



Gobierno de Chile

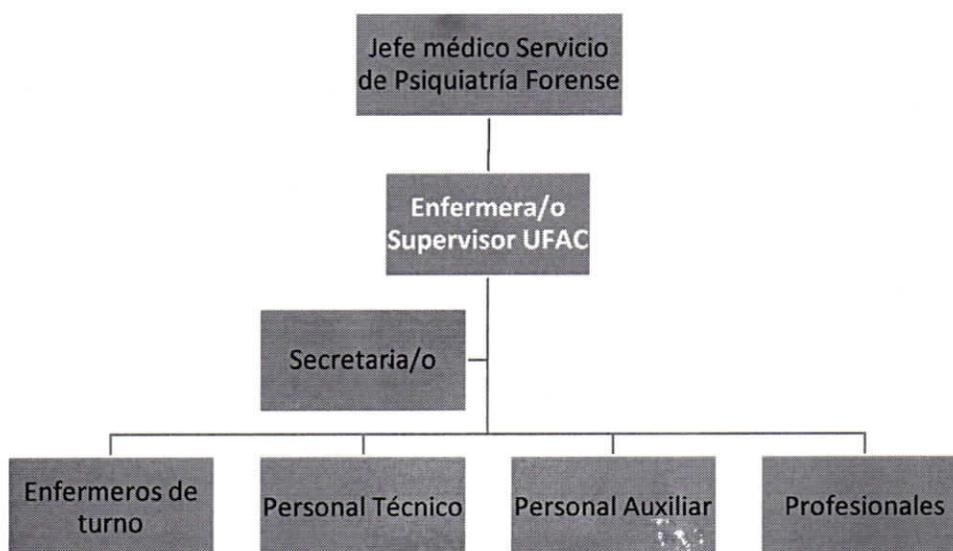
SERVICIO SALUD ACONCAGUA
HOSPITAL PSIQUIATRICO DR. PHILIPPE PINEL
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

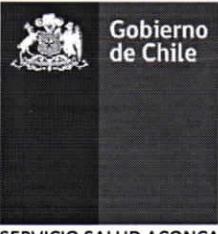
PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	ENFERMERA(O) SUPERVISOR
ESTABLECIMIENTO/SERVICIO/UNIDAD	HOSPITAL PSIQUIATRICO PHILIPPE PINEL SERVICIO DE PSIQUIATRIA FORENSE UNIDAD FORENSE DE ALTA COMPLEJIDAD (UFAC)
ESTAMENTO/GRADO	PROFESIONAL, GRADO 10 EUS.
CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA
JORNADA DE TRABAJO	44 HORAS
CARGO JEFATURA DIRECTA	JEFE MÉDICO SERVICIO DE PSIQUIATRÍA FORENSE

II. ORGANIGRAMA





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

III. OBJETIVO DEL CARGO:

Organizar, dirigir, programar, controlar y evaluar los cuidados de enfermería en la Unidad a su cargo, en conformidad con los programas y normas establecidas según las directrices de Gestión del Cuidado de Enfermería basados en el Nuevo Modelo de Gestión, comprendiendo acciones y procesos destinados a la promoción, mantención, restauración y rehabilitación de salud y la prevención de enfermedades y lesiones, administrando de forma eficiente y eficaz los procesos específicos y administrativos de la gestión de la Unidad a su cargo.

IV. FUNCIONES PRINCIPALES Y SUBFUNCIONES DEL CARGO:

RESPONSABILIDADES GENÉRICAS COMO JEFATURA:

- Velar por el buen funcionamiento del Servicio a objeto de permitir una hospitalización en las mejores condiciones, de acuerdo con las normas técnicas que rigen la materia con estándares de Calidad y Seguridad definidos, a fin de evitar eventos adversos que dañen al paciente y el prestigio de la Institución.
- Seguir lineamientos aplicados a la Gestión del Cuidado de la Unidad a cargo.
- Colaborar en la actualización del Modelo Organizacional de su respectiva área de desempeño, en relación a las directrices emanadas desde el Servicio de Salud.
- Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento del personal bajo su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como la legalidad y oportunidad de las actuaciones.
- Calificar y evaluar el desempeño del personal bajo su dependencia.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y 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, así como desafíos y proyecciones respecto a resultados, comportamientos o ambos.
- Responsable de la aplicación del Modelo de Atención Progresiva de pacientes, supervisando que se realice la categorización de usuarios aplicando pauta de CUDYR – Salud Mental, analizando y conservando la información respectiva.



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

RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL CARGO:

- Asignar las funciones y tareas a los profesionales que se encuentren bajo su dependencia, personal técnico de enfermería, auxiliar de servicio y aquellos relacionados con la atención de los pacientes.
- Asignar las funciones y tareas a personal administrativo que se encuentren bajo su dependencia.
- Supervisar el cumplimiento de las funciones del equipo de enfermería y auditar periódicamente los registros de dicha atención, a fin de controlar el cumplimiento de las normas establecidas sobre la materia, con especial preocupación en los procesos e indicadores de Calidad e IAAS.
- Supervisar y/o realizar si corresponde notificación de eventos adversos y/o centinelas ocurridos en el servicio a su cargo.
- Coordinar las acciones de gestión enfermería con otros Servicios Clínicos, Unidades de Apoyo y Servicios Generales del establecimiento.
- Velar por el cumplimiento de los programas de capacitación en coordinación con el Comité de Capacitación por parte del equipo de enfermería bajo su responsabilidad.
- Coordinar y evaluar la atención de enfermería entregada las 24 horas en el servicio bajo su dependencia.
- Establecer los requerimientos y calidad de insumos y materiales necesarios para la atención de enfermería, definidos en conjunto con enfermera clínica y Coordinación de Enfermería del establecimiento.
- Efectuar gestiones de adquisición con Unidad de Abastecimiento.
- Realizar el pedido de insumos de forma periódica y según necesidad tanto de Bodega de Insumos Clínicos como de Bodega Central, con la colaboración del resto del equipo, quienes informan sobre necesidades.
- Asesorar al equipo de salud en materia de Gestión del Cuidado.
- Mantener una adecuada coordinación con el Departamento de Ingeniería y Mantención Industrial, para una oportuna manutención de los diversos equipos y planta física.
- Efectuar a lo menos una vez al mes reuniones con enfermeras clínicas, en relación con la gestión de su competencia y con todo el equipo de enfermería cada dos meses e informar a Coordinación de Enfermería.
- Participación activa de reuniones clínicas propias del Servicio.
- Mantener actualizado el diagnóstico de situación de enfermería de su Servicio y presentarlo a Coordinación de Enfermería.
- Colaborar con las actividades de vigilancia epidemiológica e IAAS.
- Elaborar, mantener actualizado y difundir las normas y/o Protocolos de Enfermería del Servicio, así como los programas de evaluación, supervisión y control de estos.
- Participar en el Comité Técnico de Enfermería.
- Aplicar el Programa de Orientación para el personal de enfermería que ingresa al Servicio.
- Aplicar sistemas de control de inventario en bodegas a su cargo.
- Gestionar los recursos de su Servicio en lo que respecta a control de insumos, horas extraordinarias, entre otros.



- Conocer y fomentar el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad del Establecimiento.
- Participar en estudios clínicos, docencia e investigación, según evaluación del Comité de Ética, según corresponda.
- Conocer, difundir y hacer cumplir los deberes y derechos de los pacientes.
- Fomentar la educación al paciente y su familia.
- Confeccionar, evaluar y aprobar los sistemas de turnos de sus funcionarios a cargo.
- Realizar planilla de horas trabajadas del personal a su cargo.
- Evaluar la implementación de nuevos equipos, procedimientos y Normas junto con la Coordinación de Enfermería o Directivo correspondiente.
- Fomentar en su personal el cuidado de la infraestructura de las dependencias del Servicio a cargo.
- Informar a Enfermero/a Coordinador/a los problemas detectados en el Servicio según corresponda.
- Colaborar en actividades docentes – asistenciales con alumnos de carreras profesionales y técnicos de enfermería.
- Participa en la Farmacovigilancia de Clozapina.
- Asumir otras tareas que encomiende el superior jerárquico y/o Coordinación de Enfermería, inherentes a su función.

V. REQUISITOS OBLIGATORIOS.

REQUISITOS DFL PLANTA N°09/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA	Alternativamente: 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, 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.
REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA	Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo: <ul style="list-style-type: none">• Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia.• 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



	<p>disciplinaria;</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 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.
--	--

VI. REQUISITOS VALORADOS PARA EL CARGO.

FORMACION EDUCACIONAL	Título Profesional de Enfermera(o)
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<p>Experiencia profesional mínima de 3 años acreditada en funciones hospitalarias en Sector Salud Público o Privado.</p> <p>Experiencia profesional mínima de 1 año en funciones de jefatura o subrogancia efectiva en Servicios Clínicos de Hospitales del Sector Público o Privado.</p> <p>Experiencia profesional en unidades de salud mental y/o psiquiatría mínima de 1 año.</p>



CAPACITACION FORMACION POSTITULO	O DE	<p>Magíster Aprobado en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad, Salud Mental u otros atingentes al cargo).</p> <p>Diplomado en áreas relacionadas al cargo (Gestión de Cuidado en Enfermería, Salud Pública, Gestión de Salud, Calidad, Salud Mental, Psiquiatría Forense u otros atingentes al cargo) Mínimo 100 horas pedagógicas.</p> <p>Capacitación en habilidades adaptativas (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, manejo de conflictos, u otros atingentes al cargo). Mínimo 20 horas pedagógicas.</p> <p>Capacitaciones en competencias técnicas (RCP básico y/o avanzado, Capacitación en IAAS, Calidad y acreditación y/o seguridad del paciente, u otros atingentes al cargo) Mínimo 20 horas pedagógicas.</p>
---	-----------------	---

VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS.

- Conocimientos específicos en Gestión de Enfermería y/o Gestión en Salud.
- Conocimientos de administración en Establecimientos de Salud.
- Conocimientos en Acreditación de Calidad y Seguridad del Paciente.
- Conocimiento de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud.
- Conocimientos de Legislación Sanitaria y Normativa en Psiquiatría Forense y Salud Mental.
- Conocimiento y aplicación del Estatuto Administrativo.



VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

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 2 de DESARROLLO Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none">• Identifica las necesidades de aprendizaje claves para el mejor desempeño de sus funciones.• Gestiona los medios para tener acceso a las fuentes de aprendizaje, en forma constante.• Aplica los aprendizajes obtenidos al mejoramiento de métodos de trabajo, logrando un desempeño superior.

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	<ul style="list-style-type: none">• 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.



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 2 de DESARROLLO

Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados.

- Averigua e identifica con detalle las necesidades de sus usuarios, para determinar la mejor solución a sus requerimientos.
- Se asegura que la información entregada haya sido cabalmente comprendida por el usuario
- Se hace cargo personalmente por dar solución a los requerimientos de los usuarios, coordinándose con otros miembros de la red asistencial, si es necesario.
- Hace seguimiento para verificar que los requerimientos que le hicieron los usuarios hayan sido satisfechos.

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



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 3 de DESARROLLO

Genera iniciativas para facilitar el logro de objetivos institucionales y la implantación de los cambios, involucrando a otras áreas relacionadas con procesos comunes.

- Identifica procesos completos a nivel organizacional y los actores y áreas involucradas, con el fin de idear mejoras y/o iniciativas que permitan anticiparse a problemas y situaciones de crisis.
- Idea acciones para el mejoramiento de los procesos tanto en su área como a nivel institucional, en función de los objetivos del Servicio.
- Propone ideas para concretar los cambios requeridos por la Institución, en relación con las áreas con las que interactúa.
- Analiza y evalúa el impacto y los beneficios de las innovaciones y mejoramientos propuestos, en función de los objetivos organizacionales.

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 3 de DESARROLLO

Promueve el desarrollo y la autonomía de sus colaboradores

- Acuerda acciones con sus colaboradores que permitan potenciar sus capacidades, así como superar sus debilidades, apoyándolos en el desarrollo de sus competencias.
- Transfiere autoridad para fomentar la autonomía, asegurando el apoyo y los recursos necesarios, asumiendo la responsabilidad final por los resultados obtenidos.
- Fomenta la asignación de nuevas responsabilidades por parte de sus colaboradores en situaciones calificadas.

NEGOCIACIÓN EFECTIVA: Es la capacidad para llegar a acuerdos con otras personas, sean éstas pertenecientes al Servicio o a otras instituciones, generando opciones y soluciones de mutuo beneficio para ambas partes. Lo anterior implica utilizar estrategias de persuasión e influencia para conseguir el mejor resultado que satisfaga a los distintos involucrados, dentro del marco de los lineamientos institucionales.

NIVEL 2 de DESARROLLO

Se anticipa a los acontecimientos, considerando posibles escenarios. Utiliza variadas estrategias adecuadas al contexto, para llegar a los mejores acuerdos

- Elabora escenarios posibles y diseña estrategias de negociación adecuadas a cada uno, anticipando las acciones de la contraparte.
- Prepara argumentos, utilizando información basada en hechos y datos validados, que le permitan persuadir a su contraparte en la negociación.
- Negocia, logrando acuerdos con su contraparte, velando siempre por los intereses del Servicio.
- Si es necesario, involucra a actores interesados de diferentes áreas de la Institución y/o fuera de ésta, generando alianzas que le permitan obtener respaldo en las negociaciones que efectúa



MANEJO DE LA CONTINGENCIA: Es la capacidad para resolver situaciones contingentes que pudieran impedir el otorgamiento de un servicio adecuado a las demandas de los usuarios, considerando los lineamientos y parámetros de atención definidos por el Servicio.

NIVEL 3 de DESARROLLO

Anticipa la solución a situaciones de contingencia, prediciendo demandas y gestionando los recursos para brindar una adecuada atención a los usuarios.

- Analiza situaciones futuras previsibles, determinando las acciones necesarias para la satisfacción de las demandas esperadas.
- Realiza las gestiones al nivel pertinente para disponer de los procesos y recursos para hacer frente a las contingencias.
- Evalúa el resultado de las acciones implementadas y estandariza procedimientos para la predicción y solución de contingencias previsibles.

X. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Jefe médico de servicio de psiquiatría forense.
Equipo de Trabajo directo	Equipo constituido por profesionales, Técnicos Paramédicos, Auxiliares y Médicos de su Unidad.
Clientes internos	Directivos, Equipos de trabajo, Servicios Clínicos y de Apoyo del Establecimiento.
Clientes externos	Profesionales de otros Establecimientos, Servicios de derivación, Servicios de referencia, visitas y parientes de Usuarios.
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	Materiales Clínicos, Medicamentos, Material Clínico Desechable y Materiales Administrativos, Infraestructura y Equipamiento
Responsabilidad sobre imagen institucional	Impacto Medio.



Gobierno de Chile

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

XI. DIMENSIONES DEL CARGO

<p>Informes</p>	<p><u>Diariamente:</u> Aplicación y análisis de Pautas de evaluación de riesgo/dependencia (CUDYR) al 100% de los usuarios de la Unidad a su cargo.</p> <p><u>Semanalmente/Mensualmente:</u> Monitoreo del cumplimiento del 80% de avances en los Plan de Cuidados Integrales (PCI) de cada usuario.</p> <p><u>Mensualmente:</u> Elaborar informes de desempeño al 100% de los funcionarios de su dependencia, que han finalizado su reemplazo en la Unidad a su cargo.</p> <p><u>Cuatrimestral:</u> Elaborar informes de desempeño al 100% de los funcionarios de la Unidad a su cargo, para el período calificadorio anual.</p>
-----------------	---

XII. RESPONSABILIDADES DE LA JEFATURA

<p>Dotación a cargo con Supervisión Directa</p>	<p>30 Personas.</p>
---	---------------------

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
 <p><i>[Signature]</i> Piera-Cacciuttolo Herrera. Enfermera Coordinadora.</p>	 <p><i>[Signature]</i> Dr. Osvaldo Ibáñez Farías. Subdirector Médico.</p> <p>Nathan Eduardo Arenas Pessa Rut: 07.591.056-K Médico Psiquiatra <i>[Signature]</i> Dr. Nathan Arena Pessa. Jefe Médico Servicio Psiquiatría Forense.</p>	<p>Septiembre 2022</p>