

. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-06-2010
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pablo Velozo

DIRECTOR/A HOSPITAL DE ANCUD SERVICIO DE SALUD CHILOÉ

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.

Fuente: Artículo 2º, del DFL Nº 29 de 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.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	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 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 promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta y prolija ejecución de los procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 2 años, que le permitan dirigir y gestionar una organización de complejidad y envergadura equivalente al hospital a su cargo.

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.

Capacidad para coordinarse efectivamente con los demás actores de la red y macro red asistencial.

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.

Capacidad de negociar y llegar a acuerdos frente a situaciones de conflicto, haciendo prevalecer los intereses institucionales.

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, contribuyendo a la formación de equipos de alto desempeño, desarrollando el talento, logrando y manteniendo un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para dirigir el equipo hacia las metas propuestas, a través de acciones cooperativas, obteniendo de ellos el mejor rendimiento con un alto nivel de motivación.

5. 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 contar con conocimientos y/o experiencia en materias de administración, dirección, gestión hospitalaria, redes asistenciales y afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Chiloé
Dependencia	Jefe Superior del Servicio
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Ancud

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital de Ancud, le corresponderá 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 usuarios e integrado a la red asistencial.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en

los ámbitos de su competencia.

2. Coordinar el proceso de articulación de la red de salud y la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria, con énfasis en la autogestión con una eficiente administración de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.
4. 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.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Generar estrategias de acción orientadas a disminuir las brechas de atención y de optimización de los recursos.
2. Participar activamente en la coordinación y funcionamiento de la red asistencial.
3. Cumplir con las metas sanitarias definidas anualmente para el establecimiento, tanto las referidas a la Ley N° 18.834 como a la Ley N° 19.664.
4. Mejorar la eficiencia y la calidad de atención mediante la implementación de programas y acciones que persigan esta mejora.
5. Implementar adecuadamente las políticas de gestión de recursos humanos definidas por el Servicio de Salud.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Chiloé fue creado el 1 de julio de 2008 y está conformado por una red de 5 establecimientos: Hospital de Castro (mediana complejidad), Hospital de Ancud (mediana complejidad) y los Hospitales de Quellón, Achao y Quellén, (todos de baja complejidad).

El Servicio de Salud Chiloé se creó con el fin de articular un sistema que responda adecuadamente a las demandas de salud de la población usuaria del archipiélago de Chiloé, poniendo énfasis en la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial;

con el fin de ejecutar acciones integradas de fomento y protección de la salud y de rehabilitación de personas enfermas y a la vez el compromiso de acoger las demandas, expectativas y visiones de los territorios de su jurisdicción.

La provincia de Chiloé tiene 10 comunas con 1 departamento de salud, 9 corporaciones de salud, educación y atención del menor que administran 2 Centros de Salud Familiar, 7 consultorios, 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar, 73 postas de salud rural, 5 hospitales de los cuales uno, el Hospital de Castro, será autogestionado en red, el Hospital de Ancud, de mediana complejidad, el Hospital de Quellón que está en proceso de transformación en un hospital con especialidades básicas y 2 de familia y comunidad (Hospitales de Achao y Quellón). La provincia tiene una población de 180.114 habitantes y 142.830 beneficiarios.

El Hospital de Ancud es de mediana complejidad y además de otorgar las cuatro especialidades básicas cuenta con especialistas neurología, otorrinolaringología, medicina hiperbárica, radiología y servicio dental con las especialidades de odontopediatría, endodoncia, maxilofacial, ortodoncia y rehabilitación oral.

Además cuenta con una Unidad de Salud Mental la que tiene a su cargo la administración de un hogar protegido ubicado fuera del establecimiento.

Dispone además de una Unidad de Diálisis dotada con 6 máquinas que atiende a 24 pacientes. Igualmente dispone de una cámara hiperbárica para atención de buzos con mal de presión.

Al Hospital de Ancud como centro de referencia, le corresponde la atención de la población de la ciudad de Ancud y las localidades circundantes, que están ubicadas en la isla grande de Chiloé.

La atención primaria municipal también accede a las prestaciones de mayor complejidad que otorga el Hospital de Ancud. Como centro de derivación de este establecimiento está definido el Hospital de Castro.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Chiloé se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Quellón

- Director/a del Hospital de Castro
- Subdirector/a Médico del Hospital de Castro
- Director/a Hospital de Ancud
- Subdirector/a Médico Hospital de Ancud

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

El Hospital de Ancud, provee servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de servicios otorgados:

Prestación	año 2008	Año 2009
Consulta especialidades	17.915	18.322
Consulta de emergencias	54.071	53.332
Intervenciones quirúrgicas mayores	707	915
Intervenciones quirúrgicas menores	1.876	911
Exámenes radiológicos	12.680	14.798
Exámenes de laboratorio	103.443	111.762
Partos	372	381
Cesáreas	284	310
Ecotomografía	2.680	3.774
Endoscopia	175	279
Reducción de Brechas	269	333
Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	S/I	80.43%

Egresos 2009

Servicios Clínicos	
Área Médica Quirúrgica	1.670
Pediatría Básica	690
Neonatología Incubadora	73
Neonatología Cuna	76
Obstetricia y Ginecología	1.089
U.T.I. Indiferenciado	0
Pensionado General	286
Total Hospital	3.849

Fuente: Servicio de Salud Chiloé

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo está integrado por la secretaria de la Dirección y los siguientes Subdirectores:

- **Subdirector/a Médico/a**, le corresponde asesorar y colaborar con el Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud, y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a Administrativo/a**, le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, recursos físicos, informática, abastecimiento, farmacia y prótesis y servicios industriales (mantención, esterilización, servicios de seguridad, esterilización, alimentación y logística).

Además, se relaciona con el Consejo Técnico que tiene la función de colaborar en los aspectos de gestión requeridos por el Director, así como constituirse en una instancia de coordinación al interior del establecimiento.

CLIENTES INTERNOS

Como clientes internos se encuentran las jefaturas de todas las unidades, departamentos, centros de costos, centros de responsabilidad, subdirecciones, y otras definidos en el organigrama del Hospital de Ancud y en general la totalidad de los funcionarios del establecimiento.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, quien demandará la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes del Director/a del establecimiento, es su población beneficiaria.

Asimismo, debe relacionarse con los directivos de toda la red asistencial, incluyendo la atención primaria municipal para asegurar y coordinar adecuadamente las prestaciones que se otorgan en cada nivel. Se debe relacionar en forma permanente con el Director del Servicio y los Subdirectores y Jefes de Departamentos de la Dirección para materias propias de esas competencias y con el objeto de asegurar una gestión más eficiente, así como definir los recursos asignados a su establecimiento. Se relaciona además con representantes de la comunidad y usuarios a través de diversos Comités, con la Gobernación Provincial, con los medios de

comunicación, con el Ministerio de Salud y en general con los otros sectores públicos cuando la Dirección del Servicio así lo requiere.

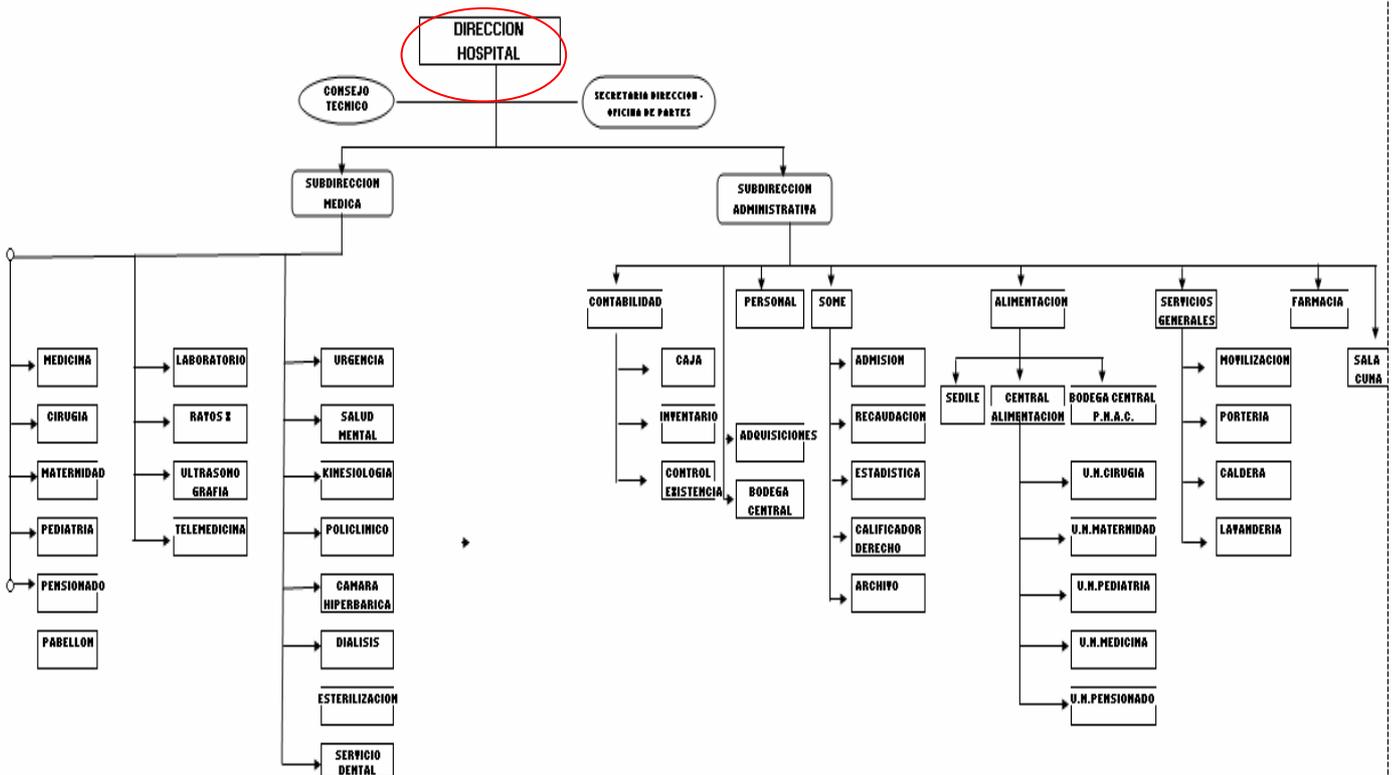
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen directamente del cargo	307
Dotación total del Hospital de Ancud	307
Dotación honorarios	3
Presupuesto que administra	\$3.980.699.000
Presupuesto del Servicio año 2010	\$24.461.376.000

Fuente: Servicio de Salud Chiloé

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA HOSPITAL ANCUD - AÑO 2003



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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y Bonificación Especial de Zonas Extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.553.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.844.247.-	\$1.106.548.-	\$2.950.795.-	\$2.486.938.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.014.554.-	\$1.208.732.-	\$3.223.286.-	\$2.715.507.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.563.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.835.810.-	\$1.101.486.-	\$2.937.296.-	\$2.475.464.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.006.117.-	\$1.203.670.-	\$3.209.787.-	\$2.705.383.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.553.000.-

***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 hasta por un máximo de 2 % mensual por su participación efectiva en la junta calificadoradora sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y la asignación profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionarios:** 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 de un 2%, por su participación efectiva en la Junta Calificadoradora Central, sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y la asignación profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

*****La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación**

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, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, 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).