

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-05-2011
Representante del CADP: Raimundo Valdés

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN CAMILO DE SAN FELIPE SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

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.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente: Artículo 2º, del DFL Nº 16, de 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	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

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 e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Capacidad para establecer un plan estratégico alineado con las prioridades del Servicio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse con perseverancia 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 de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para definir, implementar y controlar procedimientos que orienten su gestión, considerando indicadores de satisfacción al usuario, estándares de calidad de Hospital Autogestionado y aquellos definidos por la Superintendencia de Salud.

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

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders, particularmente con los clientes internos y externos) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables, relaciones del entorno y articulaciones de redes 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.

Capacidad para establecer relaciones de complementariedad con los distintos establecimientos en red y centros de atención primaria.

Capacidad para comprender, asumir y llevar a cargo la gestión incorporando las variables del contexto institucional, social y económico.

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.

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 contar con formación y/o experiencia en materias de dirección y gestión estratégica, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Aconcagua
Dependencia	Director/a del Hospital San Camilo de San Felipe
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	San Felipe

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a de Hospital 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 Aconcagua 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. Dirigir en el ámbito de su competencia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenidos en la reforma de salud.
2. Liderar el desarrollo un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
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.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a de Hospital, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Obtener la acreditación del hospital, diseñando y desarrollando los planes y programas necesarios para ello, conforme a las pautas establecidas por la Superintendencia de Salud y a la política de mejoramiento continuo de los procesos desarrollados en el hospital.
2. Lograr entregar una atención de calidad, de satisfacción al usuario/a y eficiente en la administración de los recursos.
3. Asegurar la mantención anual de la certificación de hospital autogestionado en red y el cumplimiento del plan anual de actividades.
4. Lograr desarrollar una estrategia que plasme el trabajo de coordinación y cooperación efectiva con el resto de las instituciones de la red, fortaleciendo la entrega de servicios oportunos y de calidad a los usuarios, mejorando el nivel de desarrollo de la red.
5. 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 o de 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.
6. Instalar 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.
7. Aumentar la eficiencia y oportunidad en la gestión del recurso financiero del establecimiento, a través de la mejora en la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos. Manteniendo un equilibrio financiero y presupuestario.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Aconcagua es uno de los tres Servicios de Salud de la V Región y abarca el territorio jurisdiccional de la provincia de San Felipe y la provincia de Los Andes.

La población estimada es de 261.885 habitantes, con un 77,6% de población urbana y un 76,2% de afiliación al Fondo Nacional de Salud. La población rural está en su mayoría bien provista por buenos accesos camineros, lo que facilita la asistencia a los centros de salud.

La red asistencial del Servicio de Salud Aconcagua está formada por los siguientes hospitales:

-Hospital San Camilo de San Felipe y Hospital San Juan de Dios de

Los Andes, de mayor complejidad y complementarios entre sí.
 -Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.
 -Hospital San Francisco de Llay Llay y Hospital San Antonio de Putaendo, ambos de menor complejidad y en proceso de transformación en Hospital de la familia y la comunidad.

El Hospital de San Felipe es el establecimiento base del Servicio de Salud Aconcagua y, en conjunto con el Hospital San Juan de Dios de Los Andes, presentan un nivel de desarrollo similar en las especialidades básicas y unidades de emergencia hospitalaria, debiendo atender a la población provincial respectiva. Para las demás especialidades y algunas subespecialidades se han definido polos de desarrollo complementarios entre ambos hospitales, en cuyos casos la población usuaria es la de ambas provincias. Los polos de desarrollo del Hospital San Camilo, corresponden a las especialidades: Anatomía Patológica, Endodoncia, Fisiatría, Nefrología, Neonatología, Neurocirugía, Neurología Adultos y Pediátrica, Oftalmología, Otorrinolaringología, Periodoncia.

Desde su creación y sobre todo desde la inauguración de su actual edificio y equipamiento hospitalario e informático, se ha impulsado un avance en la modernización de la gestión, fortalecido con el componente capacitación y expansión del recurso humano.

Finalmente es importante señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Aconcagua están provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Director/a de Hospital San Camilo de San Felipe
- Director/a de Hospital San Juan de Dios de Los Andes
- Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay

BIENES Y SERVICIOS

El Hospital San Camilo de San Felipe genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Prestación	año 2008	año 2009	Año 2010
Consulta especialidades	61.988	70.245	58.553
Consulta de emergencias	85.880	87.295	75.895
Intervenciones quirúrgicas mayores	5.703	5.895	5.568
Intervenciones quirúrgicas menores	3.616	3.272	4.058
Exámenes radiológicos	54.273	54.408	46.738
Exámenes de laboratorio	429.260	476.162	410.456
Partos	1.106	1.098	1.132
Cesáreas	1.107	1.069	1.095
Ecotomografías	10.565	10.890	9.713
Endoscopías	1.146	1.015	751
Programa Reducción de Listas de Espera (PPV)	91.7%	101%	151%
Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	100%	100%	99.9%

Egresos 2010

Servicios Clínicos	
AREA MEDICA	2.153
AREA QUIRURGICA	2.767
PEDIATRIA BASICA	1.175
NEO INCUBADORA	222
NEO CUNA	278

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital San Camilo de San Felipe, está conformado por el equipo de gestión del establecimiento del cual forma parte.

-Subdirector/a Médico/a: cuya principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, a través de los/as Jefes/as de Servicios Clínicos, Jefes/as de Unidades de Apoyo y Subdirector/a de Gestión del Cuidado.

Subdirector/a Administrativo/a: debe gestionar los recursos físicos y financieros y de tecnologías de la información y comunicaciones. Gestiona los equipos médicos e industriales y la supervisión de los convenios de servicios externalizados, como aseo, jardinería y vigilancia.

-Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Enfermería: de dependencia del/de la Subdirector/a Médico/a. Le corresponde asesorar, supervisar y coordinar acciones relativas a la gestión del cuidado de los pacientes.

-Jefe/a Unidad de Recursos Humanos: Se contacta directamente con el CRs Gestión de las personas a cargo de los procesos de gestión del ciclo de vida laboral, desarrollo, capacitación y relaciones laborales.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a de este complejo hospitalario se relaciona con :

- El/la Directora/a del Servicio de Salud Aconcagua, 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 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

El principal cliente del Director /a del establecimiento, es su población beneficiaria.

Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud Aconcagua, la autoridad sanitaria regional, municipalidad y directivos del Ministerio de Salud.

Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.

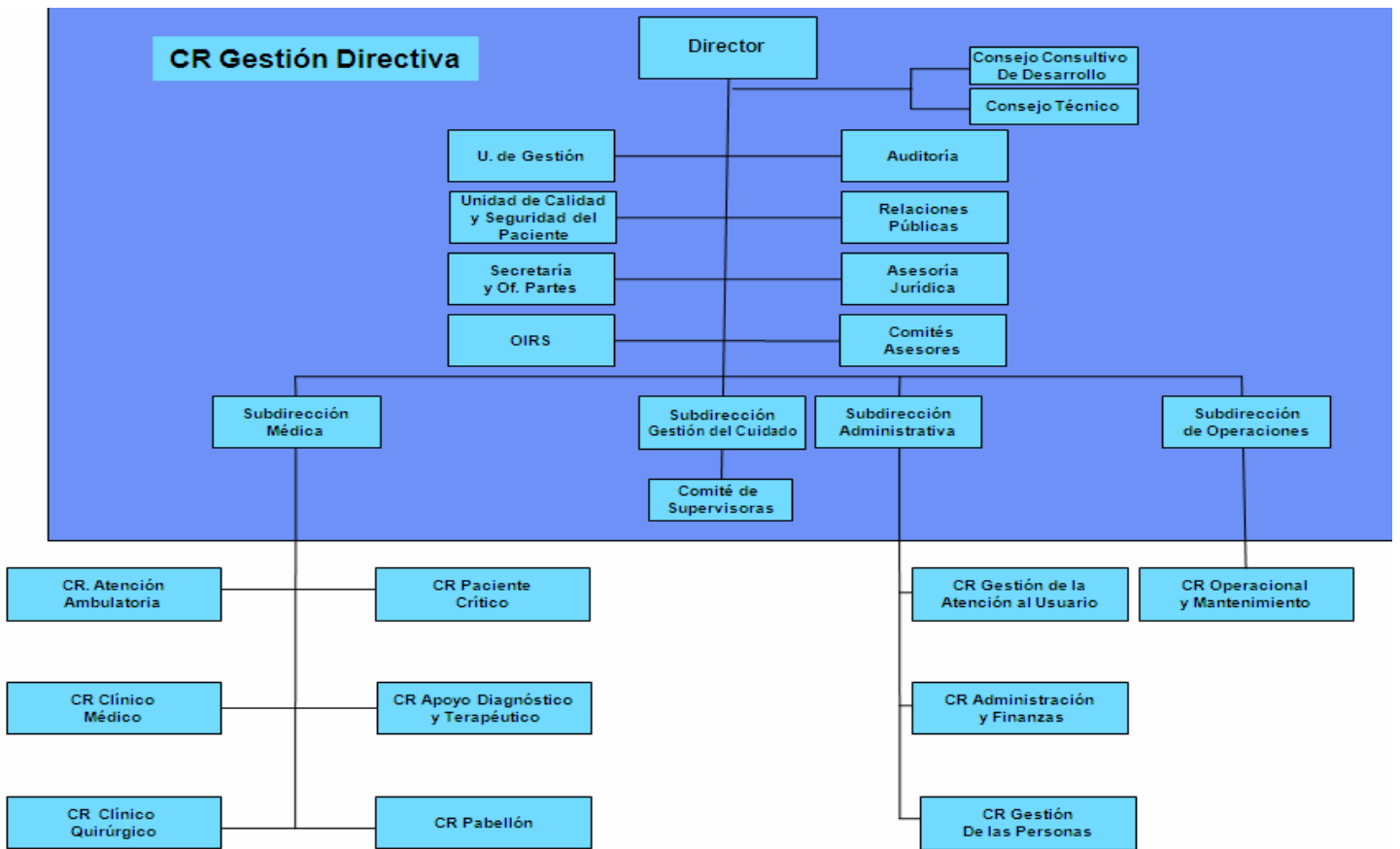
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Dotación total del Hospital	655
Personal a Honorarios	14
Dotación total del Servicio de Salud	2094
Presupuesto Hospital	\$12.792.000.000
Presupuesto del Servicio de Salud	\$46.311.686.000

Fuente: Servicio de Salud Aconcagua/ marzo 2011

Fuente *: Ley de presupuesto 2011

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 5° 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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.542.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.871.918.-	\$1.216.747.-	\$3.088.665.-	\$2.553.736.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.482.049.-	\$1.613.332.-	\$4.095.381.-	\$3.308.773.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.805.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.862.599.-	\$1.210.689.-	\$3.073.288.-	\$2.542.203.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.542.000.-

***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 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 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).