

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-03-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides

### **DIRECTOR/A DE HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA**

#### **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 o 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.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

*\* Fuente legal: D.F.L N° 15, Art. .N° 2 del 18 de julio del 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.

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

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Dr. Gustavo Fricke, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse 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 los compromisos de gestión de desempeño que el hospital asuma en conjunto con los lineamientos del servicio.

Habilidad para comprender asumir y llevar cabo la gestión, incorporando las variables de contexto, considerando la complejidad organizacional de la institución.

Se valorará presentar a lo menos tres años de experiencia en cargos directivos o de jefatura. En el sector público o privado, en instituciones de similar complejidad.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno 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.

Habilidad de negociación, identificando las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados de beneficio de la organización, a fin de establecer relaciones de cooperación con otras entidades (públicas y privadas), con asociaciones gremiales y con la comunidad.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para anticipar, identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, debiendo de ser necesario, reorientar y adaptar las prioridades institucionales. Con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria.

## **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, instalar sentido de pertenencia al equipo, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para ser reconocido como un líder capaz de transmitir y movilizar en sus colaboradores la visión y el sentido del servicio, constituyéndose en un referente.

## **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 generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración en organizaciones de alta complejidad y/o de establecimientos de salud público o privado y/o redes asistenciales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Viña del Mar

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a de Hospital Dr. Gustavo Fricke le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. 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 del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
4. Organizar la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.

5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
6. Liderar la transformación de la cultura organizacional formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Alcanzar y mantener la acreditación institucional, contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
2. Conducir y gestionar la incorporación de las herramientas de atención progresiva y ambulatorización, para la gestión clínica del establecimiento.
3. 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.
4. Cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos. En la mejora de los ingresos propios y aumento en la eficiencia de los gastos.
5. Liderar la implementación de 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.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital Dr. Gustavo Fricke se encuentra ubicado en la provincia de Valparaíso, en la comuna de Viña del Mar.

Es el hospital base del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, por lo que su población beneficiaria asciende a unas 800.000 personas aproximadamente, distribuidas en las 18 comunas del área jurisdiccional del Servicio de Salud. Otorga atención de especialidades médicas a los beneficiarios del área de Viña del Mar y borde costero, cuya población aproximada es de 390.000 beneficiarios. Es el centro de referencia de subespecialidades para toda la Red del Servicio de Salud.

Otorga atención de paciente crítico pediátrico para los Servicios de Salud Viña del Mar - Quillota y Aconcagua, de paciente crítico adulto para área costera y de paciente crítico neonatal para todo el servicio de salud. Corresponde a la macro red zona centro norte para cirugía cardíaca, siendo un centro hospitalario público que otorga la prestación trasplante cardíaco en el país (Macro red nacional trasplante cardíaco).

Actualmente, el Hospital Dr. Gustavo Fricke se enfrenta al desafío de normalización hospitalaria, proyectada para el periodo 2010-2015.

Cuenta con 440 camas, 12 pabellones quirúrgicos, consultorio de especialidades, urgencias, unidades de apoyo, base de Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU) y una dotación aproximada de 1.700 funcionarios.

Asimismo, cuenta con atención de especialidades en medicina interna, cirugía, ginecología, obstetricia, pediatría, neonatología, neurología, psiquiatría, dermatología, fisiatría, urología, traumatología y oftalmología, y desarrolla las subespecialidades de: cardiología, gastroenterología, endocrinología, reumatología, neumología, nefrología, hematología e infectología tanto en adultos como en pediatría, asimismo cirugía de tórax y cardiovascular, vascular periférica, de cabeza y cuello, maxilofacial, coloproctológica, digestiva alta, cirugía y traumatología infantil.

Cuenta con unidades de apoyo como: laboratorio clínico, unidad de medicina transfusional, imagenología básica y compleja, farmacia, esterilización, anatomía patológica y pabellones quirúrgicos, unidades de emergencia adultos, pediátrica y gineco-obstétrica.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota están afectos al Sistema de Alta Dirección Pública :

- Director/a Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr.Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud

- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Director/a Hospital de Quillota
- Director/a Hospital de Quilpué
- Director/a Hospital Geriátrico Paz de la Tarde

**BIENES Y/O SERVICIOS\***

PRODUCCIÓN	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Consultas Emergencia	210.370	194.003	181.396
Consultas Especialidad	139.905	157.002	145.275
Días Hospitalización	153.882	144.572	142.212
Partos Normales	1.842	1.856	2.029
Atenciones Dentales Urgencia	15.522	14.394	12.119
Exámenes de Anatomía Patológica	96.946	101.743	97.277
Exámenes Radiológicos	150.434	158.407	153.364
Exámenes de Laboratorio	1.281.629	1.212.396	1.242.909
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	14.897	13.774	12.764
Intervenciones Quirúrgicas mayores ambulatorias	3.826	2.446	1.784

\*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota - 2011

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke está conformado por:

1. **Subdirector/a Médico/a:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los jefes de centros de responsabilidad del área clínica, jefes de servicios clínicos, jefe de Consultorio Adosado de Especialidades (CAE) y Unidades de Emergencia. Asimismo realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio, pabellón y otras similares).
2. **Subdirector/a Administrativo/a:** su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor las unidades de apoyo administrativo, como contabilidad, comercialización y adquisiciones.
3. **Subdirector/a de Recursos Humanos:** su principal función es asesorar al director/a en materias de recursos humanos. Planificar, dirigir, coordinar y supervigilar el funcionamiento de todas las áreas relativas a la gestión de personas.
4. **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** su principal función es supervisar el cumplimiento de las acciones de atención directa a las personas en los servicios clínicos, especialmente en lo referente al accionar de los/as funcionarios/as de los equipos de enfermería.

5. **Subdirector/a de Operaciones:** cuya función es gestionar las áreas de apoyo logístico entre las que se cuentan; equipamiento médico e industrial, alimentación, mantención y servicios generales.

#### CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/La Directora/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, 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

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital y sus respectivos representantes.
- Directivos de la Red Asistencial: directores de los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Los directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento e Instituto de Salud Pública.

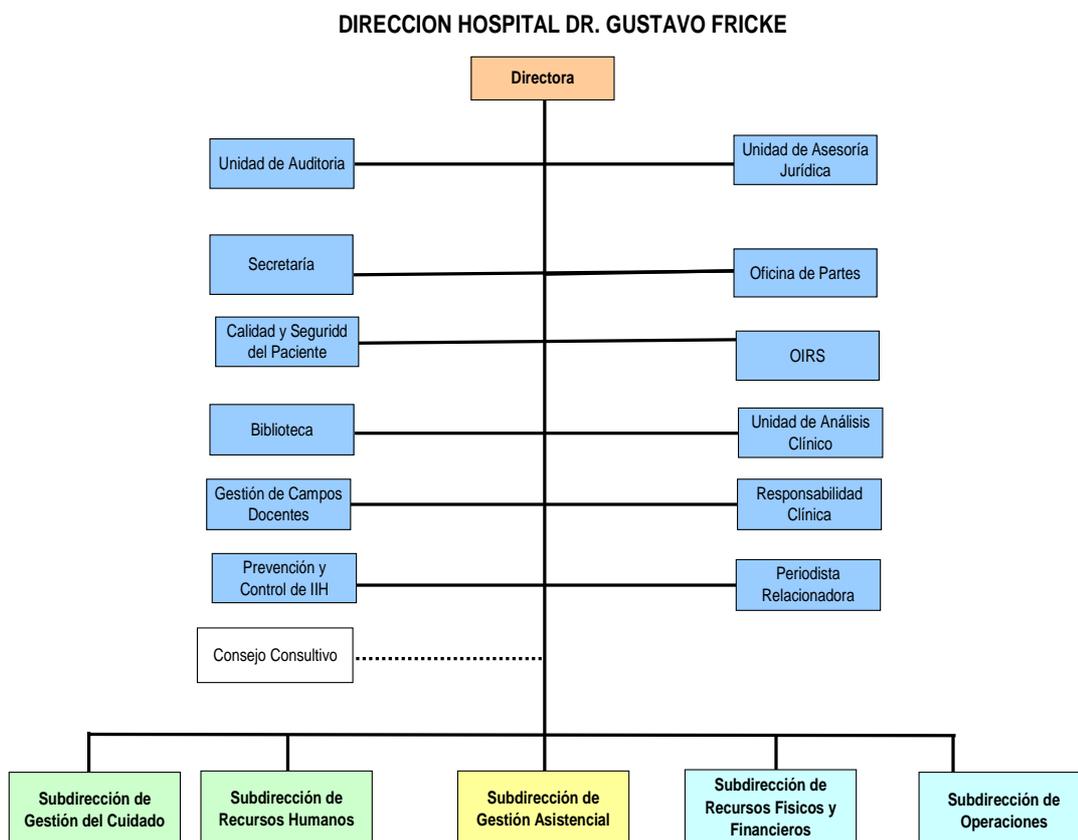
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº personas que dependen directamente del cargo	1.605
Dotación total del hospital	1.605
Personal a honorarios del Hospital	97
*Presupuesto que administra:	\$ 38.143.876.000-(*)
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 110.693.769.000-(**)

\* Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota - Presupuesto 2011

\*\* Dirección de Presupuestos, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl), Ley de Presupuestos 2011

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.299.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.183.317.-	\$1.964.985.-	\$4.148.302.-	\$3.312.704.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.917.883.-	\$2.626.095.-	\$5.543.978.-	\$4.261.763.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.629.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.172.846.-	\$1.955.562.-	\$4.128.408.-	\$3.299.176.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.299.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

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).