



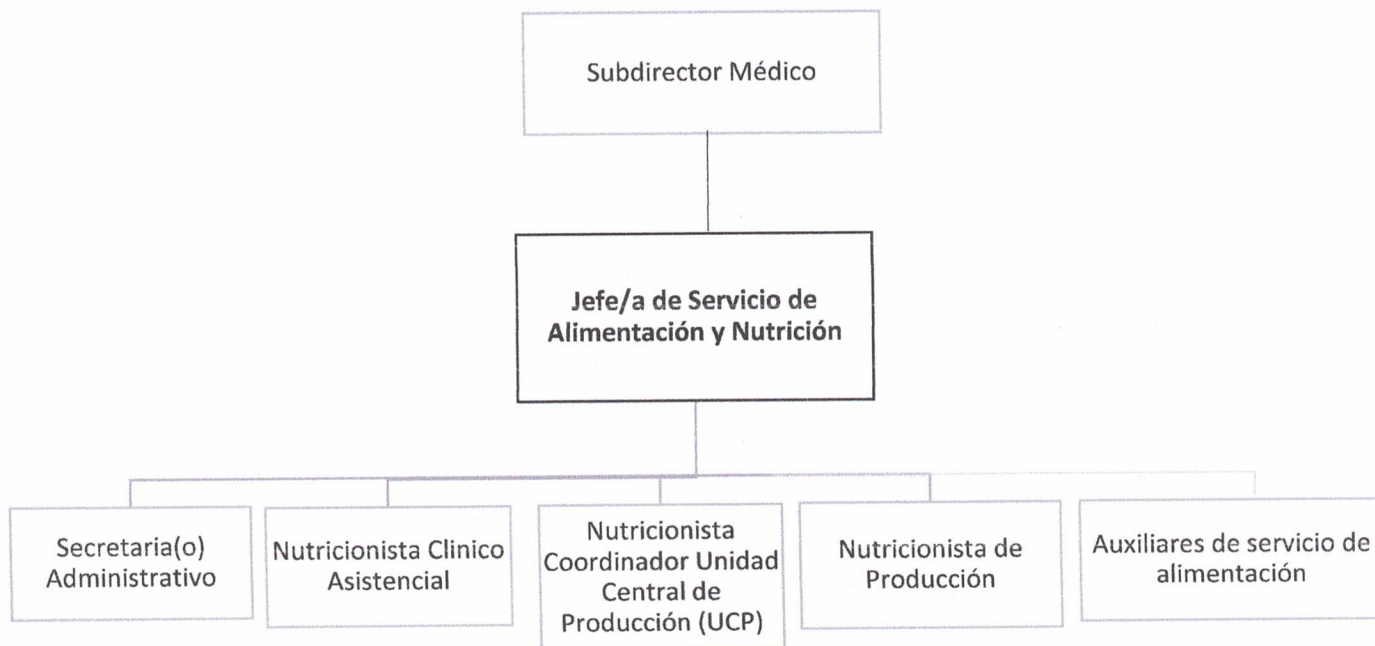
SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
HOSPITAL PSIQUIATRICO PHILIPPE PINEL  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS

## PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO

### I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	JEFE/A DEL SERVICIO DE ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN
ESTABLECIMIENTO/SERVICIO/UNIDAD	SERVICIO DE ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN DEL HOSPITAL PSIQUIATRICO DR PHILIPPE PINEL
ESTAMENTO	PROFESIONAL
CALIDAD JURÍDICA	CONTRATA, 10° EUS
JORNADA DE TRABAJO	DIURNA, 44 HORAS
CARGO JEFATURA DIRECTA	SUBDIRECTOR MÉDICO

### II. ORGANIGRAMA





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

### III. OBJETIVO DEL CARGO:

Gerenciar eficazmente el servicio de alimentación del establecimiento, con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los usuarios a través de una alimentación equilibrada y adecuada, promoviendo la salud y el bienestar de los usuarios

### IV. FUNCIONES PRINCIPALES Y SUBFUNCIONES DEL CARGO:

<b>FUNCIONES PRINCIPALES</b>	<b>FUNCIONES BÁSICAS</b>
Planificar y Gestionar el servicio de alimentación y nutrición	Desarrollar y ejecutar planes estratégicos para el servicio de alimentación, asegurando la provisión de servicios de alimentación y nutrición de alta calidad, que cumplan con los estándares de salud y seguridad.
Supervisar al personal de la Unidad	Supervisar al equipo de profesionales de nutrición, brindando orientación, capacitación y apoyo para garantizar un desempeño eficiente y el logro de objetivos.
Gestionar los Recursos de la Unidad	Gestionar los recursos y el presupuesto del servicio de alimentación, optimizando la adquisición de alimentos y recursos necesarios para la operación.
Cumplir con el marco regulatorio en el Servicio de Alimentación y nutrición del establecimiento	Asegurarse de que las prácticas de alimentación y nutrición cumplan con las regulaciones y estándares establecidos por organismos gubernamentales y de salud.
Trabajar de forma interdisciplinaria	Trabajar en equipo con otras Subdirecciones para el enfoque integral en la atención del usuario
Control y monitoreo del programa anual y mensual de la Unidad	Elaborar y controlar la Programación anual y mensual de insumos y requerimientos para el buen uso de los recursos económicos de la Unidad.
Compra de insumos para la Unidad	Gestionar licitaciones en conjunto con la Unidad de Abastecimiento, realizando un control y seguimiento a las órdenes de compra, el control de facturas y análisis y control de costos.



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

Realizar reportes diarios de la Unidad	Elaborar y monitorear la estadística mensual de la producción y nutrición Clínica de la Unidad de alimentación.
Realizar Control Concesionaria para Alimentación.	Administrar el contrato de la Concesión de la Alimentación de los funcionarios del establecimiento.
Asistencia a reuniones y gestión de acciones según corresponda.	Formar parte de Comités, Comisiones y Consejos técnicos en que se requiera su participación y asesoría, ya sean institucionales, de la red o ministeriales.
Realizar asesorías técnicas en materias de alimentación y nutrición	Presentar asesorías técnicas a la Subdirección Administrativa y a la Dirección en cuanto a la supervisión, control, ejecución y evaluación en materias de Alimentación.

Otras actividades que la jefatura encomiende acorde a la naturaleza de sus funciones.

## V. REQUISITOS OBLIGATORIOS

<b>REQUISITOS DFL PLANTA N°09/2017 SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA</b>	<p>I. <b>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 títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y, acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años;</b> o</p> <p>II. <b>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 títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y, acreditar una experiencia profesional no inferior a cuatro años.</b></p>
<b>REQUISITOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA</b>	Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:



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

- 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 disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- 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.



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

## VI. REQUISITOS VALORADOS PARA EL CARGO

<b>FORMACION EDUCACIONAL</b>	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	Experiencia Profesional mayor a 4 años como Nutricionista, en hospitales o en producción alimentaria en sector público o privado.
	Experiencia mínima de 1 año en funciones de jefatura o subrogancia de jefatura efectivo, en hospitales o en producción alimentaria en sector público o privado.
<b>CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	Deseable Diplomados de al menos 100 horas pedagógicas o Magister aprobados relacionados a las siguientes temáticas: a) Aseguramiento de la calidad alimentario-nutricional b) Gestión, análisis y evaluación de procesos de alimentación e) U otras atingentes al perfil del cargo
	Contar con capacitaciones técnicas de un mínimo de 20 horas pedagógicas, desde 2018 a la fecha, tales como: a) Gestión en alimentación y nutrición clínica e inocuidad alimentaria o HACCP. b) IAAS c) U otras atingentes al perfil.
	Contar con capacitaciones de habilidades adaptativas, de un mínimo de 20 horas pedagógicas, desde 2018 a la fecha, tales como: a) Liderazgo b) Manejo de conflictos c) Trabajo en Equipo d) otras atingentes al perfil.



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

## VII. COMPETENCIAS TÉCNICAS

Conocimiento y experiencia en:

Manejo de Alimentación y Nutrición.
Conocimientos de administración y gestión de servicios de alimentación
Conocimiento y manejo de norma Técnica N° 75 servicio alimentación, Minsal 2005
Conocimiento y manejo del reglamento sanitario de los alimentos D.S 977/96
Conocimiento y manejo del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo D.S. N594
Conocimiento del programa de Pre-Requisitos y Sistema HACCP

## VIII. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

**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 3 de DESARROLLO

Establece comunicación fluida con otras personas y/o áreas del Servicio, a fin de lograr una efectiva coordinación de acciones.

- Genera formas de comunicación con diferentes áreas de la organización, en función de las prioridades asignadas.
- Realiza seguimiento a los compromisos asumidos, para asegurar que los mensajes se tradujeron en las acciones correctas.
- Evalúa el proceso de comunicación para corregir errores detectados y/o mejorar la efectividad de sus mensajes ante sus distintos interlocutores.



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

**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 2 de DESARROLLO**

Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios.

- Acuerda metas desafiantes en conjunto con su jefatura, en función de los objetivos del área de trabajo.
- Define y programa sus actividades y recursos, con el fin de superar las metas y prioridades definidas.
- Organiza y coordina con otras personas o áreas dentro de la red, las acciones necesarias que permitan satisfacer los requerimientos de los 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 2 de DESARROLLO**

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

**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.

- 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.





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

**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.

## **VII 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



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

**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.

**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



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

## IX. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

Superior directo	Subdirector Médico
Equipo de Trabajo directo	Equipo de nutricionistas, auxiliares y técnicos de alimentación
Clientes internos	Usuarios y unidades clínicas del establecimiento
Clientes externos	GENCHI, sala cuna y jardín infantil, y médicos psiquiatras.
Responsabilidad sobre recursos financieros, equipamiento y/o infraestructura.	Velar por el buen funcionamiento de los equipamientos de la unidad, como también los recursos financieros y los pedidos de insumos, acorde a la necesidad del servicio de alimentación y nutrición.
Responsabilidad sobre imagen institucional	Impacto medio, debido a su contacto directo con los usuarios y entidades externas

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
Cristian Hermosilla Valenzuela, como referente técnico (Externo), Hospital San Camilo de San Felipe.  Subdirector Médico, Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.	Oscar Cruz Bustamante, Director 	Noviembre, 2023