

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-04-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricio Aguilera

DIRECTOR/A HOSPITAL SANTA CRUZ SERVICIO DE SALUD 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.

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 | 15 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10 % |
| 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 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 al menos 3 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, 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 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.

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

Deseable 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 del Libertador B. O`Higgins |
| Dependencia | Director/a Servicio de Salud del Libertador B. O`Higgins |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Santa Cruz |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a Hospital de Santa Cruz 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 Hospital Santa Cruz 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 con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
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.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a Hospital Santa Cruz debe:

1. 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. Diseñar e implementar un modelo de gestión hospitalaria que se adecue al proceso de normalización instalado.
3. Liderar la gestión y desarrollo de las personas en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital.
4. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías explícitas en Salud (GES) y velar por la ejecución de los programas de prestaciones valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Red Asistencial de la región de O`Higgins se organiza en cuatro micro áreas, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital de Santa Cruz.

Se reconocen objetivos sanitarios básicos: énfasis en prevención y promoción en salud, fortalecimiento de capacidad resolutive de atención primaria de salud, modelo de hospitalización por atención progresiva, énfasis en la ambulatorización de los procesos, fortalecimiento de redes de apoyo comunitario y consolidación del modelo de "Hospital Amigo".

El Hospital de Santa Cruz es el establecimiento de referencia para resolución de mediana complejidad en las especialidades básicas, más sub-especialidades de alta demanda; tales como traumatología y oftalmología; derivando al hospital de San Fernando en primera instancia las situaciones de mayor complejidad. La población beneficiaria correspondiente al Hospital de Santa Cruz es de 32.387 personas, contando el establecimiento con un número total de 82 camas.

El Hospital de Santa Cruz cuenta con nueva infraestructura, que debe relacionarse con el nuevo modelo de atención a los usuarios, por lo tanto, el espacio físico estará acorde a las demandas sanitarias a cumplir, en el marco del nivel de complejidad actual y de las especialidades existentes.

El siguiente cuadro muestra los establecimientos que componen la micro área:

| MICROÁREA | HOSPITAL BASE | HOSPITALES | COMPLEJIDAD | ESTABLECIMIENTOS | COMUNAS |
|------------|---------------|---|---|---------------------------------|---|
| Santa Cruz | Santa Cruz | Santa Cruz Marchigüe Lolol Pichilemu Litueche | Mediana Baja Baja Baja Baja | Consultorio General Urbano | Santa Cruz |
| | | | | Consultorio Rural | Chépica, Peralillo, Paredones, La Estrella, Navidad |
| | | | | Departamento de Salud Municipal | Litueche, Lolol, Pichilemu, Marchigüe, |
| | | | | Posta Rural | Pumanque, Palmilla |

Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de consultas entre los años 2007 y 2010:

| CONSULTAS POR ESPECIALIDAD | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------------------------|---------|---------|--------|--------|
| Nº Total consultas realizadas | 20.621 | 20.573 | 26061 | 22758 |
| Promedio atención médica diaria | 85.9 | 85.7 | 108.6 | 94.82 |
| Exámenes de Laboratorio | 136.517 | 148.198 | 162955 | 173368 |
| Intervenciones Quirúrgicas mayores | 1.487 | 1.962 | 1781 | 1885 |
| Intervenciones quirúrgicas menores | 1.632 | 1.497 | 1627 | 1845 |
| Total Consultas Urgencia | 40.483 | 41.873 | 45390 | 46443 |

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan a continuación:

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------------|-------|-------|------|------|
| Nº de camas | 89 | 82 | 82 | 85 |
| Egresos | 5.233 | 5.109 | 5030 | 4983 |
| Promedio días estada | 4,3 | 4,1 | 4,1 | 3,9 |
| Índice Ocupacional | 68,8 | 70,4 | 69,3 | 66,7 |

* Incluye consultas maternas

Fuente: Unidad de Información para la Salud, S.S. O'Higgins.

Especial importancia es la relación que debe mantener con los gremios de los trabajadores de la salud, entre los que se encuentran: FENATS (Federación Nacional de Trabajadores de la Salud); FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales de la Salud); ATTESS (Asociación de Técnicos de la Salud); Representantes de los distintos estamentos (administrativos, técnicos y auxiliares); Colegio Médico y Colegio de Enfermeras, entre otros.

Cabe señalar que junto al/la Director/a de Hospital Santa Cruz del Servicio de Salud del Libertador B. O`Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Médico/a de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de Rancagua
- Director/a de Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Médico/a de Hospital de San Fernando

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios asociados al cargo son:

- Cumplimiento Sistema de Garantías Explícitas de Salud (GES), lista de espera gestionada, sistemas de referencia y contrarreferencia en funcionamiento.
- Plan estratégico y metas de desempeño cumplido de acuerdo con la programación establecida.
- Hospital acreditado según normas vigentes.
- Cartera de servicios definida y procesos normalizados.
- Recursos humanos suficiente, motivado y capacitado de acuerdo con las necesidades de desarrollo organizacional y cumplimiento de metas institucionales.
- Presupuesto equilibrado
- Consejos asesores e instancias de participación internas y comunitarias funcionando y orientados a la satisfacción usuaria.
- Aporte y asistencia al Consejo de Integración de la Red Asistencial (CIRA)

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a Hospital Santa Cruz 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 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 Santa Cruz 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:

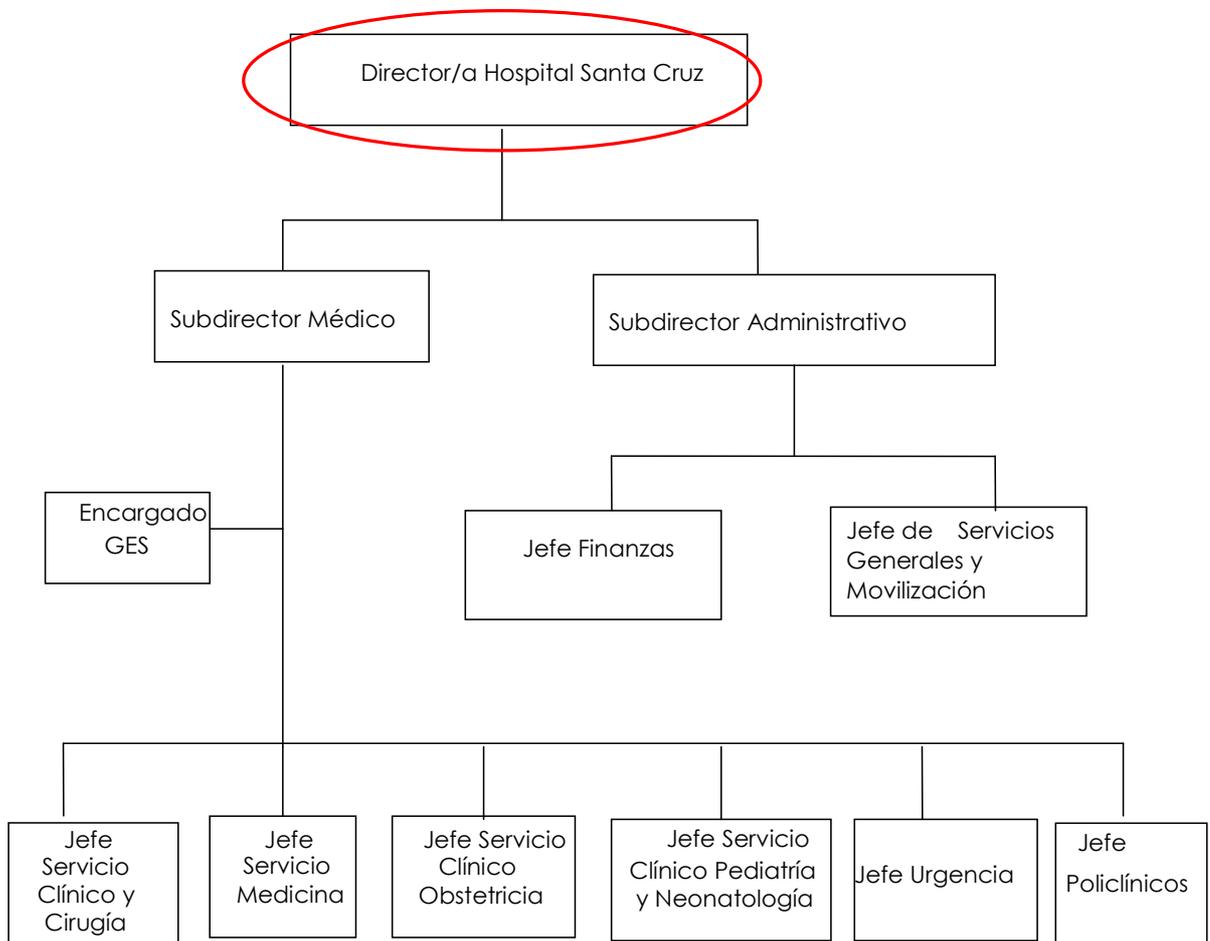
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de las micro áreas, directores de consultorios de atención primaria, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir 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 Santa Cruz 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 | 315 |
| Dotación total del Hospital | 315 |
| Personal honorarios | 23 |
| Presupuesto que administra | \$3.795.245.000.- |
| Presupuesto del Servicio** | \$89.244.341.000.- |

*Fuente: Servicio de Salud Libertador Bdo. O`Higgins

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 **\$2.526.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| 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 | \$1.703.965.- | \$1.363.172.- | \$3.067.137.- | \$2.537.459.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$2.537.000.- |
| No Funcionario** | Todos los meses | \$1.695.174.- | \$1.356.139.- | \$3.051.313.- | \$2.525.591.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$2.526.000.- |

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

****No Funcionario:** 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 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).