

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-10-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Raimundo Valdés

DIRECTOR/A HOSPITAL DE PEÑAFLOR SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE

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.

Fuente: Art. 2 del DFL. N° 36 del 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	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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 del ámbito de salud, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la Reforma de la 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. Se valorará contar con formación o experiencia de a lo menos 2 años en cargos directivos o de jefatura.

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, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

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 poseer conocimientos técnicos y/o experiencia en materias de gestión y administración 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 Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a de Servicio Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ La Director/a del Hospital le corresponde 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 beneficiarios, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros actores de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, 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 de Salud, garantizando la calidad del servicio al beneficiario y aplicando una política de control financiero de acuerdo a las políticas establecidas.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. 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.

4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la Red Asistencial y la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/a Director/a del Hospital deberá asumir los siguientes desafíos:

- Fortalecer la gestión en red y el rol del establecimiento en ella, en su relación con la Atención Primaria de Salud Municipalizada y los establecimientos dependientes de la Red Occidente. Todo esto en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, de modo tal de lograr un eficaz y eficiente cumplimiento de los compromisos de gestión, las metas sanitarias y desarrollo de programas asistenciales.
- Desarrollar e implementar una gestión clínica basada en protocolos y guías clínicas, que permita el mejoramiento en la calidad y la oportunidad de la atención a nuestros usuarios.
- Consolidar la implementación y uso de la herramienta informática del Proyecto Más Salud Occidente, que permita una mejor atención al usuario, través de la Ficha Médica Electrónica, monitoreo de camas, listas de espera, entre otras soluciones de gestión clínica.
- Garantizar una atención a nuestros usuarios, en base a una cartera de servicios claramente definida y delimitada, la que responda a las necesidades sanitarias de la población beneficiaria.
- Desarrollar e implementar un proyecto de mejoramiento del Servicio de Urgencias del Hospital de Peñaflores, orientado a dar respuestas a las particularidades de la demanda actual.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado, y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflor y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 7 hospitales, 33 consultorios, 20 Servicios de Atención Primaria de Urgencia - SAPU y 23 postas.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser una de las instituciones que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país.

En cuanto al Hospital de Peñaflor, forma parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y cuenta con centros de salud de diversa complejidad y especialización.

El Hospital de Peñaflor es un establecimiento de mediana complejidad y que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada. Tiene 45 camas: 16 Servicio de Maternidad, 17 Servicio de Medicina, 6 Servicio de Pediatría, 3 Servicio de Pensionado y 3 Cunas de Fototerapia.

Su estructura funcional, considera una serie de servicios clínicos, unidades de apoyo y unidades de atención, en los que se incluyen en atención cerrada el servicio de Medicina (Adulto y pediatría) y Obstetricia-Ginecología. En atención de especialidad se encuentran, Obstetricia-Ginecología, Oftalmología, Pediatría, Odontología, Dermatología, Medicina interna, Programa de Cuidados Paliativos y Alivio del Dolor y Hospitalización Domiciliaria.

En atención secundaria no médica, el hospital cuenta con Kinesiología, Asistencia social y Nutrición.

En Servicios de Apoyo, el Hospital de Peñaflor tiene Laboratorio y toma de Muestra, Servicio de Imagenología y Farmacia.

Los pacientes que requieren de atención de otras especialidades que no se ofrece en la cartera de servicio y atención de urgencia de mayor complejidad, el Hospital de Peñaflor realiza la derivación de sus pacientes a los respectivos centros de especialización u hospitales que disponen de ellas.

Para el Hospital de Peñaflor se definen hoy nuevas competencias para su dirección, basadas en la creciente necesidad de resolver mayor complejidad de la provisión de servicios de salud pública caracterizada en los últimos años por una visión integral respecto al usuario y su aumento de las expectativas de una salud de mejor calidad y oportunidad, derivada de las Garantías Explícitas en Salud (GES).

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Administrativo Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Actividad	Año 2008	Año 2009
Consultas de Urgencia(médicas)	96.988	91.178
Consultas de Especialidad	32.662	29.729
Indicadores de hospitalización:		
Egresos Hospitalarios	3.111	3.061
Índice Ocupacional	67.4	67.5
Promedio Días Estada	3.7	3.7
Intervenciones Quirúrgicas	577	519
Exámenes de Laboratorio Clínico	166.875	178.421
Exámenes de Imagenología	75.657	71.637

Fuente: Fuente: Hospital de Peñaflor, Servicio de Salud Metropolitano Occidente

EQUIPO DE TRABAJO

El principal equipo de trabajo del/ la Director/a del Hospital de Peñaflor del Servicio de Salud Occidente está conformado por:

- **Subdirección Médica:** 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 asociados a su cargo. Asimismo en la gestión de la coordinación y programación médica de la atención ambulatoria, definiendo criterios de asignación de recursos médicos a su cargo, asegurando la atención de calidad según los estándares definidos. Además realiza la coordinación asistencial con los establecimientos de la red ambulatoria y la atención primaria.
- **Subdirección Administrativa:** asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a orientación médica y estadísticas, recursos humanos, tecnología de la información, asuntos contables y financieros, de recursos físicos y abastecimiento, de servicios generales, de seguridad y emergencia.
- **Coordinadora de Enfermería:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión de los cuidados de enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la director/a del Hospital se relaciona directamente con el/la directora/a y subdirectores/as (Médico, Administrativo y Recursos Humanos) del Servicio de Salud, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital de Peñaflor se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Subdirectores/as Jefes de Servicios Clínicos y jefaturas de departamento y unidades del hospital.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo, tales como, comité de equipo directivo, farmacia, comité de infección intrahospitalaria, unidad GES, entre otros 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:

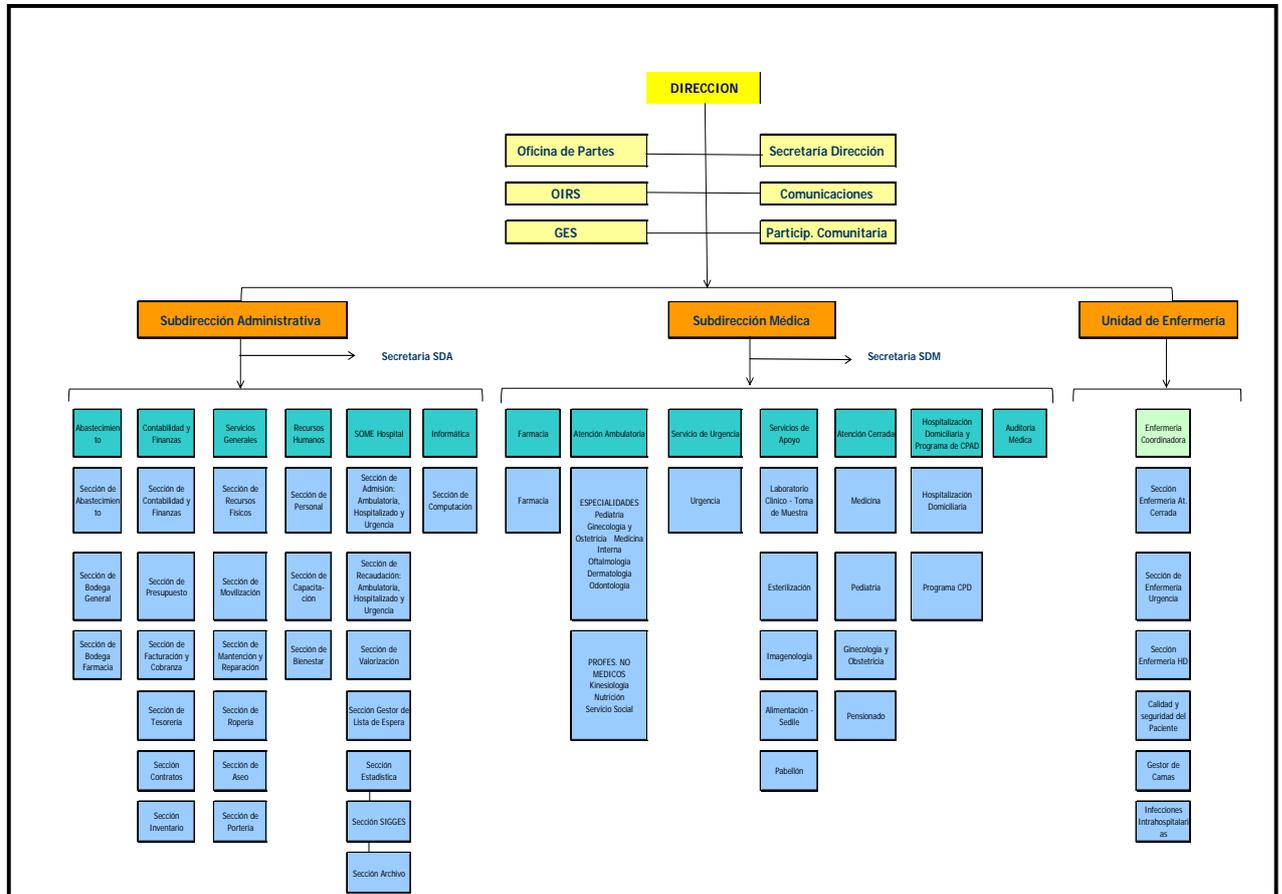
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la director/a participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Occidente y su red asistencial en atención primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Dotación total del Hospital	268
Personal honorarios	53
Presupuesto Hospital de Peñaflor (Ley Inicial 2010)	M\$ 3.954.385.-
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2010)	M\$144.107.966

Fuentes: *Hospital Peñaflor*

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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.432.000.-** para un no funcionario.

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.635.284.-	\$1.308.227.-	\$2.943.511.-	\$2.443.491.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.443.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.626.847.-	\$1.301.477.-	\$2.928.324.-	\$2.432.101.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.432.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

*****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 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 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 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).