

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-07-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mónica Espinosa Marty

DIRECTOR/A HOSPITAL ANGOL DR. MAURICIO HEYERMANN TORRES SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE

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°24 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	20 %
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	5%

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 como establecimiento autogestionado.

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, 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 experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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 respectiva microárea. 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, en especial considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica ser un establecimiento 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 autogestión hospitalaria.

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 Araucanía Norte
Dependencia	Director/a de Servicio de Salud Araucanía Norte
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Angol

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a Hospital de Angol 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 beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital de Angol 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 a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la red de la microárea con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario.
4. Garantizar la adecuada administración de los recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.
5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del Servicio de Salud Araucanía Norte.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Hospital Angol deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Liderar la reconstrucción del Hospital para restablecer la atención sanitaria de la comuna y su red asistencial.
2. Apoyar la continuidad del proceso de normalización del Hospital de Angol
3. Reorganizar y readecuar los recursos físicos, financieros y humanos con el propósito de restablecer la atención sanitaria preservando la calidad y seguridad de los/as usuarios/as.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

Cabe consignar que el Servicio de Salud Araucanía Norte, red a la que pertenece el Hospital de Angol, tiene la función de articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial correspondiente a la provincia de Malleco, así también, promueve la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud, rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas.

Los establecimientos públicos que componen esta red se complementan y colaboran para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población, cumpliendo políticas, normas, planes y programas que el Ministerio de Salud apruebe.

El Hospital de Angol se encuentra ubicado a 132 kms. de la capital Regional Temuco, en la Provincia de Malleco, Región de la Araucanía. Es parte de la red del Servicio de Salud Araucanía Norte, que la integran además el Hospital de Victoria, el Hospital de Traiguén, el Hospital de Curacautín, el Hospital de Collipulli, el Hospital de Purén y el Hospital de Lonquimay.

Su población beneficiaria es de 37.318 en la comuna de Angol y 155.401 en la provincia de Malleco, para algunas especialidades. Cuenta con una dotación de 196 camas.

El Hospital de Angol cuenta con las especialidades de: Cirugía, Odontología, Otorrinolaringología, Oftalmología, Traumatología, Obstetricia y Ginecología, Neurología, pediatría, Neonatología y Neurología infantil, salud Mental. En términos de atención abierta, cuenta con una Unidad de Emergencia, una base de Servicio o Sistema de Asistencia Médica de Urgencias (SAMU), un Consultorio Adosado de Especialidades (CAE) y un box de kinesiología.

Actualmente, y en forma transitoria posterior al terremoto, el Hospital de Angol se encuentra funcionando en 2 hospitales de campaña y 1 consultorio de salud familiar.

Cabe señalar que junto al Director/a de Hospital Angol del Servicio de Salud Araucanía Norte, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital de Victoria
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Victoria
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Angol
- Director/a Hospital de Traiguén

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

CONSULTAS	2007	2008	2009
Cirugía	3.746	7.225	5.165
% Cirugía mayor ambulatoria	661	596	466
Consultas especialidad	46.273	46.748	51.042
Consultas nuevas	11.763	12.031	12.205
Nº consultas otros profesionales no médicos	41.212	32.396	43.257
Atención dental	13.632	18.264	17.718
Exámenes de Laboratorio	219.592	229.335	247.141
Imagenología	29.775	29.633	32.073
Consultas Urgencia	78.270	86.298	90.682
Egresos	8.709	9.427	9.653
Índice Ocupacional	68%	69%	68%
Prestaciones GES	16.615	17.442	19.169
Garantías GES	6.338	5.498	6.294
Tasa Cumplimiento Garantías GES	94%	94%	97%

**EQUIPO DE
TRABAJO**

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

- **Subdirector/a Médico/a:** Asesora y colabora con el/la directora/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.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión de Cuidados** quién asesora y colabora con el/la directora/a en la gestión del cuidado del paciente que constituyen apoyo para la gestión clínica y de sus recursos humanos.
- **Jefes/a de Centro de Responsabilidad:** Coordinan y gestionan las actividades de centros productivos de acuerdo a la planificación

de autogestión.

- **Jefe/a auditoría y control de gestión:** Asesorar al Director/a en los ámbitos de fiscalización y evaluación de las acciones de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, patrimonial y de gestión.
- **Jefe/a de seguridad y calidad de pacientes:** cuyo rol es responsabilizarse por la aplicación de protocolos, normas e instrucciones técnico-asistenciales que garanticen la seguridad de la atención prestadas a los/as usuarios/as de la red asistencial, en especial: supervisión y prevención de infecciones intrahospitalarias (IIH), cumplimiento de requisitos de autorizaciones sanitarias y de acreditación por parte de la Superintendencia de Salud.
- **Consejo de gestión:** cuya conformación está asociada a materias específicas que el Director del Hospital del Angol considere pertinentes, con el propósito de obtener asesoría en las diferentes áreas temáticas que se les solicite.

CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director/a de Hospital Angol, se relaciona principalmente con los diferentes servicios clínicos y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos. Además de las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a Hospital Angol es toda su población beneficiaria.

Asimismo, son clientes externos:

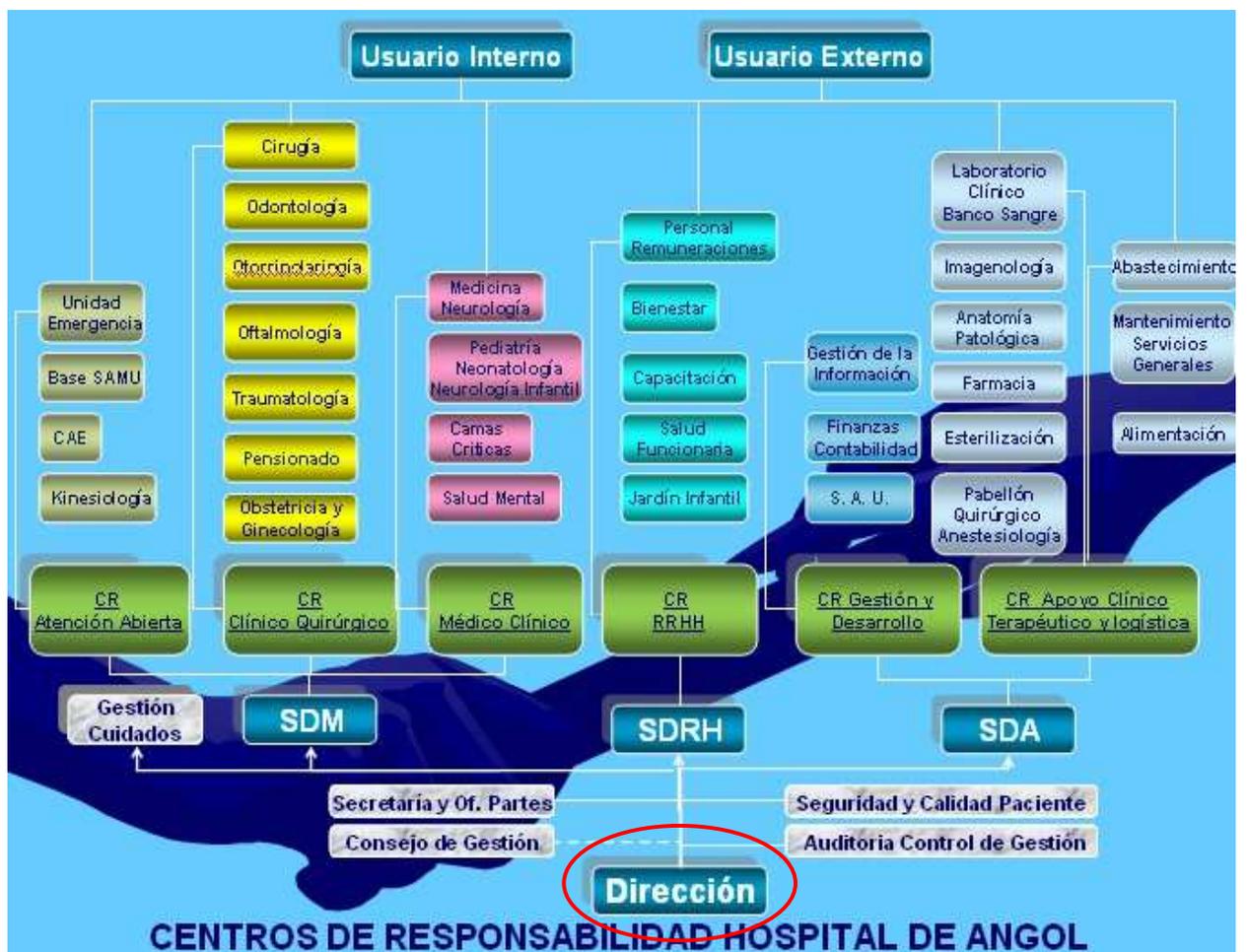
- **Directivos/as de la red asistencial:** directores/as de los establecimientos de las micro áreas, directores/as de consultorios de atención primaria de la región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- **Directores/as de establecimientos de Salud de la red** para la coordinación del trabajo sistemático y organizado de los diferentes niveles de complejidad de la microred que lidera.
- **Organizaciones comunitarias:** En el cual el/la Director/a Hospital Angol participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Dotación total del hospital	453
Dotación honorarios	21
Presupuesto que administra	6.370.158.000
Presupuesto del Servicio	\$ 34.562.752.000

Fuente: Ley de Presupuestos 2011, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5^a** 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.855.000.-** 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 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.958.476.-	\$1.468.857.-	\$3.427.333.-	\$2.825.768.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.052.342.-	\$1.539.257.-	\$3.591.599.-	\$2.948.967.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.867.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.949.157.-	\$1.461.867.-	\$3.411.024.-	\$2.813.536.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.043.023.-	\$1.532.267.-	\$3.575.290.-	\$2.936.736.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.855.000.-

***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 de 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, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de 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, respecto de los otros meses.

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 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 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 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).