

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: Gabriel Bastías.

DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES - IQUIQUE SERVICIO DE SALUD IQUIQUE

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°10 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	15 %
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	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, en particular de salud pública, 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, movilizandolos 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 de la organización, con el fin de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Habilidad para promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta ejecución de procesos, como por ejemplo liderar el proyecto de normalización del Hospital, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefaturas.

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, en particular por su condición de líder de la red asistencial, con sus respectivas micro áreas.

Habilidad de comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar 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.

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, eventualidad y conflictos tanto externos como internos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas, asertivas 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 de mantener un liderazgo efectivo considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica el desafío de liderar para el cambio, manteniendo un equipo directivo cohesionado con alto nivel profesional, integrador y con visión sistémica.

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 gestión hospitalaria definido.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

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

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud de Iquique
Dependencia	Director/a Servicio de Salud de Iquique
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Iquique

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A él/la Director/a del Hospital Iquique 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 usuarios/as.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Iquique 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. Liderar, implementar y desarrollar el proyecto de normalización del Hospital de Iquique, de acuerdo con las directrices de Servicio de Salud y del convenio de programación actualmente vigente.
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/a.

4. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.
5. Desarrollar estrategias de atracción y retención de profesionales, utilizando todas las herramientas que entrega la normativa vigente y el plan de desarrollo de especialidades del Servicio.
6. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a del Hospital Iquique debe:

1. Desarrollar e implementar estrategias que permitan cumplir con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, con el objetivo de cumplir las metas sanitarias y los compromisos de la gestión en red.
2. Liderar e implementar planes y estrategias de acción para la normalización y acreditación del Hospital de Iquique, de acuerdo al Plan de Salud del Servicio y del Ministerio de Salud.
3. Implementar nuevas estrategias tendientes a fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Iquique y del propio Hospital.
4. Cumplir con 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.
5. Liderar por medio de un programa el proceso de implementación de tecnologías de información priorizados por el Gestor de Redes, con el fin de mejorar los procesos clínicos-administrativos, tendientes a entregar una mejor atención a los usuarios/as.
6. Generar un plan de trabajo para la incorporación de médicos especialistas y otros profesionales del área de gestión Asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutive del establecimiento.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Iquique es la institución pública de salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región de Tarapacá a prestaciones de salud de calidad y oportunas, en conformidad con los objetivos sanitarios del Gobierno de Chile.

La Región de Tarapacá posee una alta tasa de crecimiento poblacional y parte importante de ello se debe a su calidad de región multicultural y cosmopolita, ya que entre sus habitantes se desarrollan personas de distintas nacionalidades inmigrantes de países vecinos, además de poseer un porcentaje significativo de población originaria. Por otra parte, cuenta con la menor tasa de desempleo del país y uno de los mayores índices de pobreza a gestionar.

El Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique, es un establecimiento de alta complejidad y autogestionado, que forma parte de la red asistencial de salud de la Primera Región de Tarapacá, la que garantiza el acceso de la población usuaria de la región a prestaciones de salud de calidad y oportunas, en conformidad con los objetivos sanitarios del Supremo Gobierno.

La misión del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique es "satisfacer las demandas de salud en forma integral en la provincia de Iquique, de todas las personas que requieran una atención de recuperación, rehabilitación y de cuidados paliativos, en concordancia a lo planes y programas de la red asistencial. Buscamos además, perfeccionar la calidad de las prestaciones, mediante una gestión hospitalaria moderna, con equipos humanos debidamente capacitados, competentes y comprometidos, dentro de un grato ambiente laboral, incorporando la participación activa de la comunidad".

Con respecto a su visión, éste apunta a "llegar a ser una institución de salud, que provea una atención que asegure la plena e integral satisfacción de las expectativas de las personas, en su bienestar físico y psicológico, con un favorable impacto social".

Su sede se encuentra ubicada en la ciudad de Iquique y su territorio de influencia corresponde a las actuales provincias de Iquique y del Tamarugal.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique está constituida por:

- 1 hospital público de alta complejidad (Hospital "Dr. E. Torres Galdames" de Iquique),
- 3 establecimientos de salud mental y
- 1 hospital comunitario de salud familiar (los cuales forman parte del Servicio de Salud).

Además, forman parte de la red:

- 5 consultorios urbanos municipales, ubicados en las comunas de Iquique y Alto Hospicio; dos consultorios rurales municipales, ubicados en las comunas de Pica y Pozo Almonte.
- 13 postas rurales municipales, ubicadas en Colchane, Huara, Pica, Pozo Almonte, Camiña, y Chanavayita; y
- 2 clínicas privadas, ubicadas en la comuna de Iquique, con las cuales se mantiene convenios de prestaciones de salud.

Es importante señalar que actualmente se encuentra suscrito un convenio de programación entre el Ministerio de Salud, Gobierno Regional de Tarapacá y el Servicio de Salud Iquique, que considera una inversión para el periodo 2011-2014 de \$ 67.000.000 aprox.; de los cuales una importante cantidad de esos fondos han sido destinados a mejorar la operatividad e infraestructura del actual Hospital de Iquique, lo que implica, entre otros, la reposición de equipamiento e instrumental clínico, equipamiento nuevo, infraestructura hospitalaria, entre otros.

Cabe mencionar, que junto al Director/a Hospital de Iquique, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Servicio de Salud Iquique
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Iquique
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Iquique
- Director/a de Hospital Comunitario de Salud Familiar de Alto Hospicio.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios asociados al cargo son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2009	2010	2011
Medicina	13.740	15.345	21.175
Cirugía	8.152	8.960	9.504
Traumatología	8.717	7.759	8.024
Pediatría	3.156	3.448	2.497
Ginecología	7.307	8.220	7.104
Obstetricia	4.126	4.403	4.452
Oftalmología	8.717	6.639	9.200
Nº Total consultas realizadas	98.953	97.478	111.607
Promedio Atención Médica Diarias	381	375	443
Consultas nuevas	30.888	26.903	30.440
Nº consultas no médicas	23.068	25.654	22.402
Exámenes de Laboratorio	538.722	569.175	612.827

	2009	2010	2011
Nº de camas	366	379	369
Egresos	15.972	16.070	16.520
Promedio días estada	6,8	5,8	7,2
Índice Ocupacional	83,5	82,9	82,7

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Subdirector/a Médico/a:** le corresponde asesorar y colaborar con el/la director/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:** asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, desarrollo organizacional, capacitación, bienestar y calidad de vida.
- **Consejo Técnico Asesor:** integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo, como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.

CLIENTES INTERNOS

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

- **Comités de Mejoramiento de Entorno Laboral:** Es un comité bipartito gremios – Servicio, para determinar el uso de un determinado presupuesto destinado a mejorar el entorno laboral de los funcionarios.
- **Bipartito de Capacitación:** Analiza y prioriza los proyectos de capacitación postulados por los establecimientos para el presupuesto anual del Programa de Capacitación, que finalmente sanciona el Director de Servicio.
- **Comité de Selección:** comité bipartito que participa en el proceso de selección del personal.
- **Salud Funcionaria:** Comité bipartito que analiza y prioriza el uso de los fondos destinados a la salud del personal, así como también define estrategias de prevención en este ámbito.
- **Comité de Ética:** Tiene por función la regulación de ensayos clínicos que utilizan productos farmacéuticos en seres humanos.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La **población usuaria** 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.
- **Organizaciones comunitarias,** donde el Director/a de Hospital Iquique participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- **Autoridades regionales, provinciales y comunales.**

DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº Personas que dependen del cargo	1217
Dotación total del Hospital	1217
Personal honorarios	99
Presupuesto del Hospital	\$ 27.198.101.000.-
Presupuesto del Servicio**	\$ 48.097.482.000.-

*Fuente: Servicio de Salud Iquique

** Fuente Ley de Presupuesto Dipres www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** 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 **\$3.097.000.-** 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.	\$2.207.877.-	\$1.435.120.-	\$3.642.997.-	\$3.034.519.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.029.042.-	\$1.968.877.-	\$4.997.919.-	\$4.037.587.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.369.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.198.091.-	\$1.428.759.-	\$3.626.850.-	\$3.022.410.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.378.618.-	\$1.546.102.-	\$3.924.720.-	\$3.245.812.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.097.000.-

***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 PÚBLICO

- 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).