

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-10-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

### **DIRECTOR/A HOSPITAL DE PEÑAFLO SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

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.

Fuente: Art. 2 del DFL. N° 36 del 18 de julio de 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>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	20 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	15 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	15 %
<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 del ámbito de salud, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la Reforma de la Salud.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos 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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Se valorará contar con formación o experiencia de a lo menos 2 años en cargos directivos o de jefatura.

### **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.

### **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, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

### **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 gestión y administración y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a de Servicio Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ La Director/a del Hospital le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros actores de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, 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 de Salud, garantizando la calidad del servicio al beneficiario y aplicando una política de control financiero de acuerdo a las políticas establecidas.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.

3. Velar una oportuna y eficiente gestión de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial, en estrecho vínculo con su equipo de trabajo y comités asesores.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la Red Asistencial público privado, el personal y la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/a Director/a del Hospital deberá asumir los siguientes desafíos:

- Fortalecer la gestión en red y el rol del establecimiento en ella, en su relación con la Atención Primaria de Salud Municipalizada y los establecimientos dependientes o privados en convenio con la Red Occidente. Todo esto en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, de modo tal de lograr un eficaz y eficiente cumplimiento de los compromisos de gestión, las metas sanitarias y desarrollo de programas asistenciales.
- 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.
- Fortalecer la gestión clínica, velando por la implementación de estrategias que permitan desarrollar e implementar protocolos y guías clínicas, que permita el mejoramiento en la calidad de la atención de los usuarios. Consolidar la implementación y uso de la herramienta informática del Proyecto Más Salud Occidente, que permita una mejor atención al usuario, través de la Ficha Médica Electrónica, monitoreo de camas, listas de espera, entre otras soluciones de gestión clínica.
- Garantizar la atención a los usuarios, en base a una cartera de servicios claramente definida y delimitada, la que responda a la demanda y necesidades sanitarias de la población beneficiaria.
- Elaborar e implementar un proyecto que impacte en el modelo de atención que impacte en el mejoramiento del Servicio de Urgencias del Hospital de Peñaflores, orientado a dar respuestas a las particularidades de la demanda actual.
- 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.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado, y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflor y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 7 hospitales, 33 consultorios, 20 Servicios de Atención Primaria de Urgencia - SAPU y 23 postas.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser una de las instituciones que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país.

En cuanto al Hospital de Peñaflor, forma parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, está integrado a la comuna de Peñaflor contando con alta participación e interés de la comunidad y sus actores sociales por la buena atención de sus usuarios que en su gran mayoría corresponden a los habitantes de las comunas de Peñaflor y Padre Hurtado.

En cuanto al Hospital de Peñaflor, forma parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y cuenta con centros de salud de diversa complejidad y especialización.

El Hospital de Peñaflor es un establecimiento de mediana complejidad y que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada. Tiene 47 camas: 16 Servicio de Maternidad, 17 Servicio de Medicina, 6 Servicio de Pediatría, 5 Servicio de Pensionado y 3 Cunas de Fototerapia.

El origen de su actual planta física es la reposición de emergencia del caído hospital de Peñaflor en el terremoto de 1985 con las limitaciones funcionales que ello implica.

Su estructura funcional, considera una serie de servicios clínicos, unidades de apoyo y unidades de atención, en los que se incluyen en atención cerrada el servicio de Medicina (Adulto y pediatría) y Obstetricia-Ginecología. En atención de especialidad se encuentran, Obstetricia-Ginecología, Oftalmología, Pediatría, Odontología, Dermatología, Medicina interna, Programa de Cuidados Paliativos y Alivio del Dolor y Hospitalización Domiciliaria.

En atención secundaria no médica, el hospital cuenta con Kinesiología, Asistencia social, Nutrición y Enfermería.

En Servicios de Apoyo, el Hospital de Peñaflor tiene Laboratorio y toma de Muestra, Servicio de Imagenología y Farmacia.

Los pacientes que requieren de atención de otras especialidades que no se ofrece en la cartera de servicio y atención de urgencia de mayor complejidad, el Hospital de Peñaflor realiza la derivación de sus pacientes a los respectivos centros de especialización u hospitales que disponen de ellas.

Para el Hospital de Peñaflores se definen hoy nuevas competencias para su dirección, basadas en la creciente necesidad de resolver mayor complejidad de la provisión de servicios de salud pública caracterizada en los últimos años por una visión integral respecto al usuario y su aumento de las expectativas de una salud de mejor calidad y oportunidad, derivada de las Garantías Explícitas en Salud (GES).

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Hospital de Peñaflores
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Administrativo Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Actividad	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas de Urgencia(médicas)	96.988	91.178	82.105
Consultas de Especialidad	32.662	29.729	14.155
<b>Indicadores de hospitalización:</b>			
Egresos Hospitalarios	3.111	3.061	3.346
Índice Ocupacional	67.4	67.5	71.8
Promedio Días Estada	3.7	3.7	4.6
Intervenciones Quirúrgicas	577	519	2.516
Exámenes de Laboratorio Clínico	166.875	178.421	198.894
Exámenes de Imagenología	75.657	71.637	71.008

**Fuente:** Fuente: Hospital de Peñaflores, Servicio de Salud Metropolitano Occidente

## EQUIPO DE TRABAJO

El principal equipo de trabajo del/ la Director/a del Hospital de Peñaflores del Servicio de Salud Occidente 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 asociados a su cargo. Asimismo en la gestión de la coordinación y programación médica de la atención ambulatoria, definiendo criterios de asignación de recursos médicos a su cargo, asegurando la atención de calidad según los estándares definidos. Además realiza la coordinación asistencial con los establecimientos de la red ambulatoria y la atención primaria.
- **Subdirección Administrativa:** asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a orientación médica y estadísticas, recursos humanos, tecnología de la información, asuntos contables y financieros, de recursos físicos y abastecimiento, de servicios generales, de seguridad y emergencia.
- **Coordinadora de Enfermería:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión de los cuidados de enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la director/a del Hospital se relaciona directamente con el/la directora/a y subdirectores/as (Médico, Administrativo y Recursos Humanos) del Servicio de Salud, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

## CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital de Peñaflores se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en 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.

Subdirectores/as Jefes de Servicios Clínicos y jefaturas de departamento y unidades del hospital.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo, tales como, comité de equipo directivo, farmacia, comité de infección intrahospitalaria, unidad GES, entre otros 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:

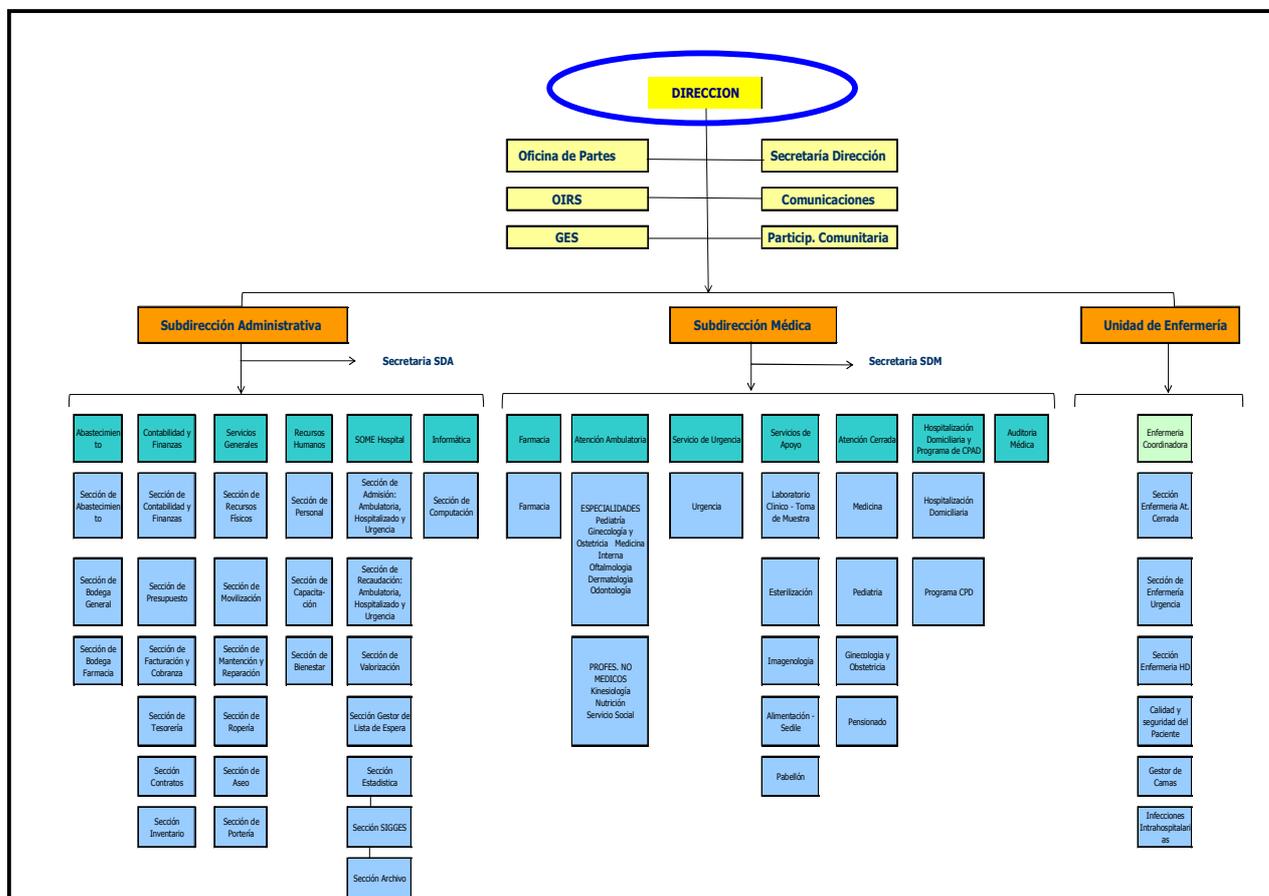
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la director/a participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Occidente y su red asistencial en atención primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	248
Dotación total del Hospital	248
Personal honorarios	6
Presupuesto Hospital de Peñaflores 2011	\$ 3.028.138.000-
Presupuesto del Servicio 2011	\$158.892.189.000.-

Fuentes: Hospital Peñaflores

**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 **\$2.528.000.-** 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	\$1.703.965.-	\$1.363.172.-	\$3.067.137.-	\$2.540.327.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.540.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.695.174.-	\$1.356.139.-	\$3.051.313.-	\$2.528.458.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.528.000.-</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.

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 candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, podrán desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, de conformidad a la elección que realice el postulante seleccionado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. Los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital provistos bajo esta modalidad podrán remunerarse, indistintamente, bajo el régimen del decreto ley N° 249 de 1973, en el grado que tienen asignado en la referida planta, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, conforme a la opción que manifieste el interesado en la oportunidad antedicha. Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales, tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3° del Decreto Ley N° 479 de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada.

- Los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, no obstante ser electos conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no se encuentran afectos a las normas que exigen desempeñarse con dedicación exclusiva, lo que permite a los directivos electos, desarrollar otras actividades lucrativas, en el sector público o privado, en tanto su jornada de trabajo lo permita. Sin embargo, estos cargos serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.
- A los cargos de Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, no les resultan aplicables las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1° de la Ley N° 19.863.
- Si los Subdirectores/as Médicos/as de Hospital y de Servicio de Salud, electos a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, optan por cumplir una jornada de 44 horas semanales con dedicación exclusiva, 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 del Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.
- 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 de gestión siguiente.
- 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis. 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).