

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein L.

### **DIRECTOR/A HOSPITAL DR. MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA**

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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 legal: Artículo 2 del D.F.L N° 15 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud.*

#### 2. 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.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
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, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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.

Habilidad para generar una gestión de procesos global, potenciando la integración del establecimiento a red de salud del Servicio y fortaleciendo el carácter comunitario del Hospital La Calera, generando sinergias entre la propia gestión y la de otros actores de impacto para la institución.

Es deseable contar con a lo menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o 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.

Habilidad para instaurar instancias de diálogo con la comunidad, generando alianzas y relaciones de cooperación y desarrollo institucional. Además, habilidad para facilitar relaciones de complementariedad, estableciendo acuerdos consensuados con la comunidad interna.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para anticipar, identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público. Habilidad para generar estrategias de prevención e identificación de posibles crisis en la institución, tomando decisiones acertadas y oportunas frente a las mismas.

## **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los/as 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 y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para posicionarse como un actor relevante, tanto para la comunidad como para la organización, promoviendo equipos de trabajo eficientes, efectivos y participativos.

## **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**

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Viña del Mar

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a del Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital de La Calera, le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, en el ámbito de su competencia, en conformidad con los objetivos del establecimiento.
2. Asegurar el cumplimiento de los objetivos y prestaciones sanitarias, modernización de la institución, plan de salud y modelo de atención, contenidas en la reforma de salud.
3. Velar por la administración y aplicación apropiada de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la Red de Salud.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Orientar la gestión hospitalaria como referente Comunal en el Modelo de Salud Familiar.

**DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Fortalecer la gestión del establecimiento, en sus ámbitos organizacionales y asistenciales.</p>	<p>1.1 Desarrollar una estrategia de gestión Clínica – Financiera, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus beneficiarios.</p> <p>1.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero y optimizar el uso de recursos del establecimiento.</p> <p>1.3 Diseñar y ejecutar un modelo de gestión orientado a la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.4 Elaborar y ejecutar el plan de gestión de personas, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.</p>
<p>2. Optimizar la integración del establecimiento en la red de Servicio, favoreciendo la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus beneficiarios.</p>	<p>2.1 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación con la red de salud del servicio.</p> <p>2.2 Generar un plan de trabajo, en el ámbito de integración de la red asistencial de referencia y contra-referencia, para mejorar el acceso y la resolutivez en la red hospitalaria occidente.</p> <p>2.3 Generar estrategias para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p>
<p>3. Fortalecer el carácter comunitario del Hospital, a través del fortalecimiento de la participación social.</p>	<p>3.1 Generar un plan de participación interna y ciudadana, en las políticas y acciones de salud, propias del establecimiento.</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a desarrollar competencias en los equipos, para el trabajo con la comunidad.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota tiene una extensión geográfica de 7.506 km<sup>2</sup> y cuenta con una proyección de población INE de 1.057.885 habitantes.

La división política administrativa y la extensión del territorio del Servicio plantea un desafío para la integración de la red: 3 provincias, 18 Comunas, correspondientes a las provincias de Petorca, Quillota y Valparaíso; esta última, compartida con el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 778.669 personas inscritas.

El Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota, tiene como misión "gestionar y liderar la articulación y desarrollo de la Red Asistencial y macroredes que lo integran, para responder en forma equitativa, oportuna, eficiente, eficaz y de calidad a la demanda de los usuarios, a través de acciones integrales de salud".

El Servicio quiere ser un Gestor de Redes Asistenciales de excelencia que asegure una atención de salud integrada con equipos humanos multidisciplinarios, motivados, comprometidos y competentes velando por los principios de equidad, solidaridad, participación y calidad para lograr los objetivos sanitarios locales, regionales y nacionales.

En efecto, el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, se estima concentrará más del 20% del financiamiento de inversión del plan nacional de construcción de hospitales, el cual contempla la construcción de los Hospitales: Marga-Marga, Biprovincial Quillota-Petorca y el Hospital Gustavo Fricke.

La red de salud del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota está integrada por:

Tipo de Establecimiento Viña del Mar - Quillota	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	29
Clínica Dental Móvil	1
Consultorio de Salud Mental	2
Consultorio General Rural (CGR)	8
Consultorio General Urbano (CGU)	10
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	26
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	7
Centro de Salud Mental	1
Establecimiento Baja Complejidad	8
Establecimiento Alta Complejidad	3
<b>TOTAL ESTABLECIMIENTOS</b>	<b>105</b>

Los Hospitales asociados a esta red son:

1. H. Gustavo Fricke – Establecimiento Autogestionado en Red, EAR
2. H. San Martín de Quillota - Establecimiento Autogestionado en Red, EAR
3. H. de Quilpué - Establecimiento Autogestionado en Red, EAR
4. H. de Petorca - Baja Complejidad
5. H. de Quintero - Baja Complejidad
6. H. de Cabildo - Baja Complejidad
7. H. de La Ligua - Baja Complejidad
8. H. de Limache - Baja Complejidad
9. H. de La Calera - Baja Complejidad
10. H. de Villa Alemana - Baja Complejidad
11. H. Geriátrico de Limache.

El Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera se encuentra ubicado en la Provincia de Quillota, en la comuna de La Calera. Es un Hospital de Baja Complejidad del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota. Su población beneficiaria asciende a unas 85.558 personas aproximadamente. Otorga atención primaria con tres Servicios Clínicos: Medicina, Pediatría y Maternidad, cuenta con un Consultorio Adosado de Atención Primaria y sus ejes estratégicos han sido la humanización de la atención con la implementación de un Servicio de Atención al Paciente y con una excelente relación con la Comunidad de la Comuna de La Calera.

Los logros más relevantes del Hospital de la Calera se relacionan con su liderazgo en el cumplimiento de las metas de atención primaria dentro de los establecimientos que conforman la red. Esta Institución destaca tanto por su versatilidad, en función de su capacidad de reconversión frente a los desafíos sanitarios de la red, como así también por manejar y enfrentar eficientemente situaciones de contingencia en las distintas unidades del establecimiento.

El Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera cuenta con 77 camas, urgencia, unidades de apoyo y una dotación de 162 funcionarios.

Actualmente el Hospital es parte de la micro red correspondiente a las provincias de Quillota y Petorca. Esta última se verá rediseñada con la reposición del actual Hospital de Quillota, por el nuevo Hospital biprovincial Quillota-Petorca. En consecuencia, el desafío para el Hospital considera fortalecer su rol de Hospital Comunitario insertándose en una red de mayor complejidad en la provincia.

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

- Director/a Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Director/a Hospital de Quillota
- Director/a Hospital de Quilpué
- Director/a Hospital Geriátrico Paz de la Tarde



**BIENESY/O  
SERVICIOS**

<b>SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO</b>			
<b>Actividades</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Consulta médica APS	6.650	9.437	10.543
Consulta médica Urgencia	51.555	53.629	51.477
Partos	175	139	190
Total Egresos	2.542	2.398	2.190
Índice Ocupacional	65,9	64,3	66,6
Promedio días estada	4,5	4,6	5,4
Cirugía menor	105	148	114

Fuente: DEIS MINSAL

- Los indicadores aumentados el año 2013, corresponde a una mayor resolutiveidad y aumento de horas de atención del Policlínico, asociado al aumento de dotación médica.

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera está conformado por:

**1. Subdirector/a Médico:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los Jefes de servicios clínicos, Jefe de Consultorio de Atención Primaria y Unidades de Urgencia. Asimismo realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio y otras similares).

**1.1 Unidades de Apoyo:** son los encargados de prestar apoyo a los servicios clínicos y considera a las unidades de emergencia, consultorio de atención primaria, kinesioterapia y unidad de salud mental.

**1.2 Unidad de apoyo diagnóstico:** son las encargadas de prestar apoyo diagnóstico a los servicios clínicos frente a los problemas de salud de los usuarios y contempla las unidades de Laboratorio y Banco de Sangre y la Unidad de Rayo.

**1.3 Servicios Clínicos:** son los encargados de prestar atención directa al paciente, siendo coordinados por la Subdirección Médica y guiándose por los lineamientos otorgados por la Dirección del Hospital.

Adicionales a éstos, están las Unidades de SOME, Farmacia y Prótesis y Esterilización.

**2. Subdirector/a Administrativo/a:** su principal función es gestionar los recursos físicos, recursos humanos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor de las unidades de apoyo administrativo, como contabilidad, comercialización y adquisiciones.

**2.1 Contabilidad y Presupuesto:** son los encargados de establecer los registros contables y presupuestarios de acuerdo a lo establecido en el Clasificador Presupuestario.

**2.2 Registro de Personal y Bienestar:** encargado de administrar el ciclo de vida del personal del establecimiento.

**CLIENTES  
INTERNOS**

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/La Directora/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera- presupuestaria.
- Además, deberá relacionarse y participar con 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.
- Distintas organizaciones gremiales del establecimiento.

**CLIENTES  
EXTERNOS**

El/La Director/a Hospital Dr. Mario Sánchez de La Calera tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Los directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento e Instituto de Salud Pública.

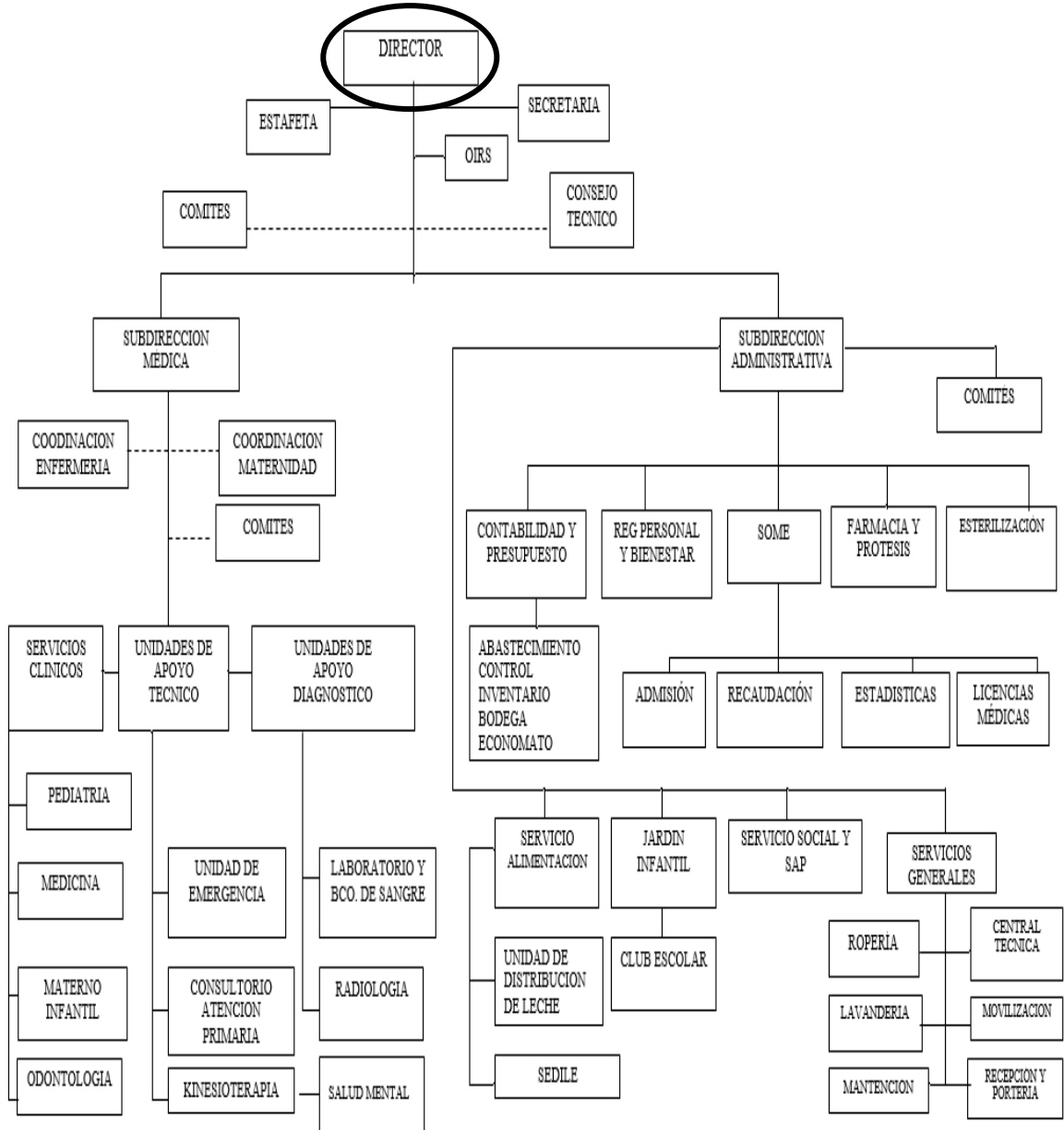
**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	162
Dotación total del hospital	162
Dotación honorarios	12
Presupuesto que administra *	\$ 3.603.351.000
Presupuesto del Servicio**	\$ 211.525.289.000

\* Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota - Presupuesto 2015

\*\* Dirección de Presupuestos, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl), Ley de Presupuestos 2015

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 7° 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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.671.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.900.877.-	\$1.330.614.-	\$3.231.491.-	\$2.685.259.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.685.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.890.934.-	\$1.323.653.-	\$3.214.587.-	\$2.670.637.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.671.000.-</b>

\***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.

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 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).