

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-08-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Raimundo Valdés

### DIRECTOR/A HOSPITAL LOTA SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

#### 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.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

*Fuente: Art 2º, del DFL N°20 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.

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

## **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, 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 al menos 3 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, en particular por su condición de líder de la red asistencial, con sus respectivas micro áreas. 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 en el servicio con estándares acordes al nuevo modelo de gestión hospitalaria.

### **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.

Capacidad para conducir la implementación de un proceso de cambio que lleve al Hospital a fortalecer la calidad de hospital autogestionado.

### **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, de manera de lograr la implementación del cambio organizacional requerido para el modelo de gestión hospitalaria definido.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Lota
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Concepción
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Lota

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a Hospital de Lota 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 Lota 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.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Director/a Hospital Lota debe:

1. Conducir y gestionar la incorporación de las herramientas de atención progresiva y ambulatorización de acuerdo a las políticas ministeriales, para la gestión clínica del establecimiento. logrando establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
2. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
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. Dirigir en el ámbito de su competencia la incorporación de médicos especialistas y otros profesionales del área de gestión asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutive del establecimiento, disminuyendo de esta forma la alta derivación de pacientes al Hospital Regional.
5. Liderar el proceso de 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 Servicio de Salud Concepción extiende su área de Jurisdicción dentro de la Provincia de Concepción, siendo ésta una de las cuatro provincias que integran la región del Bío Bío, la cual se ubica en la zona centro sur de Chile. Atiende a una población de 638. 646 habitantes (proyección Censo del 2002). En esta provincia se encuentra uno de los polos industriales más importantes del país, destacando la industria pesquera, forestal, siderúrgica y manufacturera.

Las principales comunas que integran el Servicio de Salud, su población y sus principales características geográficas se describen como sigue:

**Población Total y Beneficiario del Servicio Salud Concepción**  
Años 2009- 2012

	2009		2012		% VARIACIÓN 2009 - 2012
	TOTAL	% BENEFICIARIA	TOTAL	% BENEFICIARIA	
<b>SS Concepción</b>	<b>638.606</b>	<b>75.4</b>	<b>660.778</b>	<b>78.7</b>	<b>3,5</b>
Concepción	227.777	71.8	229.684	75.7	0,8
Coronel	107.499	84.8	110.657	86.2	2,9
Chiguayante	115.353	61.5	128.162	69.2	11,1
Florida	9.864	92.1	9.703	91.2	-1,6
Hualqui	21.932	85.3	22.877	87.2	4,3
Lota	48.039	95.3	47.264	96.6	-1,6
San Pedro de la Paz	94.814	74.0	98.973	76.0	4,4
Santa Juana	13.328	89.7	13.458	90.7	1,0

Fuente Información: INE

Una de las particularidades del Servicio de Salud y que influye sustancialmente en la conformación de la red asistencial, es poseer el Hospital de mayor complejidad de la región, Hospital Guillermo Grant Benavente, y por lo tanto, ser centro de derivación de todos los otros servicios de la región del Bío Bío en algunas especialidades. Esto se hace más notorio en patologías GES donde pasa a ser no sólo el centro de referencia regional sino también supra regional, de acuerdo a los mapas de derivación diseñados por el Ministerio de Salud.

El Hospital de Lota es un establecimiento autogestionado, que cuenta con las 4 especialidades básicas que son Medicina Interna, Pediatría, Cirugía y Obstetricia y Ginecología. Posee una dotación de camas de 118 distribuidas en los servicios señalados. Además cuenta con las especialidades de:

- Anestesiología
- Oftalmología
- Otorrinolaringología
- Neurología Adulto
- Neurología Infantil
- Patología Cervical
- Alto Riesgo Obstétrico

El Establecimiento actualmente se ve enfrentado a una situación compleja debido a la disminución de sus especialistas, por la distancia en la que se encuentra el establecimiento, respecto a su Centro de referencia y formación.

La proyección es potenciar e impulsar al establecimiento como Centro de especialidades de acuerdo a los lineamientos entregados por el Gestor de Red Asistencial (Complejo Lota-Coronel).

Junto al Director/a Hospital de Lota, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud Concepción
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud

- Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Dr. Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

<b>Prestación</b>	<b>año 2009</b>	<b>año 2010</b>
Consulta especialidades	31.017	29.886
Consulta de emergencias	78.550	76.402
Intervenciones quirúrgicas mayores	2.435	2.123
Intervenciones quirúrgicas menores	965	1.098
Exámenes radiológicos	19.792	14.886
Exámenes de laboratorio	156.614	178.931
Partos	523	592
Cesáreas	205	191
Ecotomografías	3.967	3.007
Alcohol y Drogas	116	126
Altas y Rehabilitaciones Odontológicas	120	90
Endoscopías	1.201	806

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Nº de camas	104	100	112
Egresos	5351	4828	4573
Promedio días estada	4.6	4.6	4.8
Índice Ocupacional	49.5%	68.0%	73.3%

## EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Subdirector/a Administrativo/a:** asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Jefe de Recursos Humanos:** le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, desarrollo organizacional, capacitación, bienestar y calidad de vida.
- **Jefe de Auditoría:** le corresponde la función de evaluar en forma permanente y sistemática, el funcionamiento de los controles internos establecidos por el Establecimiento en las áreas de mayor relevancia de la gestión institucional y recomendar las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.
- **Jefe de Some:** le corresponde la función de Supervisar, coordinar y controla las acciones del personal de su dependencia. Encargada de velar por el otorgamiento de las consultas médicas de acuerdo a su clasificación en consultas de atención primaria y de especialidades y procedimientos de apoyo de diagnóstico y terapéutico. Acceso oportuno a todas las patologías AUGE.
- **Enfermera Gestión del Cuidado:** le corresponde la función de Participar en la definición de las políticas y lineamientos estratégicos de la institución, en todo lo relacionado con las necesidades de dotación de personal, recursos materiales, físicos y financieros del cuidado de enfermería y la gestión de los servicios hospitalarios.
- **Jefe de Contabilidad y Presupuesto:** le corresponde la función de proponer al director políticas y estrategias internas que permitan al director optimizar los recursos financieros del Establecimiento.

Además, el Director/a del Hospital tiene una estrecha participación en los diferentes comités que debe conformar y que en algunos casos tiene carácter de permanente.

## CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Hospital de Lota le corresponde relacionarse con el equipo directivo, constituido por las distintas subdirecciones y unidades con quienes se definen planes de acción y estrategias que respondan tanto a los requerimientos del Ministerio de Salud como a las demandas de salud de la población.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos son:

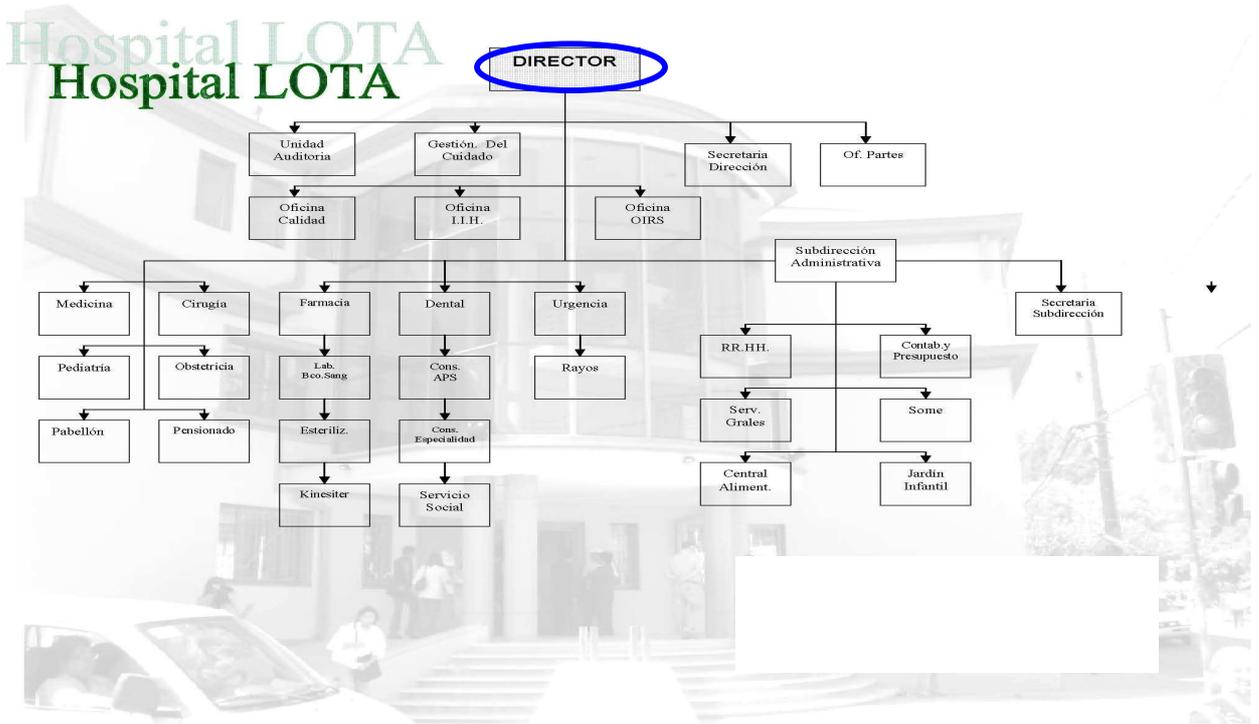
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de las micro áreas, directores de consultorios de atención primaria, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir 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 Lota 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 directamente del cargo	<b>3</b>
Dotación total del Hospital	<b>364</b>
Personal honorarios	<b>18</b>
Presupuesto que administra	<b>\$ 5.149.508.000</b>
Presupuesto del Servicio**	<b>3</b>

\*Fuente: Servicio de Salud Concepción

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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.837.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, 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.	\$1.812.835.-	\$1.631.551.-	\$3.444.386.-	\$2.850.003.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.273.077.-	\$2.045.769.-	\$4.318.846.-	\$3.505.848.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.069.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.804.044.-	\$1.623.639.-	\$3.427.683.-	\$2.837.475.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.837.000.-</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 11% 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, 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 máximo de 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).