

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24/04/2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Martínez

### **DIRECTOR/A HOSPITAL DE TOCOPILLA SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA**

#### 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 N° 11, 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	15%
<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>	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 e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Capacidad para establecer un plan estratégico alineado con las prioridades del Servicio de Salud.

### 2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse con perseverancia 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.

Capacidad para definir, implementar y controlar procedimientos que orienten su gestión, considerando indicadores de satisfacción al usuario, estándares de calidad y aquellos definidos por la Superintendencia de Salud.

Se valorará presentar a lo menos dos años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura, tanto en el sector público y/o privado.

### 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders, particularmente con los clientes internos y externos) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables, relaciones del entorno y articulaciones de redes 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 realizar evaluaciones oportunas y pertinentes que consideren la influencia alcance e impacto de variables del entorno en su gestión, incorporando variables en el plano sociopolítico y económico; anticipándose a situaciones de mayor complejidad para el Hospital de Tocopilla.

### 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.

### 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 impulsar y promover una gestión proactiva de su equipo de trabajo para satisfacer las necesidades y objetivos de la institución, posicionándose efectivamente en su rol de líder como un referente; tanto internamente como en su relación con el entorno y la comunidad.

## 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 contar con formación y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Antofagasta
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Antofagasta
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Provincia de Tocopilla- Antofagasta

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Él/la Director/a de Hospital es el responsable de ejecutar, con los recursos asignados, las acciones integradas de salud que el establecimiento deba cumplir en el ámbito de su competencia, de conformidad con las políticas, normas, planes y programas a que ellas deban sujetarse y bajo la supervisión y control de la Dirección del Servicio de Salud Antofagasta.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las Redes Asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y de su entorno con la comunidad.

3. Liderar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud, a través del cumplimiento de las prestaciones comprometidas con FONASA. Adicionalmente, establecer convenios tanto con instituciones públicas como privadas, que aumenten los ingresos propios del establecimiento.
5. Liderar la implementación de tecnologías de información priorizadas por el Gestor de Redes, con la finalidad de mejorar los procesos clínicos- administrativos, para la toma oportuna de decisiones.
6. Coordinar con los establecimientos de la Red, con el Director del Servicio de Salud y con otros organismos externos los programas y acciones de salud establecidas por la Subsecretaría de Salud Pública y SEREMI de Salud.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El Director/a del establecimiento, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Desarrollar e implementar estrategias de gestión hospitalaria para mejorar la calidad y oportunidad de las prestaciones, basado en un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades; manteniendo a la vez un equilibrio financiero y presupuestario.
2. Generar un plan que permita cumplir con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, con el objetivo de superar las metas sanitarias y los compromisos de la Gestión en Red.
3. Implementar estrategias que permitan fortalecer los equipos de trabajo incorporando una visión colectiva con prioridades, cambios y desafíos, que promuevan el trabajo colaborativo.
4. Mejorar permanentemente, por medio de un plan de trabajo la calidad de servicio y satisfacción del usuario, de acuerdo a los diagnósticos implementados por el hospital y a los lineamientos ministeriales.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La reforma del sector de salud busca articular un sistema que responda a las demandas de la población, la que en los últimos años ha experimentado importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas. La reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud, mejorar los logros sanitarios del país y mejorar la calidad de vida de la población.

En este contexto los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial, con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor, la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del Servicio de Salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos de salud privados que suscriban convenios con el servicio de salud respectivo.

Los directivos de salud se constituyen en articuladores y gestores en la relación entre los diferentes actores de una red asistencial. Asimismo, la red asistencial de cada servicio debe colaborar y complementarse con la de otros servicios y con otras instituciones públicas o privadas a fin de resolver adecuadamente las necesidades de salud de la población.

La región de Antofagasta cuenta con 3 provincias, 9 comunas, y con una población, de acuerdo al censo del año 2002, de 493.984 habitantes, 98% de la cual es población urbana. Cuenta con una superficie de 126.049 Km. <sup>2</sup> y una densidad de 3,92 hab. /Km. <sup>2</sup>.

El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicada en la Provincia de EL Loa, con una población rural de 5.151 habitantes y con una población urbana de 138.538 habitantes.

La comuna de Antofagasta, asiento del cargo de Director de Servicio y de la Dirección en general, presenta la mayor superficie urbana, alcanzando 30.718 Km. <sup>2</sup>, y una población estimada de 360.473 habitantes al 2009.

La misión del Servicio de Salud Antofagasta es " Somos la red de salud de la II región, que fomenta en toda su población hábitos saludables, de auto cuidado y garantiza acciones preventivas, recuperativas y de rehabilitación en forma equitativa, humanizada, respetuosa, accesible, oportuna, solidaria, eficiente, eficaz y participativa, contando con personas confiables, competentes y recursos adecuados".

El Servicio de Salud de Antofagasta es un organismo estatal funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Ministerio de Salud para el cumplimiento de las políticas, normas y planes generales que éste determine.

En este contexto, el Hospital Dr. Marcos Macuada de Tocopilla, es un establecimiento de carácter comunitario de baja complejidad, localizado en la provincia de Tocopilla, certificado el año 2010, el cual depende del Servicio de Salud Antofagasta.

El edificio como infraestructura se caracteriza por ser una construcción nueva, inaugurado el 27 de Julio del año 2011. El nuevo Hospital de Tocopilla, se construyó producto de la inhabilitación del anterior centro asistencial, debido al sismo ocurrido el 14 de Noviembre del año 2007. Dado lo anterior, el personal trabajó varios meses en un hospital de campaña y luego en un hospital transitorio.

El Hospital de Tocopilla cuenta con 40 camas, un pabellón quirúrgico; una sala de parto integral. A su vez, consta de 21 boxes de atención (tres de ellos dentales). Es un edificio de moderno diseño arquitectónico, de 4 plantas, con áreas verdes, espacios comunitarios, salas de espera sectorizadas, jardín infantil, servicio de de urgencia, entre otros.

Además, posee una avanzada Sala de Diálisis, la cual cuenta con 6 sillones de atención, lo que permite que los pacientes de la ciudad que requieren dializarse, ya no tengan que trasladarse hasta Antofagasta, mejorando ostensiblemente su calidad de vida.

Su área de influencia corresponde a una población INE de 21.328 habitantes, siendo un 70% de éstos adscritos al sistema FONASA (Fondo Nacional de Salud).

Cabe señalar que, el Hospital Regional de Antofagasta es el centro de referencia del Hospital de Tocopilla, y este a su vez es referencia del Consultorio General Rural de María Elena, cuya población alcanza a 2.129 habitantes, aproximadamente.

Cabe mencionar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Antofagasta, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

Prestación	2009	2010	2011
Consulta de emergencias	10307	9446	8527
Intervenciones quirúrgicas mayores	86	88	61
Intervenciones quirúrgicas menores	1433	1219	1479
Exámenes radiológicos	14888	9300	13528
Exámenes de laboratorio	127603	109010	126135
Partos	130	171	157
Cesáreas	35	34	28
Ecotomografías	1797	1784	1785
*Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	98.89%	100%	100%
Egresos 2011	2248	1629	1652
Nº de camas	Sin dato	Sin dato	40

**Fuente:** Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS)  
**\*Fuente:** Sistema de Registro SIGGES

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

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

- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesorar y colaborar con el Director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a : Orientación Médica y Estadística, Personal y Bienestar, Asuntos Contables y Financieros, de Recursos Físicos y Abastecimiento, de Alimentación, de Farmacia y Prótesis, de Esterilización, de Servicios Generales, de Seguridad y Emergencia y demás aspectos que le encomienden.
- **Subdirector/a Médico/a:** Destinar horas médicas suficientes para cubrir la demanda en la Atención Ambulatoria, atención a pacientes hospitalizados, y satisfacer integralmente la demanda abierta y cerrada de la población. Organizar reuniones clínicas, preocuparse del permanente perfeccionamiento de las Historias Clínicas, velando porque se cumplan las exigencias y normas técnicas, y velar a través de acciones la protección y recuperación de la salud, así como de rehabilitación y cuidado paliativos de los enfermos, con los medios humanos y materiales que el Hospital disponga para aquello.
- **Bienestar y Personal:** Ejecutar los programas aprobados para satisfacer las necesidades de personal del establecimiento y su racional distribución entre los servicios clínicos, unidades de apoyo, secciones y demás dependencias, de acuerdo a los criterios fijados por la Dirección del Hospital. Participar en las tareas de selección y capacitación de personal, en coordinación y bajo la tuición técnica del Departamento de Recursos Humanos del Servicio; Informar,

elaborar y controlar las planillas de pago de remuneraciones

- **Secretaría y Oficina de Partes:** Recepcionar, distribuir, archivar y despachar correspondencia oficial y reservada de la Dirección. Atender a Público (Informaciones, Consultas, Reclamos, Entrevistas, Reuniones, etc.) Agendar Reuniones (Jefaturas, Comités, Gremios, Organizaciones y Usuarios en General.) Prestar apoyo administrativo inmediato que ella requiera y desempeña las demás funciones y tareas que se le encomienden.

#### CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Hospital de Tocopilla se relaciona con toda la dotación, a través de su equipo directo:

- **El/la Directora/a del Servicio de Salud de Antofagasta,** en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- **Las Jefaturas de dicho Servicio;** en sus áreas de competencia correspondientes a administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.

Además, deberá relacionarse y participar con 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.

#### CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La **población beneficiaria** 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.
- Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud de Antofagasta, Directivos de Municipalidades y del Ministerio de Salud.

Además, construye alianzas en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.

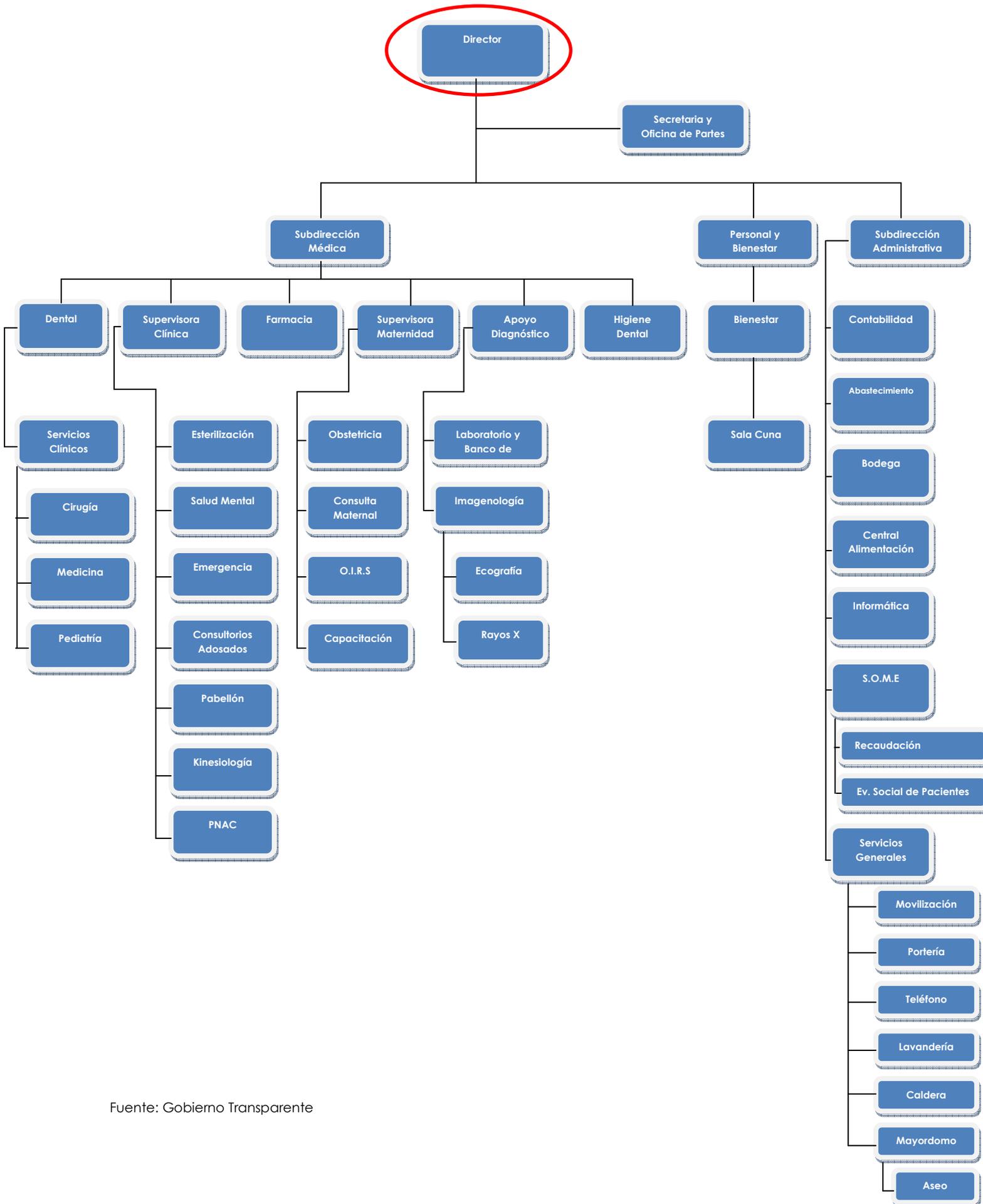
**DIMENSIONES DEL CARGO\***

Nº Personas que dependen del cargo	217
Dotación total del Hospital	217
Dotación Total del Servicio de Salud	2542
Dotación honorarios del Hospital	05
Presupuesto del Hospital *	\$ 2.774.342.000
Presupuesto del Servicio de Salud **	\$90.197.179.000.-

Fuente: \* Servicio de Salud Antofagasta

\*\* Ley de Presupuesto DIPRES [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.816.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.989.212.-	\$1.292.988.-	\$3.282.200.-	\$2.752.553.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.257.603.-	\$1.467.442.-	\$3.725.045.-	\$3.084.687.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.863.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.979.981.-	\$1.286.988.-	\$3.266.969.-	\$2.741.130.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.160.508.-	\$1.404.330.-	\$3.564.838.-	\$2.964.532.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.816.000.-</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 por 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.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por 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.

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).