

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-04-12
Representante del CADP: Héctor Pérez

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 N°29 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	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.

Habilidad para actuar y tomar decisiones en el marco de lo orientado por el Servicio de Salud Chiloé, articulando a los diferentes actores involucrados y desarrollando estrategias de colaboración interna y externa al Hospital.

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.

Prioriza y toma decisiones, articulando el ámbito clínico – administrativo, coordinando y negociando con actores claves del Hospital de Ancud y de su entorno, desarrollando estrategias de colaboración y asociación institucional, en el marco de la construcción de nuevo hospital.

Se valorará contar con 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

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.

Capacidad para establecer relaciones de cooperación y apoyo, con los distintos establecimientos en red y centros de atención primaria de la región.

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. Con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria.

Capacidad de negociar y llegar a acuerdos en diversas situaciones organizacionales claves, priorizando estrategias de interés que refuercen alianzas organizacionales de los diversos actores del hospital de Ancud, favoreciendo el desarrollo armónico de la institución.

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 de inspirar, transmitir y construir una visión colectiva, logrando alinear a su equipo de trabajo, con las prioridades y políticas del establecimiento y del Servicio de Salud Chiloé.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto, de impulsar el desarrollo de nuevas tecnologías en la atención de salud y en la gestión de procesos y de incorporar nuevas prácticas en los planes, procedimientos y metodologías, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con formación y/o experiencias en materias de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Chiloé
Dependencia	Director/a Servicio Salud
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, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar 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, 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 coordinación del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Generar estrategias de acción orientadas a disminuir las brechas de atención, de optimización de los recursos y equilibrio financiero.
2. Implementar políticas de gestión de recursos humanos definidas por el Servicio de Salud, reforzando climas organizacionales favorables.
3. Liderar e Implementar planes y estrategias de acción, para la normalización y acreditación del Hospital Ancud, de acuerdo al plan de salud del Servicio y del Ministerio de Salud.
4. Liderar el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
5. Implementar programas de tecnologías de información priorizados por el gestor de redes, para mejorar los procesos clínicos y administrativos tendientes a entregar una mejor atención a los usuarios.
6. Desarrollar e implementar estrategias para mejorar la calidad y oportunidad de las prestaciones de atención abierta y cerrada, gestionando la atención progresiva, la ambulatorización de la atención, la gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo.

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 Queilén, (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, es 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 Queilén). La provincia tiene una población de 180.114 habitantes y 142.830 son beneficiarios.

El Hospital de Ancud es un establecimiento de mediana complejidad el cual, además de otorgar las cuatro especialidades básicas, cuenta con especialistas en Cirugía, Otorrinolaringología, Neurología, Medicina Hiperbárica, Radiología, Traumatología, Psiquiatría y un Servicio Dental con las siguientes especialidades odontopediatría, Endodoncia, Maxilofacial, Ortodoncia y Rehabilitación oral. Además, funciona con una Unidad de Salud Mental, la cual tiene a su cargo la administración de un Hogar protegido ubicado fuera del establecimiento.

Este establecimiento dispone de una Unidad de Diálisis que cuenta con seis máquinas y atiende a veinticuatro pacientes.

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. Ancud se encuentra ubicado a 90 Km. de la capital regional Puerto Montt, en la provincia de Chiloé, décima región de Los Lagos.

Cuenta con el equipamiento y dotación suficiente como establecimiento de mediana complejidad donde confluyen las atenciones más complejas asociadas a su subred correspondiente a usuarios de las comunas de Ancud y Quemchi, sin embargo tiene un serio déficit de especialistas.

Actualmente existe un proyecto de reposición del nuevo establecimiento, el cual representa una inversión de 60 millones de dólares. Este proyecto se encuentra en fase de estudio

preinversional. Se espera que la construcción comience a mediados del año 2013.

El/la Directora/a del Hospital le corresponderá liderar al equipo del establecimiento en las distintas etapas del proyecto, aprobar cada una de estas e informar a las autoridades políticas comunales, provinciales y regionales y a los grupos organizados de la comunidad respecto de los estados de avance de este.

Asimismo, deberá liderar y gestionar el proceso de acreditación del establecimiento, de acuerdo a plan de Salud del Servicio de Salud de Chiloé.

Cabe señalar que junto al Director del Hospital de Ancud los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

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

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados por el Hospital de Ancud:

Actividad	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Consultas de Urgencia	53.332	52.672	51.779
Total Consultas de especialidad	18.322	18.274	17.526
Total Partos(incluye cesareas)	691	578	531
Cesáreas	310	288	281
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	915	858	1.049
Intervenciones Quirúrgicas Menores	911	1.547	2.819
Exámenes Radiológicos	14.798	16.210	15.507
Exámenes Laboratorio	111.762	128.384	160.033
Ecotomografías	3.774	3.884	1.536
Endoscopias	279	123	490

Fuente: Servicio de Salud Chiloé.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital de Ancud, está conformado por:

- **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, recursos humanos, informática, abastecimiento, farmacia y prótesis y servicios industriales (mantención, esterilización, servicios de seguridad, esterilización, lavandería, alimentación y logística).
- **Enfermera/o Coordinadora/o**: le corresponde apoyar y gestionar labores técnicas de enfermería al interior del establecimiento, y velar por la calidad de las prestaciones otorgadas a ese nivel. .
- **Jefe/a Unidad Servicio Social**: le corresponde dirigir el funcionamiento de la OIRS y Bienestar del establecimiento, como también las labores inherentes a la función de Servicio Social.
- **Jefe/a de Oficina de Partes**: le corresponde verificar el ingreso y egreso de la correspondencia del establecimiento, así como la correcta y oportuna distribución de la correspondencia.

Además depende del Director/a un apoyo administrativo reflejado en la Secretaría de dirección.

CLIENTES INTERNOS

El/la director /a del Hospital interactúa con los siguientes clientes internos en forma directa:

- 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/a del Servicio de Salud y los Subdirectores y Jefes de Departamentos de la Dirección de Servicio 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.

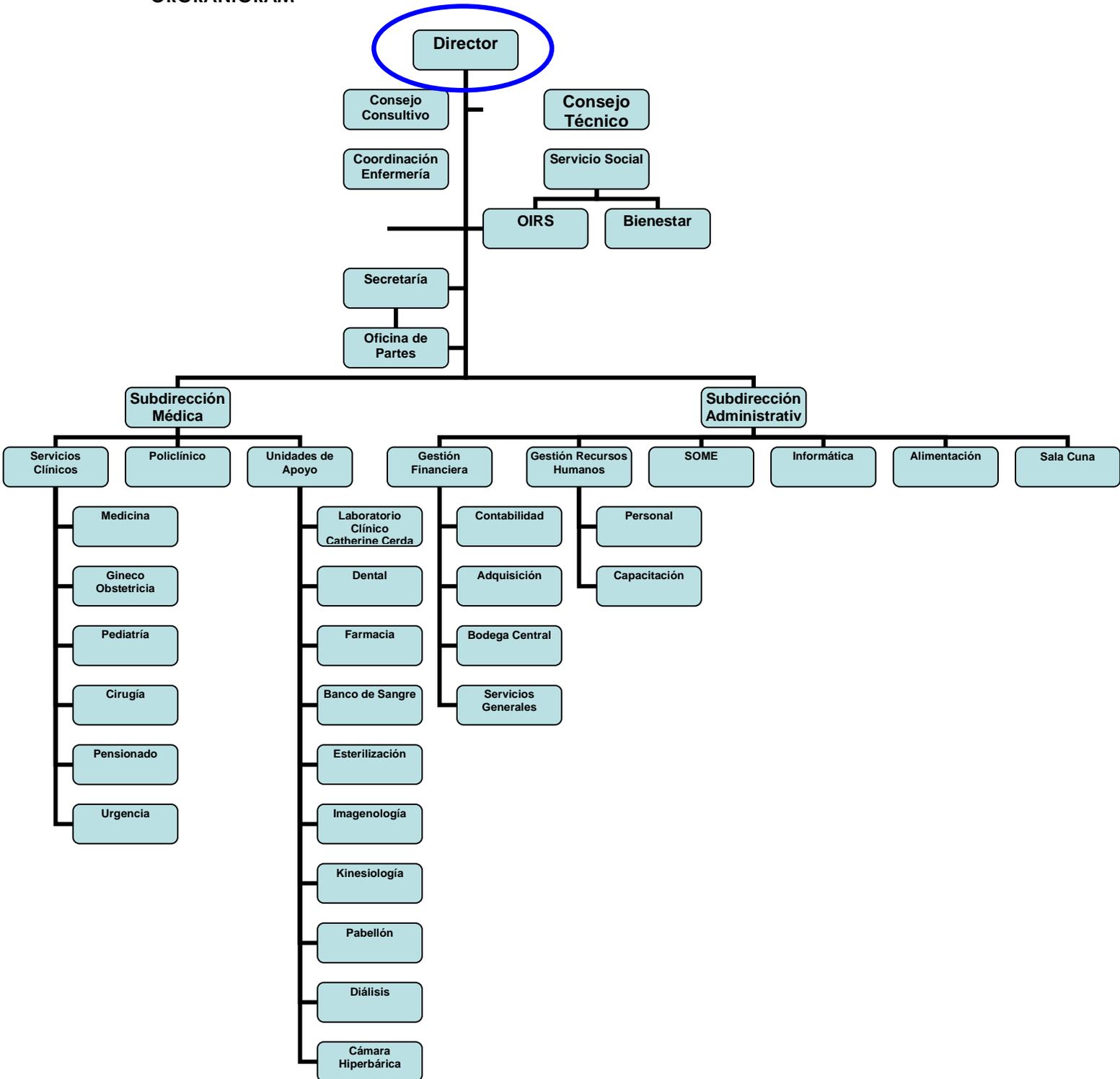
Se relaciona además con representantes de la comunidad y usuarios a través de diversos Comités, con la Gobernación Provincial, con los medios de comunicación, con el Ministerio de Salud y en general con los otros sectores públicos cuando la Dirección del Servicio así lo requiere.

**DIMENSIONES DEL
CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	315
Dotación total del Hospital	315
Personal a Honorarios	5
Dotación total del Servicio de Salud	1.336
Presupuesto Hospital	\$ 5.844.184.000
Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 34.322.457.000

Fuente: *Dirección de Presupuesto. www.dipres.cl

ORGANIGRAM



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 para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.742.000.-** 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.	\$2.017.790.-	\$1.210.674.-	\$3.228.464.-	\$2.712.911.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.204.123.-	\$1.322.474.-	\$3.526.597.-	\$2.952.368.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.793.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.008.559.-	\$1.205.136.-	\$3.213.695.-	\$2.700.357.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.107.028.-	\$1.264.217.-	\$3.371.245.-	\$2.826.482.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.742.000.-

***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 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 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. 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 periodo 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).