

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública:

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Henríquez Calderón

DIRECTOR/A HOSPITAL BASE DE VALDIVIA SERVICIO DE SALUD VALDIVIA

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.

Por tratarse de un Hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 26 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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
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. Capacidad para establecer un plan estratégico alineado con las prioridades del Servicio de 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.

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.

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. Para liderar el proceso de transformación de la gestión hospitalaria acorde a las nuevas políticas ministeriales.

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 experiencia y/o conocimientos técnicos en materias de gestión y administración de establecimientos de salud públicos o privados 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 Valdivia
Dependencia	Director/a de Servicio de Salud Valdivia
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valdivia

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Base de Valdivia 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 la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Base de Valdivia 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, 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 micro área con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario.
4. Supervisar y controlar la 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.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el

entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a Hospital de Valdivia deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Consolidar el proceso de autogestión hospitalaria en red, que consiste en una organización, a través de centros de responsabilidad, que garantice que sus procesos productivos tengan productos y costos bien identificados para el adecuado uso de los recursos humanos, físicos y financieros, con que cuenta este establecimiento.
2. Organizar y conducir el proceso de cambio requerido por el modelo de gestión, atención de salud y la normalización del establecimiento en las áreas que corresponda según la nueva forma de gestión en salud.
3. Diagnosticar e implementar políticas de gestión y desarrollo de las personas en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Valdivia y del propio hospital para reducir brechas de especialidades y/o subespecialidades del establecimiento.
4. Implementar planes y programas que permitan fortalecer la gestión en red y el rol del hospital en ella, para dar cumplimiento a los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas anualmente.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

En los últimos años el Ministerio de Salud ha promovido la orientación de las actividades realizadas por el sistema nacional de servicios de salud, hacia la aplicación de los principios de respeto a los derechos ciudadanos, equidad, solidaridad, calidad y participación. Este desafío ha implicado el planteamiento de metas más ambiciosas en lo referido a otorgar garantías sanitarias a la población, implementar políticas de promoción y protección social en salud, garantizar una atención digna, oportuna y de buena calidad, disminuir la brecha sanitaria y propender al pleno acceso a la salud para la población de todo el país.

En este contexto, la actividad de los servicios de salud y los hospitales integrantes de su red, tienen cada período nuevas exigencias, por cuanto en forma permanente se incorporan nuevas patologías garantizadas (GES), las que deben cumplir con las exigencias de acceso, oportunidad y financiamiento establecido.

Del mismo modo, los Hospitales Públicos enfrentan desafíos de mejoras en la calidad de atención, las que están exigidas en los procesos de acreditación, así como en las actividades de monitoreo,

prevención y mitigación de aspectos relacionados con la seguridad de la atención.

El Hospital de Valdivia es el único establecimiento de alta complejidad de la provincia, siendo además de carácter docente asistencial. Durante 1995 concluyó el periodo de construcción del proyecto MINSAL – BID de normalización del Hospital Clínico Regional de Valdivia, antes disperso en 3 establecimientos. Su fase de normalización contempla 43.000 m² construidos. Dispone de 2 edificios de hospitalización con 524 camas, 8 pabellones electivos, 2 pabellones de urgencia, 2 pabellones de partos, 2 pabellones ambulatorios, y otras dependencias que le permiten otorgar atención de especialidad en cirugía, obstetricia – ginecología, medicina interna y pediatría (estas últimas incluyen las subespecialidades de hematología, broncopulmonar, gastroenterología, reumatología, cardiología, nefrología y endocrinología). Además cuenta con las especialidades de traumatología y ortopedia, neurocirugía, urología, cirugía infantil, dermatología, oftalmología, otorrinolaringología, medicina física, psiquiatría, oncología y en etapa inicial medicina nuclear.

En imagenología y laboratorio cuenta con equipos de alta tecnología, incluyendo un equipo de tomografía axial computarizada de alta resolución.

Asimismo, destaca la existencia de un equipo acelerador lineal para el tratamiento de las patologías oncológicas, siendo el establecimiento de referencia de la zona sur en oncología y radioterapia.

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

- Director/a Servicio de Salud Valdivia
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital Base de Valdivia
- Subdirector/a Administrativo Hospital Base de Valdivia
- Subdirector/a Médico Hospital Base de Valdivia

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

El Hospital de Valdivia genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Dotación de Camas: 542 camas que se desglosan en:

Agudas Adulto (Shap Adulto)	6
Agudas Pediatría (Shap Pediátrica)	6
Indiferencias Básicas Adultos	259
Ginecología	26
Traumatología Adulto	38
Neurocirugía	30
Medicina	64
Urología	23
Cirugía Adulto	68
Otorrino – Oftalmo	10
Indiferencias Básicas Pediátricas	58
Cirugía Infantil	19
Segunda infancia	6
Lactante	21
Traumatología infantil	12
Especiales Adulto	132
Obstetricia	55
Oncología	32
Psiquiatría	20
Pensionado	19
Psiquiatría infanto juvenil	6
Especiales Pediátricas	34
Onco hematológicas	18
Neonatología	16
Críticas Adultos	19
UCI	7
Intermedia	12
Críticas Pediátricas	10
UCI	4
Intermedia	6
Críticas Neonatológicas	18
UCI	6
Intermedia	12
Total	542

Detalle Indicadores Resultado Producción:

Actividades	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas de Urgencia	112.436	111.659	106.729
Consultas de Especialidad	150.570	159.491	146.809
Partos Normales	1.906	1.907	1.864
Partos Distócicos	109	96	99
Cesáreas	1.085	934	1.078
Porcentaje Cesáreas	35%	31.8%	35,4%
Egresos	20.822	20.388	21.356
Promedio días estada	6.9	7.3	6,97
Índice ocupacional	76.1	76.9	86.69
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	11.501	12.694	11.469
Intervenciones Quirúrgicas Menores	7.173	5.956	6.649
Dotación de Camas	524	542	542

EQUIPO DE TRABAJO

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

Subdirector/a Médico: Le corresponde la gestión clínica y asistencial del establecimiento de más alta complejidad del Servicio de Salud Valdivia, impulsando los cambios que sean necesarios para el cumplimiento de las metas programáticas y de gestión de la institución en coordinación con la red asistencial.

Subdirector/a Administrativo: En las materias de asignación y control presupuestario a los centros de responsabilidad, registros estadísticos, convenios de prestaciones con FONASA, planificación estratégica y plan anual de trabajo, aplicación de normas y procedimientos establecidos en las distintas leyes, decretos y normativas que rigen el sector y otras tareas propias de la contingencia administrativa.

Jefe Departamento de Recursos Humanos: En las materias de asignación y control presupuestario a los centros de responsabilidad del componente variable de remuneraciones; asignaciones Ley Médica, horas extras personal 18.834, suplencias y reemplazos, dotación de personal, capacitación y formación de especialistas, y otras del área.

Jefe Departamento de Operaciones: En materias de mantención de equipos para la producción, mantención de infraestructura y de equipos e instalaciones para el cumplimiento de estándares de calidad y seguridad del paciente, proyectos de reposición o desarrollo del área clínica.

Jefe Unidad de Asesoría Jurídica: Asiste en materia administrativa para que los actos del hospital se ajusten a derecho.

Jefe Unidad de Auditoría Interna: Ejerce la función de controles

internos y auditorías según los requerimientos para supervisar los procesos clínicos, administrativos y de apoyo.

Encargado Unidad de Control de Gestión: Monitorea los procesos, generando los indicadores relevantes para la toma de decisiones del Director y su equipo directivo.

Encargado Unidad de Relaciones Públicas y OIRS: Comunica interna y externamente las relaciones públicas y relaciones con medios de comunicación.

Jefe Departamento de Informática: En materias de los sistemas informáticos para el registro de producción, listas de espera, agenda médica y otros.

Otras unidades tales como: Oficina de Partes, Unidad de Emergencias y Catástrofes, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Unidad de Desarrollo Institucional y Coordinación GES.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

Asimismo, los comités asesores requerirán del Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del Director/a del Hospital de Valdivia son:

- **Población asignada de la red asistencial:** Detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de los problemas detectados.
- **Dirección del Servicio de Salud Valdivia:** Definiendo la demanda asistencial de la red asistencial, regulación de los convenios docentes asistenciales, planificación estratégica de la red, proyectos de desarrollo de especialidades, articulación de las micro y macro redes de atención.
- **Establecimientos asistenciales de la red asistencial:** Coordinando la resolución de los problemas de salud, favorecer la continuidad y oportunidad asistencial, relacionarse con los diversos actores de la red local, regional y nacional, coordinar con los centros de referencias regionales y nacionales la atención de los pacientes, garantizar el cumplimiento de todas las patologías GES y no GES y la derivación oportuna de los pacientes con garantías legales y que no puedan ser resueltas en el establecimiento.
- **Departamento de Atención Primaria de Salud y su Red de Centros de Salud Familiar.**
- **Establecimientos privados de la red asistencial:** Participar en la

resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados, según disponibilidad presupuestaria.

- **Universidades y centros formadores:** Por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.

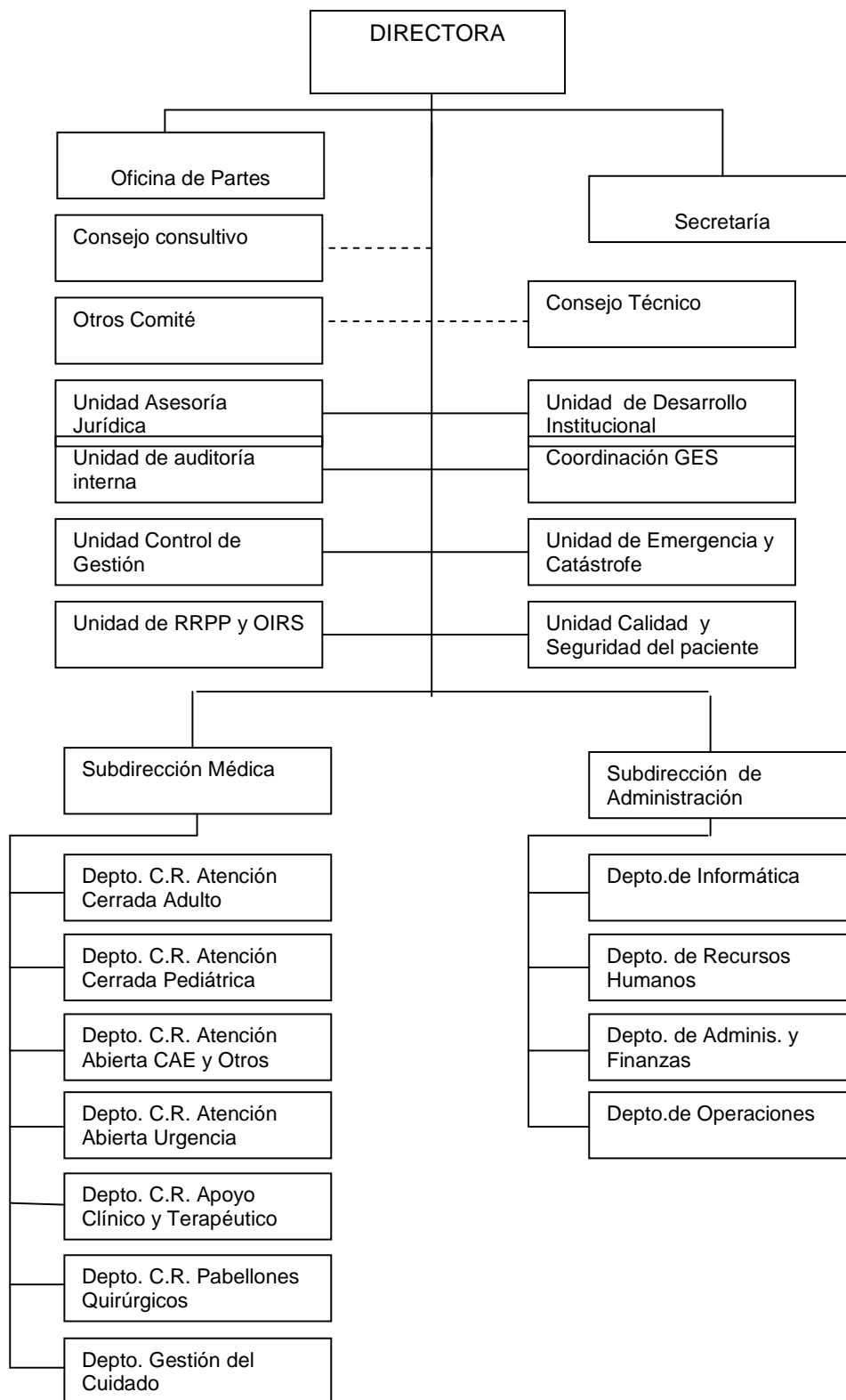
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
Dotación total del Hospital	1650
Personal honorarios	42
Presupuesto que administra	\$29.206.945.000
Presupuesto del Servicio*	\$62.382.664.000

Fuente: Hospital Base Valdivia

*Fuente: Ley de Presupuesto año 2011, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA HOSPITAL BASE VALDIVIA:



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **\$3.224.000.-** para un no funcionario, 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.	\$2.280.568.-	\$1.710.426.-	\$3.990.994.-	\$3.236.854.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.015.134.-	\$2.261.350.-	\$5.276.484.-	\$4.110.988.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.528.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.270.097.-	\$1.702.573.-	\$3.972.670.-	\$3.224.394.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.224.000.-

***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 13% 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, 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.

Asimismo, 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 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 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 período 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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del período 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 período 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).