

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31- 05- 2011
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides Calderón

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. ANTONIO TIRADO LANAS DE OVALLE SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

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. 2 del DFL. N° 13 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20 %
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 3 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.

Capacidad para mantener el servicio entregado a los/as usuarios/as frente a situaciones de conflicto.

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.

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 con formación y/o experiencia en materias de gestión y administración en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Idealmente en el área de salud.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle 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.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle 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 y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.

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. Gestionar y fortalecer 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/a Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
Diseñar e implementar un modelo de articulación de redes y mantención de la autogestión en red de micro y macrored en salud, garantizando el cumplimiento del plan de Garantías explícitas de Salud (GES) y las demandas de salud de la población, en conformidad a las políticas ministeriales.
Igualmente, mantener el cumplimiento de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas para el establecimiento.
2. Mejorar la atención y aumentar la satisfacción del usuario/a implementando un modelo de atención centrado en el usuario/a, en sus derechos y necesidades en materias de salud; asimismo incorporar en el modelo, estrategias de promoción y prevención de salud que garantice el acceso a una atención integral y oportuna.
3. Implementar y diseñar un modelo de gestión y desarrollo del Recurso humano, fortaleciendo estrategias de atracción y retención de profesionales y talentos, utilizando las herramientas que entrega la normativa vigente, considerando especialidades y servicios que el establecimiento requiere y en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del establecimiento.
4. Implementar y mantener los procesos de transformación de la gestión hospitalaria asociado a la autogestión en la que actualmente se encuentra el establecimiento, así como también, aumentar la eficiencia y oportunidad en la gestión del recurso financiero del establecimiento, manteniendo un equilibrio financiero y presupuestario

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La población según censo año 2002 de la IV Región es de 603.210 habitantes, perteneciendo el 26% del total de la población a la provincia de Limarí. Dentro de la provincia de Limarí se encuentra la comuna de Ovalle con una población según censo de 98.089 habitantes. Sin embargo, existe un porcentaje de población rural dentro de la comuna, alcanzando esta a 24.299 habitantes.

La comuna de Ovalle, cuenta con el Hospital de Ovalle, como establecimiento de alta complejidad, Consultorios Generales Urbanos, Consultorios Generales Rurales y Postas de Salud.

Desde la primera vez que las autoridades señalaron la necesidad de establecer un Hospital de Caridad, en 1848, a su apertura, tanto destacados profesionales, dentro de los que se cuenta a Don Antonio Tirado Lanas, como la Sociedad de Señoras de Ovalle, realizaron un arduo trabajo que condujo a la construcción e implementación del establecimiento.

En sus primeros años fue dirigido por personal administrativo, quienes se dedicaban a la ayuda de los necesitados. Posteriormente, y a imitación de lo que pasaba en el resto del país, el hospital comenzó a ser dirigido en forma sucesiva por destacados médicos de la época.

Sin embargo, con el crecimiento de la ciudad fue necesario construir un Hospital con mayor capacidad. Así, y nuevamente tras una larga lucha de la población ovallina, se logró la construcción del actual establecimiento. La inauguración del edificio del Hospital de Ovalle, se llevó a cabo el 19 de octubre de 1970; en ese entonces ocupaba el cargo de Director del Hospital de Ovalle el Dr. Fernando Rivera Marfán.

El Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas es parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de alta complejidad que atiende a la población de la comuna de Ovalle.

El Hospital de Ovalle cuenta con las 4 especialidades básicas: Medicina, Cirugía, Pediatría, Ginecología y Obstetricia y más las sub-especialidades de: Urología, Psiquiatría, Cirugía Infantil, Neurología, Traumatología, Oftalmología, Otorrinolaringología y Anatomía Patológica. En el ámbito infantil: Broncopulmonar, Nefrología, Hematología y Dermatología; en el ámbito quirúrgico, Patología Cervical, Patología mamaria, Endoscopia y Oncología.

Cuenta, además, con todas las especialidades en la Unidad Dental: Cirugía Maxilo-facial, Radiología Dental, Ortodoncia, Endodoncia, Odontopediatría e Implantología

El Hospital cuenta con equipos de alta tecnología para la atención eficiente de sus beneficiarios, entre otros equipos de última generación para Anestesia, Imagenología: Ecotomógrafo doppler, Equipo de rayos, Mamógrafo, Laboratorio, Histeroscopia, Citoscopia Endoscopia, Broncoscopia, Laparoscopia, etc.

Los principales servicios que ofrece el Hospital son en atención abierta, el policlínico de especialidades, donde se atiende la demanda referida de la atención primaria, como también la atención psiquiátrica de adulto e infantil, y neurología adulto e infantil. En atención cerrada, la atención de embarazo, parto y puerperio, cirugía general de adulto, niños, ginecológica y general traumatológica, cirugía endoscópica de vía biliar, cirugía endoscópica ginecológica básica, atención neonatal básica, pediatría general básica, cirugía general urológica y endoscópica. Cabe destacar el Hospital Día de la Unidad de Salud Mental, para pacientes psiquiátricos. Además se cuenta con una unidad de cuidados especiales dependiente del Servicio de Medicina.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle del Servicio de Salud Coquimbo, 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
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo
- Director/a Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO

ACTIVIDAD	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)	92.854	90.519	87.054
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD	52.074	58.828	58.391
PARTOS	2.456	2.552	2.514
EXAMENES DE LABORATORIO	268.886	324.517	312.505

INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN

ACTIVIDAD	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010
Nº DE CAMAS	192	192	192
EGRESOS	10.704	10.674	10.683
INDICE OCUPACIONAL (%)	71.7	75.9	74.2
PROMEDIO DÍAS ESTADA	3.56	4.78	4.57
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS HOSPITAL	7.397	7.631	7.771

Fuente: Servicio de Salud Coquimbo, 2011

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital de Ovalle esta conformado por:

- **Subdirector/a de Gestión Clínica:** 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 y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y Centros de Responsabilidad de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión 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 directora/a del Hospital se relaciona directamente con el/la Director/a y Subdirectores/as tanto Médico como Administrativo/a del Servicio de Salud de Coquimbo, 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/a Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle 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 Coquimbo, 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.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo 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:

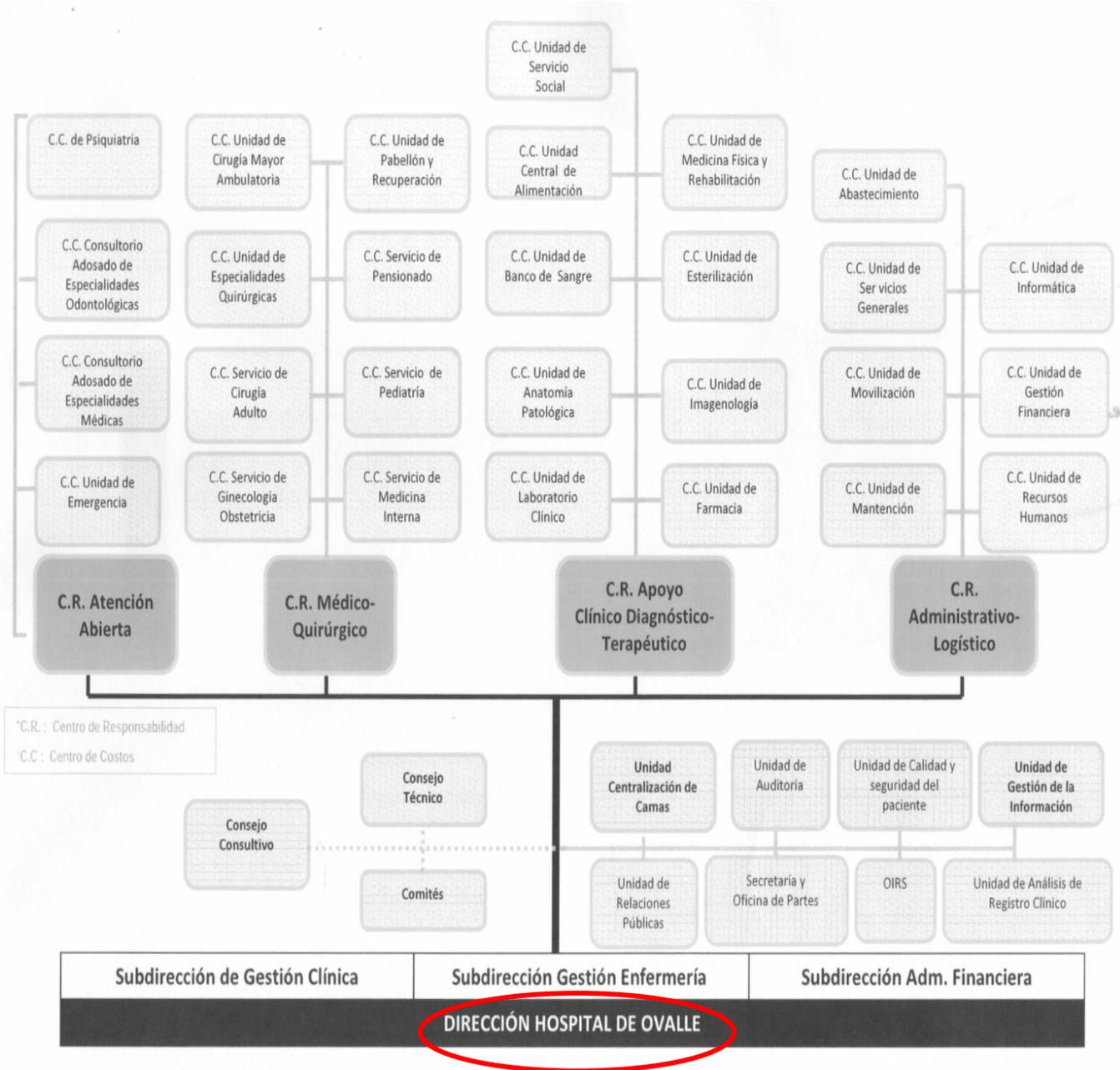
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: jefes/as de departamento de salud municipal, directores/as de los establecimientos hospitalarios y directores/as de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red 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 Coquimbo y su red asistencial en atención primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Dotación total del Hospital	609
Personal honorarios permanentes	35
Presupuesto Hospital de Ovalle (Ley Inicial año 2011)	\$9.172.543.000
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial año 2011)	\$82.511.969.000

Fuentes: SIRH / Subdepto. Gestión y Desarrollo de las Persona, Servicio de Salud Coquimbo
Año 2011

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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.590.000.-** 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 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.	\$1.785.617.-	\$1.339.213.-	\$3.124.830.-	\$2.601.858.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.245.860.-	\$1.684.395.-	\$3.930.255.-	\$3.205.926.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.803.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.776.826.-	\$1.332.620.-	\$3.109.446.-	\$2.590.320.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.590.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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 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 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/(Las 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).