

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29/05/2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN FERNANDO SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

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°17 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	15 %
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 como establecimiento autogestionado.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand 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. Habilidad para incorporar variables del entorno institucional a su gestión anticipándose a diversos escenarios.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales. Habilidad para gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, en particular por su condición de líder del Hospital de San Fernando.

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.

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, en especial considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica ser un establecimiento autogestionado.

Habilidad para ser reconocido como líder, analizando sus intervenciones con estrategia y conservando el control ante diversas situaciones, con el fin de promover instancias de trabajo en equipo y movilizar en los funcionarios la visión de la institución, llevando a cabo, con oportunidad, los objetivos trazados por el Hospital de San Fernando.

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 autogestión hospitalaria.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimiento y/o experiencia en materias de gestión y/o administración en establecimientos de Salud y/o redes asistenciales, 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 del Libertador Bernardo O'Higgins
Dependencia	Director/a de Servicio de Salud O'Higgins
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	San Fernando

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a Hospital de San Fernando, 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 beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital de San Fernando, 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. 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 la microárea, con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario.
4. Garantizar la adecuada administración de los recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.

5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Hospital de San Fernando deberá:

1. Generar un plan de trabajo que permita consolidar el proceso de autogestión hospitalaria en red, efectuando planes y estrategias de acción para la normalización y acreditación del Hospital, de acuerdo al Plan de Salud del Servicio de Salud de O'Higgins y del Ministerio de Salud.
2. Generar un plan de trabajo que garantice el cumplimiento de la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio Hospital; con el objetivo de alcanzar las metas sanitarias y los compromisos de la gestión en red, haciendo un buen uso de los recursos humanos, físicos y financieros.
3. Ejecutar acciones estratégicas que fortalezcan las tecnologías de información priorizados por el Gestor de Redes, como a la vez implementar mejoras en su plataforma tecnológica, entregando una mejor atención a los usuarios/as,
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.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La región de O'Higgins tiene una población total de 857.677 personas, de las cuales 658.017 es beneficiaria del sistema público, es decir, un 76.3 %.

La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, con un presupuesto asociado de 107.000 millones de pesos, aproximadamente. Adicionalmente, la Red Asistencial se compone por 27 consultorios y 79 postas, cuyo financiamiento proviene del área municipal.

La red asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, una de ellas liderada por el Hospital de San Fernando, la que está compuesta por los Hospitales de Nancagua y Chimbarongo.

Cabe señalar que el Hospital de San Fernando es el segundo de mayor complejidad de la región, es un establecimiento autogestionado en red, el cual se constituye como un polo de desarrollo para la llegada de especialistas. Tiene una superficie actual de 13.960 m² y cuenta con 180 camas, las que se distribuyen en:

- Camas Críticas: UTI pediátrica (4), UTI Neonatología (4), UTI Adulto (6). Camas Básicas: Medicina indiferenciada (21), Cirugía Infantil (12), Pediatría (20), Obstetricia (30), Neonatología (10), Pensionado (10), Pensionado Pago Asociado a Diagnostico (4), Quirúrgicas Indiferenciadas (36). Camas Agudas: Cirugía (9), Medicina (12).

Dentro de los principales proyectos en ejecución propios del Hospital de San Fernando, se encuentran la reposición y construcción de un nuevo edificio de Bodegas y Talleres, reposición de equipamiento y la construcción de la Unidad UCI/UTI contemplada para inicios del año 2013, lo cual se traduce en un importante desafío.

Relacionado a lo anterior y en el marco del proyecto de construcción del nuevo edificio para las unidades UTI y UCI se recepcionó en el hospital 18 camas adicionales (12 UTI y 6 UCI), además de 6 ventiladores mecánicos y 1 ventilador mecánico para transporte de recién nacidos. Este proyecto contempla 652 m² con 60 m² adicionales de remodelación, siendo su costo de 662 millones de pesos, aproximadamente.

Cabe señalar, que junto al Director/a Hospital de San Fernando del Servicio de Salud O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoria Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Director/a Hospital Regional Rancagua
- Director/a Hospital Santa Cruz
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional Rancagua
- Subdirector/a Médico/a Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional Rancagua

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:
El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2011 alcanzó a 64.841 consultas. Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que presenta la evolución de consultas entre los años 2009 y 2011.

CONSULTAS	2009	2010	2011
Cirugía	7.368	7.260	7.630
% Cirugía mayor ambulatoria	11,3%	10,1%	12,0%
Consultas especialidad	62.092	59.933	64.841
Consultas nuevas	12.653	11.118	13.579
Nº consultas otros profesionales no médicos	18.271	17.876	11.026
Atención dental	11.696	11.770	11.154
Exámenes de Laboratorio	327.842	304.260	301.791
Imagenología	26.139	26.067	25.587
Consultas Urgencia	75.825	75.679	76.408
Egresos	9.287	9.448	9.240
Índice Ocupacional	67,8%	68,1%	66,8%

**Fuente: Estadísticas Servicio de Salud O'Higgins 2012*

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a Hospital de San Fernando está conformado por:

- **Subdirector/a Médico/a:** Asesora y colabora con el/la directora/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:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión de Cuidados** quién asesora y colabora con el/la directora/a en la gestión del cuidado del paciente que constituyen apoyo para la gestión clínica y del recurso humano.
- **Jefes de Centro de Responsabilidad:** Coordinan y gestionan las actividades de centros productivos, de acuerdo a la planificación de autogestión.
- **Encargado de auditoría:** Asesorar al Director/a del Servicio de Salud en los ámbitos de fiscalización y evaluación de las acciones de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, patrimonial y de gestión.
- **Consejo técnico asesor:** Coordina y controla la gestión sanitaria. Esta integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo.

CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director/a de Hospital de San Fernando, se relaciona principalmente con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria.
- Los diferentes servicios clínicos y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos.
- Además, de las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a Hospital de San Fernando del Servicio de Salud O'Higgins es su población beneficiaria.

Asimismo, son clientes externos:

Directivos/as de la red asistencial: directores/as de los establecimientos de las micro áreas, directores/as de consultorios de atención primaria de la 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.

Directores de establecimientos de Salud de la red para la coordinación del trabajo sistemático y organizado de los diferentes niveles de complejidad de la microred que lidera.

Organizaciones comunitarias: En el cual el/la Director/a Hospital de San Fernando participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

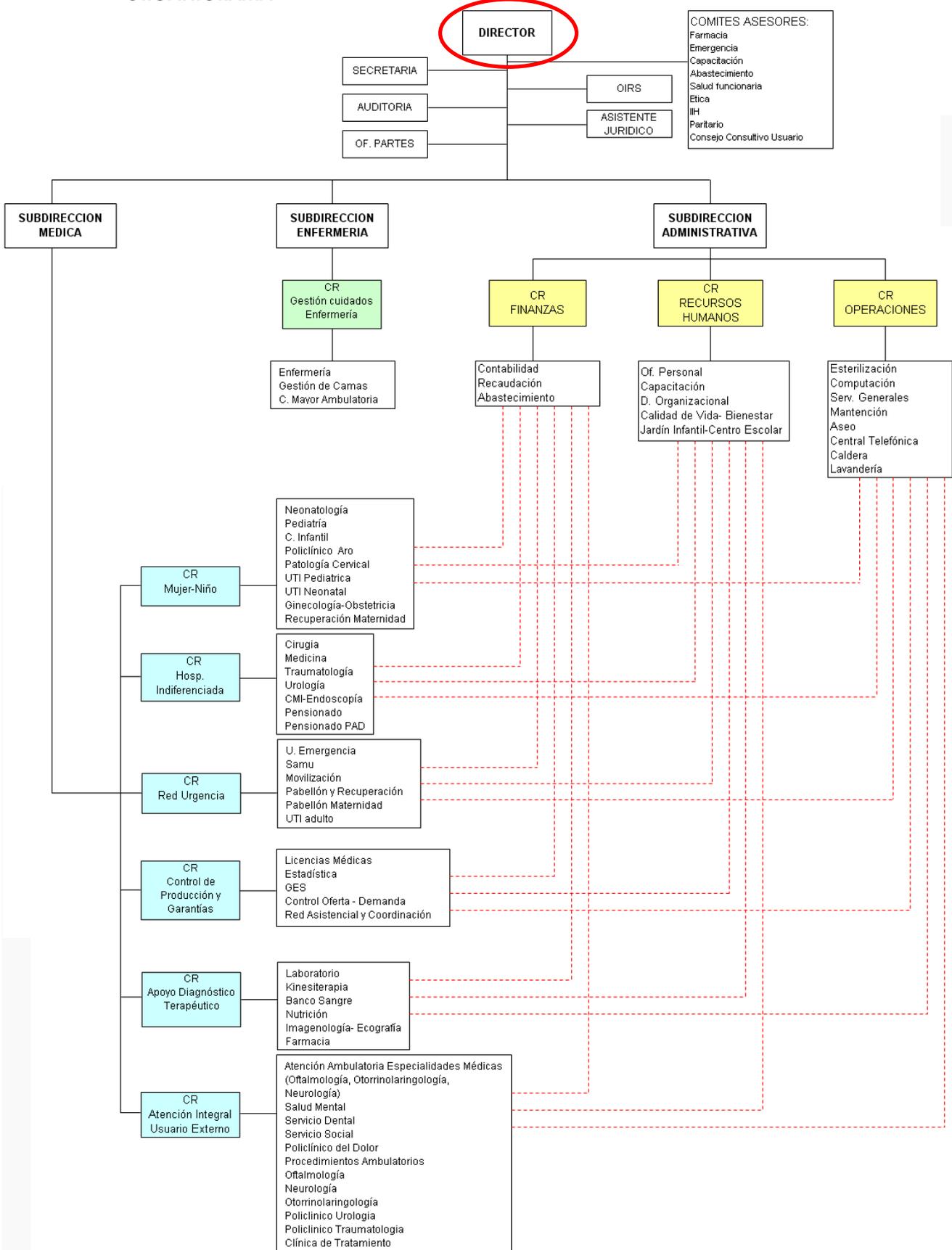
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen el cargo	540
Dotación total del hospital	540
Dotación honorarios	21
Presupuesto que administra *	\$ 10.583.567.000
Presupuesto del Servicio **	\$ 107.241.917.000

Fuente: * Depto. Finanzas Servicio de Salud O'Higgins

** Ley de Presupuesto DIPRES 2012 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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.029.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.965.514.-	\$1.768.963.-	\$3.734.477.-	\$3.042.785.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.606.152.-	\$2.345.537.-	\$4.951.689.-	\$3.898.375.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.328.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.955.729.-	\$1.760.156.-	\$3.715.885.-	\$3.028.841.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.029.000.-

***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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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.
- 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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 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).