

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-03-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricio Aguilera

### DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10%
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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 del Hospital Regional Rancagua

### **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; 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 experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

### **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, 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 y/o nuevas, como el proceso de normalización y posterior puesta en marcha del establecimiento.

Capacidad de reconocer las potencialidades de la red asistencial en concordancia con el rol del Hospital Regional Rancagua en su calidad de autogestionado y su posición para negociar.

### **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 y normalización del establecimiento.

Capacidad de generar equipos de alto rendimiento, logrando congregara sus colaboradores en pos de la facilitación del proceso integral de cambio que considera el nuevo hospital regional.

## 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 organizacional e incremento de resultados.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del 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	Rancagua

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a de Hospital Regional Rancagua 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 la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Contribuir al 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 salud regional con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario.
4. 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.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno, promoviendo la satisfacción usuaria.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Director/a Hospital Regional Rancagua deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar el traslado, adecuación organizacional y puesta en marcha del nuevo Hospital Regional Rancagua.
2. Consolidar el proceso de autogestión hospitalaria en red, que consiste en una organización, a través de centros de responsabilidad, que garantice que sus procesos productivos tengan productos y costos bien identificados para el adecuado uso de los recursos humanos, físicos y financieros, con que cuenta este establecimiento.
3. Diseñar e Implementar un nuevo modelo de gestión de recursos humanos que fortalezca el desarrollo organizacional del hospital.
4. Fortalecer la gestión en red y el rol del hospital en ella, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud O'Higgins y del propio hospital, de acuerdo a los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas anualmente.
5. Cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de los ingresos propios y eficiencia en los gastos.

### **3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

La región de O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 780.627 personas, de la cual el 80,41% es beneficiaria del sistema público de salud. La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas.

La red asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital Regional Rancagua; que tiene la doble función de ser hospital cabeza de

microárea y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la red asistencial. Cuenta con las especialidades básicas de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, unidad de tratamiento intensivo adulto y neonatal, y psiquiatría.

La microárea encabezada por Rancagua incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 consultorios de Rancagua, los de Codegua, Mostazal, Olivar, Requinta, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda, siendo la población asignada de toda la microárea de Cachapoal de 409.531 personas.

La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y sus 1.413 funcionarios; 496 camas, 13 servicios clínicos, 17 unidades de apoyo y 21 servicios administrativos.

En términos de infraestructura el establecimiento cuenta con dos edificios: el primero de 16.500 m<sup>2</sup>, que data del año 1966, y el segundo, de 12.000 m<sup>2</sup>, que data de 1974. Durante el año 2007 se terminaron los estudios preinversionales que concluyeron con la reposición total del establecimiento, en tanto durante el 2008 se trabajó en el diseño de arquitectura, con una planta física proyectada de 68.000 m<sup>2</sup>.

Cabe señalar que junto al Director/a Hospital Regional Rancagua del Servicio de Salud del Libertador Bernardo 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 de Hospital Santa Cruz
- Director de Hospital de San Fernando
- Subdirector Médico de Hospital Rancagua
- Subdirector Médico de Hospital de San Fernando
- Subdirector Administrativo de Hospital Rancagua

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

La población usuaria correspondiente al Hospital Rancagua es de 780.627 personas, contando el establecimiento con un número total de 496 camas.

El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2008 alcanzó a 134.606. Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de consultas entre los años 2006 y 2009.

<b>CONSULTAS POR ESPECIALIDAD</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Medicina	77,329	88,822	88,471
Cirugía	24,354	22,4	20,379
Traumatología	8,385	13,687	13,465
Pediatría	1,76	2,611	2,42
Ginecología	6,549	7,783	7,77
Obstetricia	7,795	8,824	8,058
Oftalmología	8,434	9,723	6,624
Nº Total consultas realizadas	134,606	153,85	152,704
Promedio Atención Médica Diarias	560,9	641	636
Consultas nuevas	40,135	50,111	46,016
Nº consultas no médicas	17,888	21,984	14,446
Exámenes de Laboratorio	808,988	904,545	664,3

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Nº de camas	518	516	481
Egresos	21,857	22,109	18,886
Promedio días estada	6,2	6,3	6
Índice Ocupacional	85,1	84,7	85

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo de trabajo de el/la Director/a del hospital está conformado por:

- **Subdirector Administrativo:** asesora y colabora con el director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a orientación médica y estadísticas; personal y bienestar; asuntos contables y financieros; de recursos físicos y abastecimiento; de alimentación; de farmacia y prótesis; de esterilización, de servicios generales, de seguridad y emergencia.

- **Subdirector Médico:** asesora y colabora con el Director en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de Salud, y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Jefes de Centros de Responsabilidad, Jefes de Servicios Clínicos y Unidades de Apoyo:** asegura la atención oportuna y fluida de los pacientes.
- **Subdirectora de Gestión de Cuidados:** a cargo de todos los cuidados no médicos a los pacientes a cargo del personal de enfermería.
- **Jefes/as de las siguientes áreas:**
  - Auditoría:** ejerce la función de controles internos y auditorías según los requerimientos para supervigilar los procesos clínicos, administrativos y de apoyo.
  - Comunicaciones:** comunica internamente las relaciones públicas y relaciones con medios de comunicación.
  - Asesoría Jurídica:** asiste en materia administrativa para que los actos del hospital se ajusten a derecho.
  - Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente:** encargada de definir y controlar los estándares para la acreditación de la institución ante la Superintendencia de Salud.
  - Servicio Social:** asiste de manera social a los funcionarios en materias de bienestar y asesora al Director en materia de participación ciudadana.
  - Control de Gestión:** monitorea los procesos, generando los indicadores relevantes para la toma de decisiones del Director y su equipo directivo.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a Hospital Regional se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo. Adicionalmente se relaciona con las siguientes instancias de participación funcionaria:

- **Comité de Infecciones Intrahospitalarias:** Su objetivo es velar por el cumplimiento de las normas de prevención y control de las infecciones intrahospitalarias (IIH), el funcionamiento de este comité es requisito esencial para la acreditación en calidad.
- **Comités de mejoramiento de entorno laboral:** Es un comité bipartido para determinar el uso de un determinado presupuesto destinado a mejorar el entorno laboral de los funcionarios.
- **Comité 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.
- **Comité de 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.
- 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.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a de Hospital Rancagua participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Otras instituciones tales como: Fondo Nacional de Salud, Secretaría Regional Ministerial, Superintendencia de Salud, Consejo de Defensa del Estado, entre otras.

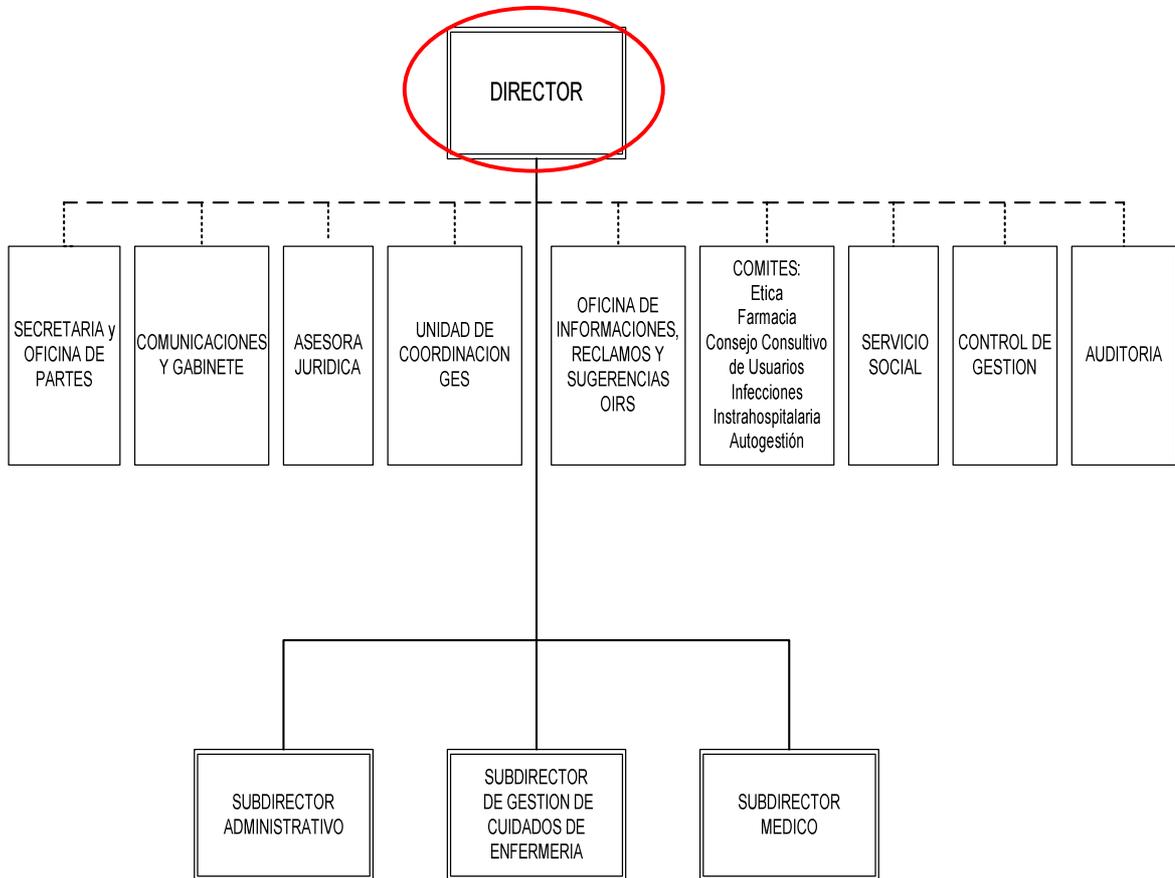
#### DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	1.474
Dotación total del Servicio de Salud O'Higgins	3.390
Personal honorarios	198
Presupuesto que administra	\$ 28.422.629.000.-
Presupuesto del Servicio*	\$ 89.244.341.000 .-

\*Fuente: Dipres 2011

Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

## ORGANIGRAMA



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **\$3.167.000.-** 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 bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.080.161.-	\$1.872.145.-	\$3.952.306.-	\$3.179.427.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.773.695.-	\$2.496.325.-	\$5.270.020.-	\$4.075.472.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.478.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.070.283.-	\$1.863.255.-	\$3.933.538.-	\$3.166.664.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.167.000.-</b>

**\*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.

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 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 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).