

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva R.

### **DIRECTOR/A HOSPITAL SANTA CRUZ SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR BERNARDO O`HIGGINS**

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

*Fuente: Art 2º, del DFL N°17 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud.*

#### 2. 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.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15 %
<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, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, en particular de salud pública, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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.

Habilidad para gestionar los procesos clínicos y administrativos de forma oportuna y eficiente, articulando distintos factores organizacionales y de contexto, facilitando que la organización alcance los estándares sanitarios que le permitan obtener la acreditación hospitalaria.

Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefaturas.

### **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 para generar y establecer relaciones fluidas, efectivas y oportunas de cooperación, especialmente en lo relacionado a la articulación de los distintos establecimientos de la red y de la micro área Santa Cruz.

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

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

Habilidad para decidir de manera oportuna y acertada, frente a posibles contextos de mayor tensión o situaciones de impacto organizacional, generando acciones preventivas y ejecutando planes de contingencias orientadas a disminuir riesgos.

### **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 transmitir y movilizar una visión compartida con el personal del Hospital Santa Cruz, con foco en la acreditación del establecimiento, posicionando temas, prioridades, cambios y desafíos a través del trabajo en equipo, permitiendo de esta forma, una labor hospitalaria transversal, multidisciplinaria y efectiva para mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

## 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 conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión estratégicas, 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
Servicio	Servicio de Salud del Libertador Bernardo O`Higgins
Dependencia	Director/a Servicio de Salud del Libertador Bernardo O`Higgins
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santa Cruz

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a Hospital de Santa Cruz le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud para entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios/as.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

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

1. Conducir el establecimiento para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del servicio y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la red de micro área con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario/a.
4. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.
5. Desarrollar estrategias de atracción y retención de profesionales, utilizando todas las herramientas que entrega la normativa vigente y el plan de desarrollo de especialidades del Servicio.
6. Gestionar acciones que fortalezcan en el hospital las instancias de participación e integración, destinadas a favorecer con ello la gestión del cambio y así mismo, preparar los equipos de trabajo y áreas de mayor complejidad a funcionar en la nueva infraestructura del hospital.

## DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a del Hospital Santa Cruz deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Generar estrategias y acciones, que permitan asegurar el cumplimiento las metas sanitarias y los compromisos de la gestión en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud O'Higgins y del propio hospital.
2. Implementar un plan de trabajo que fortalezca los procesos asociados a la gestión clínica y administrativa, con la finalidad de lograr la acreditación institucional.
3. Desarrollar planes y estrategias tendientes a garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES) y no GES, velando por la ejecución de los programas de prestaciones valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).
4. Liderar y desarrollar un programa de trabajo que continúe y potencie la implementación del "Modelo de gestión hospitalaria".
5. Efectuar estrategias que permitan fortalecer la gestión y desarrollo de las personas, potenciando equipos de trabajo transversal, multidisciplinario y efectivo, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

## 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

### CONTEXTO DEL CARGO

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 857.677 personas, de la cual el 80,5% es beneficiaria del sistema público de salud. La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas, contando con 1.161 camas distribuidas en los 15 establecimientos, con una superficie total construida de 75.223 m<sup>2</sup>.

La visión del Servicio de Salud Libertador Bernardo O'Higgins es "Ser la mejor Red Asistencial del país que, a través de la satisfacción de las necesidades de salud, mejore la calidad de vida de las personas de la región". Por otra parte, en la misión se propone ser "una institución pública de salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región de O'Higgins a prestaciones de salud de calidad en conformidad con los objetivos sanitarios, con personal comprometido, trato humanizado y una eficaz articulación de la red de establecimientos, administrando con efectividad los recursos y con un desarrollo docente asistencial como fuente de excelencia".

La Red Asistencial de la región de O'Higgins se organiza en cuatro micro áreas, una de ellas, la micro área Santa Cruz, tiene por hospital base al establecimiento que lleva el mismo nombre, también está compuesta por 4 hospitales de baja complejidad, 1 consultorio general

urbano, 5 consultorios rurales, 4 departamentos de salud municipal y 2 postas rurales, donde concurren 12 comunas del secano costero de la Provincia de Colchagua. El siguiente cuadro muestra el detalle de los establecimientos que componen la micro área:

MICROÁREA	HOSPITAL BASE	HOSPITALES	COMPLEJIDAD	ESTABLECIMIENTOS	COMUNAS
Santa Cruz	Santa Cruz	Santa Cruz Marchigüe Lolol Pichilemu Litueche	Mediana Baja Baja Baja	Consultorio General Urbano	Santa Cruz
				Consultorio Rural	Chépica, Peralillo, Paredones, La Estrella, Navidad
				Departamento de Salud Municipal	Litueche, Lolol, Pichilemu, Marchigüe,
				Posta Rural	Pumanque, Palmilla

“Lograr la máxima calidad en la atención, esto es, entregar salud en forma integral, accesible y equitativa de acuerdo a nuestra complejidad y recursos disponibles, con el mejor nivel profesional, mejorando en forma permanente la satisfacción de nuestros usuarios” es la misión del Hospital de Santa Cruz y su visión es ser “Lideres en gestión en salud”.

La población beneficiaria correspondiente al Hospital de Santa Cruz es de 32.387 personas, contando el establecimiento con un número total de 86 camas.

El Hospital de Santa Cruz es el establecimiento de referencia para resolución de mediana complejidad en las especialidades básicas, más sub-especialidades de alta demanda; tales como traumatología y oftalmología; derivando al hospital de San Fernando en primera instancia las situaciones de mayor complejidad.

Los objetivos sanitarios básicos consideran, énfasis en prevención y promoción en salud, fortalecimiento de capacidad resolutoria de atención primaria de salud, modelo de hospitalización por atención progresiva, énfasis en la ambulatorización de los procesos, fortalecimiento de redes de apoyo comunitario y consolidación del modelo de “Hospital Amigo”.

El Hospital cuenta con una nueva infraestructura y equipamiento, que debe relacionarse con el nuevo modelo de atención a los usuarios, por lo tanto, el espacio físico está acorde a las demandas sanitarias a cumplir, en el marco del nivel de complejidad actual y de las especialidades existentes.

El nuevo edificio tiene una superficie total, incluidos los recintos técnicos mecánicos, de 11.740 m<sup>2</sup> con un equipamiento de 2.400 millones de pesos aproximadamente. Está compuesto por un cuerpo principal circular de cuatro pisos y cuatro cuerpos rectangulares de un piso cada uno. El recinto asistencial, que dará atención a una micro

área de 130 mil usuarios, contempló una inversión de 11 mil millones de pesos en obras físicas.

Con la finalidad de garantizar la calidad y seguridad del paciente en las atenciones de salud, al/a la Director/a del Hospital de Santa Cruz, le corresponderá afrontar el proceso de preparación para la acreditación de prestador institucional en atención cerrada. Además, deberá continuar con el proceso de implementación del "Modelo de gestión hospitalaria". Con lo anterior, la micro área Santa Cruz tendrá un nuevo impulso al desarrollo y avance sanitario.

Cabe señalar que junto al/la Director/a de Hospital Santa Cruz del Servicio de Salud del Libertador B. O`Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Médico/a de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de Rancagua
- Director/a de Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Médico/a de Hospital de San Fernando

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y/o servicios del Director/a del Hospital de Santa Cruz son:

Actividad	2010	2011	2012
Nº Total consultas realizadas	22.758	34.908*	33.737
Promedio atención médica diaria	95	145*	141
Exámenes de laboratorio	173.368	257.812*	292.600
Intervenciones quirúrgicas mayores	1.885	5.731*	5.170
Intervenciones quirúrgicas menores	1.845	2.480*	2.148
Total consultas urgencia	46.443	52.934*	62.791
Nº de camas	85	85	86
Egresos	4.983	5.146	5.265
Promedio días estada	3,9	4,1	4,2
Índice Ocupacional	66,7	67,6	71,1

Fuente: Unidad de Información para la Salud, S.S. O`Higgins, 2013.

\* El año 2011 se inauguró la nueva infraestructura del Hospital Santa Cruz, lo que permitió el aumento de su resolutivez.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a Hospital Santa Cruz está conformado por:

- **Subdirección Médica:** le corresponde asesorar y colaborar con el/la director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirección Administrativa:** asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Subdirección de Personas:** le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, desarrollo organizacional, capacitación, bienestar y calidad de vida.

Adicionalmente, se ha establecido las áreas funcionales de Gestión del Cuidado y Gestión de Producción / Control de Garantías.

## CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Hospital de Santa Cruz se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud O'Higgins, definiendo la demanda asistencial y buscando las soluciones en términos de cumplimiento de lineamientos estratégicos, polos de desarrollo, misión y visión del Servicio. Además, en lo correspondiente a sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en 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:

- Consejo técnico asesor: integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo, como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.
- Comités de Mejoramiento de Entorno Laboral: Es un comité bipartito gremios – Servicio, para determinar el uso de un determinado presupuesto destinado a mejorar el entorno laboral de los funcionarios.
- Bipartito de Capacitación: Analiza y prioriza los proyectos de capacitación postulados por los establecimientos para el presupuesto anual del Programa de Capacitación, que finalmente sanciona el Director de Servicio.
- Comité de Selección: comité bipartito que participa en el proceso de selección del personal.

- Salud Funcionaria: Comité bipartito que analiza y prioriza el uso de los fondos destinados a la salud del personal, así como también define estrategias de prevención en este ámbito.
  - Comité de Ética: Tiene por función la regulación de ensayos clínicos que utilizan productos farmacéuticos en seres humanos.
- El director/a también se relaciona con los gremios de los trabajadores de la salud del ámbito clínico y/o administrativo.

## CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

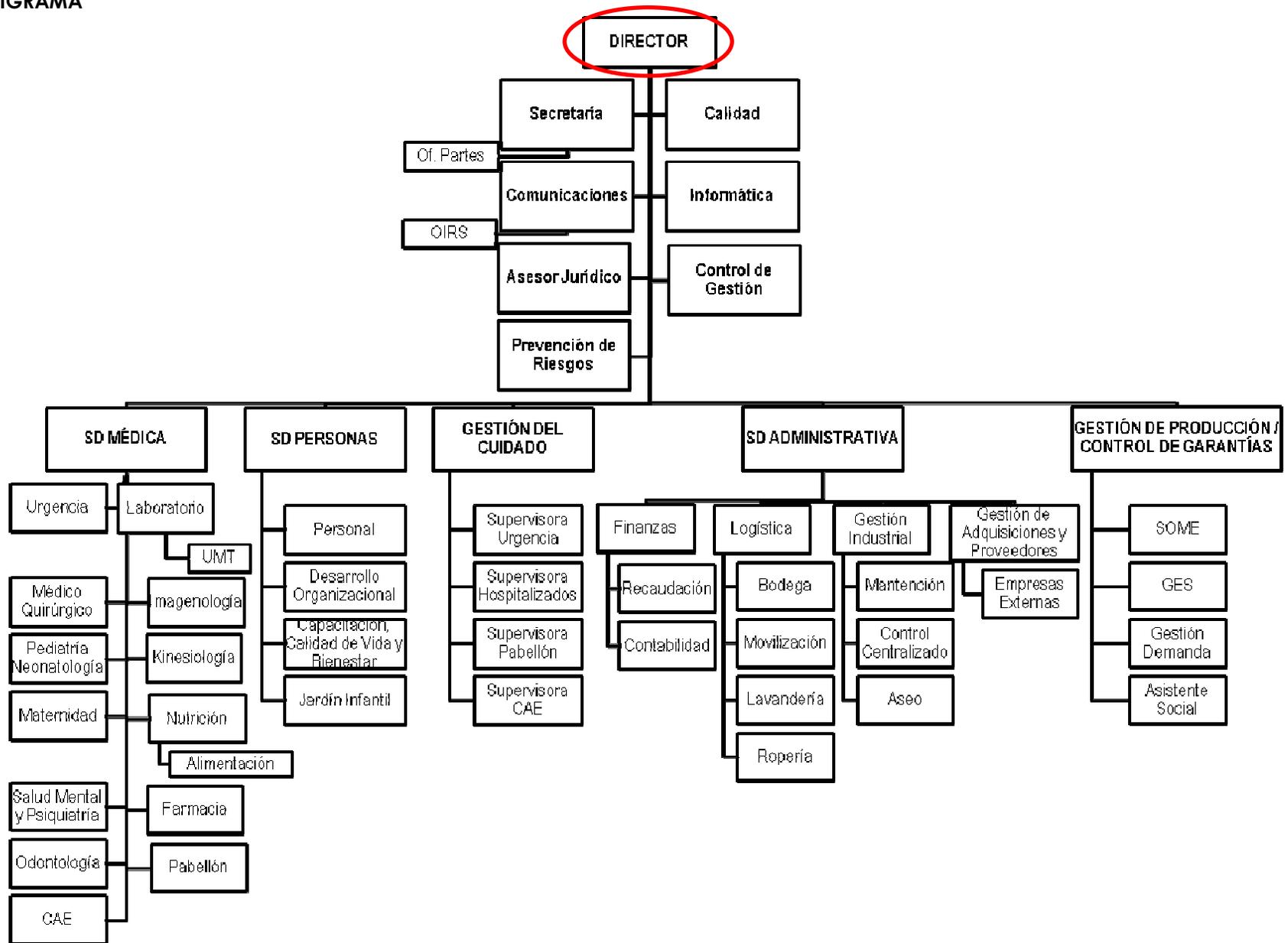
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de las micro áreas, directores de consultorios de atención primaria, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a de Hospital Santa Cruz participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

## DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	351
Dotación total del Hospital	351
Personal honorarios	15
Presupuesto que administra	\$5.398.346.000.-
Presupuesto del Servicio	\$122.032.429.000.-

Fuente: Servicio de Salud Libertador Bdo. O'Higgins, 2013.

**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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.797.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.878.621.-	\$1.502.897.-	\$3.381.518.-	\$2.810.356.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.810.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.868.929.-	\$1.495.143.-	\$3.364.072.-	\$2.796.922.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.797.000.-</b>

\***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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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).