

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

### DIRECTOR/A HOSPITAL PUERTO AYSÉN SERVICIO DE SALUD AYSÉN

#### 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 N° 2 D.F.L N° 30 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
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 Puerto Aysén, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento los compromisos de gestión de desempeño que el hospital asuma en conjunto con los lineamientos del servicio.

Habilidad para promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta ejecución de procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad, potenciando la entrega de servicio clínicos especializados.

Se valorará presentar a lo menos dos años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o de jefatura, en el sector público y/o privado, en instituciones de similar complejidad.

### **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 de negociación, identificando las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados de beneficio de la organización, a fin de establecer relaciones de cooperación con otras entidades (públicas y privadas).

### **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, debiendo de ser necesario, reorientar y adaptar las prioridades institucionales. Con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria.

### **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, instalar sentido de pertenencia al equipo, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Capacidad para motivar y comprometer al recurso humano del hospital, logrando alinear a los funcionarios con las prioridades y políticas del establecimiento.

## 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 los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración en establecimientos de salud público y/o privado y/o redes asistenciales, 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 Aysén
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Aysén
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Aysén

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Puerto Aysén le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aysén y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno. Articulando en la red la coordinación de

hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.

4. Organizar la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.
5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
6. Liderar proceso de cambio alineado con la cultura organizacional formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Liderar el proceso de transformación hospitalaria de baja a mediana complejidad, debido a la construcción de un nuevo hospital.
2. Incorporar en forma paulatina el proceso de acreditación institucional, contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
3. Liderar y gestionar la incorporación de las herramientas de atención progresiva, para la gestión clínica del establecimiento.
4. Garantizar el cumplimiento de las metas institucionales, las Garantías Explícitas en Salud (GES) y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
5. Cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos.
6. Liderar la implementación de tecnologías de información priorizados por el establecimiento y el gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Aysén es un organismo funcionalmente descentralizado que se encuentra dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio para la realización de las acciones de salud establecidas por mandato legal.

La red asistencial del Servicio de Salud Aysén se encuentra ubicada territorialmente en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, la cual se encuentra en la zona austral de nuestro país. Tiene una extensión de 110.000 KM<sup>2</sup>, lo que unido a una baja cantidad de habitantes deriva en una alta dispersión poblacional, a la que se agregan características climatológicas, naturales y socio polífticas complejas.

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico , Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O'Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 Hospitales, 2 Consultorios Generales Urbanos ubicados en Coyhaique, la Dirección de Salud Rural que tiene bajo su cargo 30 Postas de Salud Rural y 2 Estaciones Médico Rurales. Debe destacarse que la atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

El Hospital de Puerto Aysén es un establecimiento que desarrolla una amplia actividad Médica asistencial, tanto en atención primaria de salud como así también en atenciones de Especialidades Médicas.

Especialidades médicas disponibles:

-Medicina Interna.

-Ginecología y Obstetricia.

-Psiquiatría.

Adicionalmente el Hospital cuenta con 56 camas, 26 camas en servicio de Medicina, 20 camas de Pediatría y 10 en servicio de Maternidad.

Cuenta con unidades de apoyo como:

-Kinesiología

-Servicio Dental

-Unidad de Kinesiología

-Laboratorio Clínico

-Laboratorio Dental

-Pabellones quirúrgicos

- Ecografía
- Rayos
- Unidad de esterilización
- Unidad de alimentación

El Hospital considera la construcción de un nuevo edificio, donde el cambio más significativo será la mayor disponibilidad de recursos complejos tales como pabellones y camas de paciente crítico, así como una adecuada red de apoyo clínico que los soporte. Esto significará la incorporación de nuevas especialidades que contarán con recursos humanos altamente calificado y tecnología médica de última generación, para garantizar procesos eficientes y protocolos de derivación y contraderivación apropiados para la biprovincia. Todo deberá estar sustentado por una gestión del cambio liderada por el equipo directivo, para materializar el Modelo de Planificación y Gestión de la Red del Servicio.

Los cargos del Servicio de Salud Aysén que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a hospital de Coyhaique

## BIENES Y SERVICIOS

Prestaciones	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consulta especialidades	1568	2820	2105
Consultas de emergencia	29683	30787	32722
Intervenciones Quirúrgicas mayores	23	20	25
Intervenciones quirúrgicas menores	220	251	157
Exámenes radiológicos	5531	2929	4742
Exámenes de laboratorio	88832	94856	117301
Partos	125	141	111
Cesáreas	23	20	25
Eco tomografías	1278	1738	1388
Endoscopias	76	97	0
Programa reducción de Lista de Espera (PPV) %	99,6%	98,7%	136,5%
Cumplimiento Garantías Explícita en Salud (de inicio de tratamiento) %	99,25%	99,09%	99,9%
Egresos			
Área Médica (Medicina)	963	1033	985
Área Quirúrgica (Obstetricia)	444	415	352
Pediatria	409	408	274

\*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Aysén 2011

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Hospital Puerto Aysén está conformado por:

1. **Subdirector/a Médico/a:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los/as jefes/as de centros de responsabilidad del área clínica, jefes/as de servicios clínicos, jefe/a de consultorio referencia diagnóstica (CRD) y unidad de emergencia. Asimismo, realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio, pabellón y otras similares).
2. **Subdirector/a Administrativo/a:** su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor las unidades de apoyo administrativo, como; finanzas, abastecimiento, comercialización y servicios generales.

## CLIENTES INTERNOS

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

- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera - presupuestaria y de recursos humanos.
- 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.

## CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital y sus respectivos representantes.
- Directivos/as de la red asistencial: directores/as de los establecimientos de salud de la Red del Servicio de Salud Aysén, los/as directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Los/as directores/as y/o representantes legales de 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.

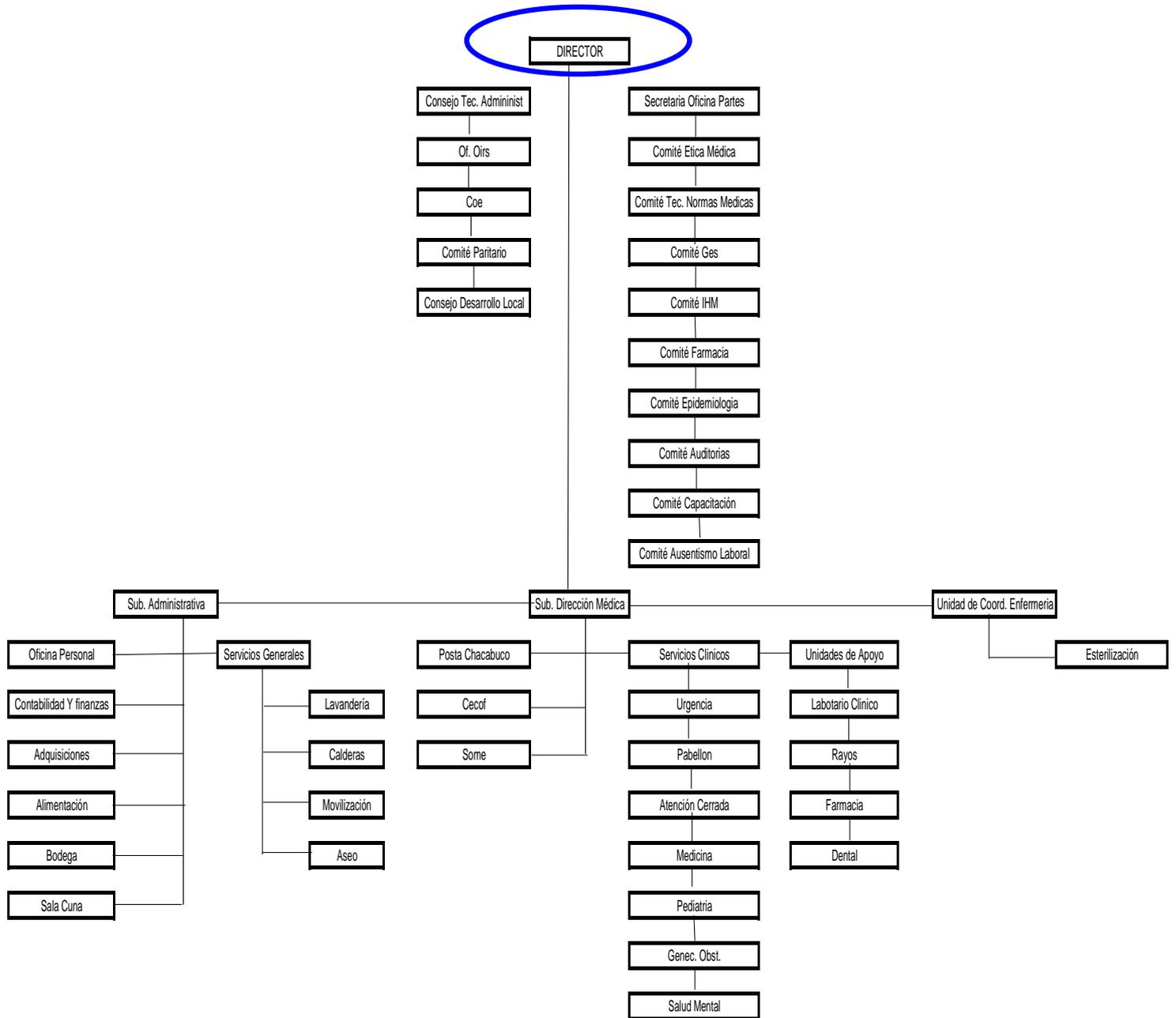
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº personas que dependen directamente del cargo	177
Dotación total del hospital	177
Personal a honorarios del Hospital	23
*Presupuesto que administra:	2.996.391.000
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 26.499.137.000-(**)

\* Servicio de Salud Aysén - Presupuesto 2011

\*\* Dirección de Presupuestos, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl), Ley de Presupuestos 2011

**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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.936.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.075.944.-	\$1.245.566.-	\$3.321.510.-	\$2.843.485.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.395.761.-	\$1.437.457.-	\$3.833.218.-	\$3.254.019.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.980.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.067.841.-	\$1.240.704.-	\$3.308.545.-	\$2.832.465.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.310.841.-	\$1.386.504.-	\$3.697.345.-	\$3.143.920.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.936.000.-</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 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.

**\*\*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.

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 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).