).
- Ley N 20.880 sobre Probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.
- Normas de aplicación general de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Manejo de OFFICE nivel avanzado

VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

ORIENTACIÓN A RESULTADOS DE EXCELENCIA: 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.

NIVEL 3 de DESARROLLO

Define y controla objetivos, metas, planes y motiva a su logro en su área de gestión, en función de los objetivos y metas institucionales.

- Realiza acciones para motivar a otros miembros de su área de trabajo, logrando su compromiso con el logro de las metas establecidas.
- Controla el desarrollo de los planes de su área, realizando las rectificaciones necesarias para asegurar el logro de las metas establecidas.
- Se anticipa a la satisfacción de los requerimientos de su unidad, logrando un alto nivel de satisfacción de sus usuarios.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

COMUNICACIÓN EFECTIVA: 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.

**NIVEL 2 de
DESARROLLO**

Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.

- Escucha activamente y está atento a observar las expresiones verbales y no verbales en las personas con las que se relaciona, logrando comprender cabalmente el mensaje.
- Muestra empatía, logrando entender los mensajes y las emociones asociadas de su interlocutor.
- Hace preguntas y resúmenes, para asegurar que su mensaje sea entendido correctamente por sus interlocutores.

PROACTIVIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO: 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.

**NIVEL 2 de
DESARROLLO**

Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.

- Genera y propone acciones para hacer efectivos los cambios que requieren ser implementados en su área de trabajo.
- Visualiza problemas potenciales en los procesos de su área y propone acciones para resolverlos.
- Realiza aportes al equipo a través de ideas, anticipándose a problemas que pudieran suscitarse



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

APRENDIZAJE PERMANENTE: 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.

NIVEL 3 de DESARROLLO

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.

- Desarrolla competencias que son requeridas en un ámbito amplio de su quehacer actual, dentro de su área de trabajo.
- Transmite y aplica conocimientos y destrezas en otras funciones, relacionadas con su ámbito de trabajo.
- Visualiza y evalúa la aplicación de los aprendizajes logrados en el desempeño de sus funciones, tanto actuales como futuras.

ORIENTACION AL USUARIO: 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.

NIVEL 3 de DESARROLLO

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.

- Detecta otras necesidades de los usuarios que incluso no han sido explicitadas en su demanda inicial.
- Maneja los conflictos con los usuarios incorporando estrategias que le permiten solucionarlos de una manera efectiva.
- Analiza el servicio entregado, identificando oportunidades de mejoramiento en la atención de los usuarios.
- Propone y/o desarrolla acciones que permiten mejorar el servicio entregado, anticiparse a las necesidades de los usuarios y generar las respuestas pertinentes.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

TRABAJO EN EQUIPO: 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.

**NIVEL 3 de
DESARROLLO**

Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.

- Observa la dinámica del equipo en que participa y propone acciones orientadas a mejorar su efectividad.
- Expresa su valoración por las contribuciones de los demás, evaluando su aplicación, aunque tengan diferentes puntos de vista.
- Incentiva a los demás a efectuar contribuciones a otras áreas, con la calidad y prontitud requeridas.
- Coordina acciones con otros actores de la red, con el fin de establecer alianzas que permitan lograr objetivos comunes.

IX. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE JEFATURAS

LIDERAZGO EFECTIVO: 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

NIVEL 2 de DESARROLLO

Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.

- Recurre al aporte de los miembros de su equipo, escucha sus opiniones y las integra a los procesos de planificación y solución de problemas.
- Efectúa la conexión entre los objetivos personales y los objetivos definidos para el área, procurando que cada colaborador visualice el impacto de su gestión en las metas definidas.
- Retroalimenta de manera continua el desempeño de sus colaboradores, guiándolos y apoyándolos para que logren los resultados esperados.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

MEDIACIÓN DE CONFLICTOS: Es la capacidad para facilitar la resolución de conflictos, proporcionando información y argumentos que permitan generar alternativas de acuerdo entre las partes involucradas. Implica también anticiparse a posibles situaciones y contingencias que perjudiquen a los usuarios y al Servicio, previendo alternativas e implementando acciones oportunas, alineadas con las directrices institucionales.

NIVEL 2 de DESARROLLO

Interviene en conflictos que comprometen a Establecimientos y al Servicio, generando soluciones eficaces

- Articula a los diferentes actores y decisores, con el fin de lograr las soluciones más adecuadas de acuerdo a la situación.
- Maneja las comunicaciones con las partes y grupos de interés, en forma asertiva y preservando la confidencialidad de la información.
- Realiza seguimiento a la implementación de los acuerdos, asegurando que éstos sean los que correspondan.

ARTICULACIÓN DE REDES EN GESTIÓN DE PERSONAS: Es la capacidad para identificar, sensibilizar y comprometer a los responsables y actores claves de la red asistencial, con el fin de facilitar la implementación eficaz de los planes, programas y procesos relacionados con la gestión de las personas.

NIVEL 2 de DESARROLLO

Sensibiliza y compromete con las políticas y programas relativos a la gestión de Personas, a las jefaturas intermedias.

- Analiza características de las jefaturas intermedias de la red, definiendo estrategias para lograr su sensibilización y compromiso
- Genera diversas actividades y acciones destinadas a sensibilizar y comprometer con las políticas y programas a las jefaturas intermedias.
- Realiza evaluaciones participativas periódicas con los involucrados, para controlar y ajustar el avance de los programas implementados.



SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Subdirectora de Gestión de las Personas
Equipo de Trabajo directo	Analistas de Gestión de las Personas Analistas de Control y Gestión de la Información
Clientes internos	Jefaturas del Establecimiento Asociaciones de Funcionarios Funcionarios del Establecimiento
Clientes externos	Referentes técnicos SSA COMPIN Organismo administrador del seguro de la Ley 16.744 Contraloría Regional de Valparaíso Otros Establecimientos de la Red de Salud del Aconcagua
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	No tiene responsabilidad sobre recursos financieros
Responsabilidad sobre imagen institucional	Impacto Medio



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

XI. DIMENSIONES DEL CARGO

Dotación efectiva del Establecimiento separada por leyes	Ley	Cantidad
	15076	8
	18834	484
	19664	19
	Total	511
Becarios	0	
Honorarios a suma alzada	1	
Número de Jefaturas	32	
Número promedio de contrataciones anuales por reemplazos	1431	
Número promedio de procesos de selección de cargos a contrata	4	
Promedio de funcionarios que se desvinculan anualmente	6	
Promedio de licencias que se ingresan anualmente al SIRH	1306	

XII. RESPONSABILIDADES DE LA JEFATURA

Dotación a cargo con Supervisión Directa	6 Personas.
--	-------------

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
Daniela Castillo C. SUBDIRECTORA GESTION Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Oscar Cruz B. DIRECTOR HOSPITAL PSIQUIÁTRICO DR. PHILIPPE PINEL	Julio 2021

