

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-06-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Raimundo Valdés

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN MARTÍN DE QUILLOTA 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.

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 legal: D.F.L N° 15 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 San Martín de Quillota, 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.

Se valorará presentar a lo menos dos años de experiencia en cargos 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) 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), con asociaciones gremiales y con la comunidad.

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.

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 organizaciones y/o establecimientos de salud público 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 Viña del Mar – Quillota
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Quillota

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital San Martín de Quillota 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 Viña del Mar Quillota 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 la transformación de 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.
7. Liderar y supervisar la adecuada construcción del nuevo hospital biprovincial y coordinar la transformación.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Alcanzar y mantener la acreditación institucional, contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
2. Conducir y gestionar la incorporación de las herramientas de atención progresiva y ambulatorización, para la gestión clínica del establecimiento fuera del hospital.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Garantizar que el proceso de construcción y cambio del hospital biprovincial, ocurra en los plazos estipulados, coordinando la migración del equipo de trabajo y su efectiva puesta en marcha.-

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital San Martín de Quillota es un establecimiento público Autogestionado en Red y de mediana complejidad, que en un próximo futuro será de alta complejidad. Dicho establecimiento entrega atención integral de salud en Red a los beneficiarios del sistema público de las Provincias de Quillota y Petorca.

Su población asignada llega a las 307.521 personas, equivalentes al 89 por ciento del total de habitantes de ambas provincias.

	PB. URBANA	PB. RURAL
QUILLOTA	14%	86%
PETORCA	29%	71%

Fuente: INE

El personal del Hospital San Martín de Quillota despliega todos sus esfuerzos por hacer efectivo el derecho de sus beneficiarios a la salud integral, gestionando eficientemente sus recursos, en un contexto solidario, humano y participativo con la comunidad y funcionarios.

Tiene un carácter innovador, incorporando permanentemente sistemas y modalidades organizativas orientadas directamente al mejoramiento continuo en la atención de sus pacientes, con énfasis en la calidad de sus cuidados y máxima seguridad en sus prestaciones.

Además, es un establecimiento que desarrolla una amplia actividad docente y motiva la investigación y extensión en el Hospital.

Especialidades médicas disponibles: medicina, pediatría / neonatología, cirugía, ginecología y obstetricia.

Sub-Especialidades médicas disponibles: urología, traumatología, dermatología, oftalmología, otorrinolaringología, cirugía odontológica, radiología, anatomía patológica, broncopulmonar adulto e infantil, cardiología, nefrología, hematología, neurología adultos e infantil, medicina paliativa, psiquiatría- salud mental, psicología adulto e infantil.

Adicionalmente el Hospital San Martín de Quillota cuenta con 200 camas, 8 camas de unidad de cuidados intermedios, y 6 cupos de unidad de tratamientos intensivos. 5 pabellones quirúrgicos, consultorio de especialidades, urgencias, unidades de apoyo y

una dotación aproximada de 620 funcionarios.

Cuenta con unidades de apoyo como: laboratorio clínico, unidad de medicina transfusional, imagenología básica y compleja, farmacia, esterilización, anatomía patológica y pabellones quirúrgicos, unidades de emergencia adultos, pediátrica y gineco-obstétrica.

El actual edificio del Hospital San Martín de Quillota data del año 1951, razón por la cual su infraestructura no responde a las nuevas políticas de atención en salud. Por esta razón es que en la actualidad se está llevando a cabo el proceso de Normalización.

Este proceso considera la construcción de un nuevo edificio que albergará 250 camas aproximadamente. 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 recurso humano 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 Viña del Mar – Quillota. La vía de financiamiento del nuevo complejo asistencial se realizará mediante el segundo programa de concesiones del Ministerio de Salud.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota están afectos 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

BIENES Y SERVICIOS

Prestaciones	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consulta especialidades	63.528	79.138	79.187
Consultas de emergencia	115.846	122.030	110.175
Intervenciones Quirúrgicas mayores	5.983	6.323	6.783
Intervenciones quirúrgicas menores	552	832	747
Exámenes radiológicos	40.749	39.430	42.764
Exámenes de laboratorio	698.682	757.183	874.597
Partos	1.241	1.105	1.177
Cesáreas	891	904	1.045
Ecotomografías	10.820	11.692	11.056
Endoscopias	1.295	2.674	1.910
Programa reducción de Lista de Espera (PPV)	87%	79%	78%
Cumplimiento Garantías Explicita en Salud (de inicio de tratamiento)	68%	88%	97%
Egresos			
Área Médica	1.829	1.787	1.605
Área Quirúrgica	3.067	3.337	3.214
Área Pediátrica	1.640	1.522	1.608
Área Gineco - Obstétrica	3.016	3.097	3.387
Libre Elección	1.290	1.189	1.184
UTCIM			95

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota – 2011

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Hospital San Martín Quillota 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.
3. **Subdirector/a de Recursos Humanos:** su principal función es asesorar al director/a en materias de recursos humanos. Planificar, dirigir, coordinar y supervigilar el funcionamiento de todas las áreas relativas a la gestión de personas.
4. **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** su principal función es supervisar el cumplimiento de las acciones de atención

directa a las personas en los servicios clínicos, especialmente en lo referente al accionar de los/as funcionarios/as de los equipos de enfermería.

5. **Subdirector/a de Atención al Usuario y Participación Social:** cuya función es generar los canales de comunicación con los usuarios mediante la evaluación y asistencia en la satisfacción de estos (OIRS) y la participación de la comunidad organizada en el establecimiento.

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 Viña del Mar Quillota, directores/as de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los/as directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Los/as directores/as 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.

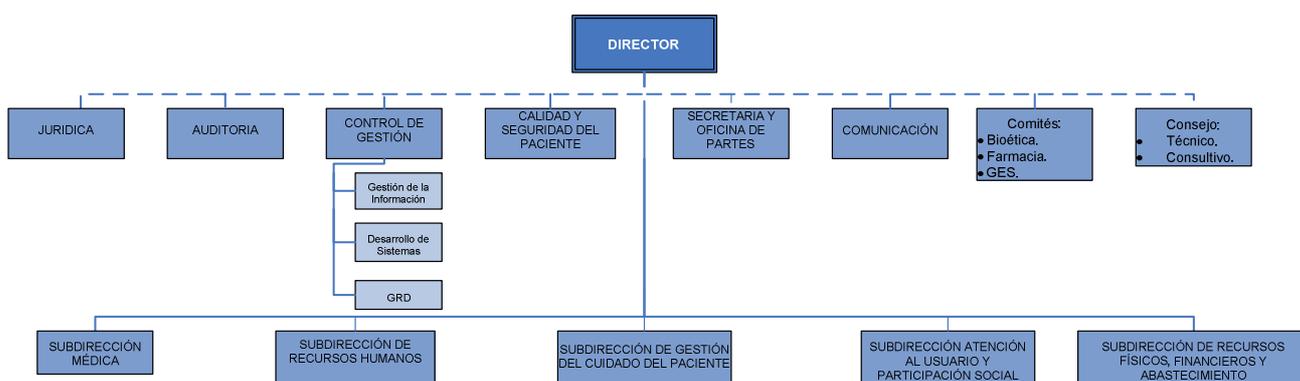
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen directamente del cargo	620
Dotación total del hospital	620
Personal a honorarios del Hospital	51
Presupuesto que administra:	\$ 11.288.000.000.-()
Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 123.147.000.000.-()

* Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota - Presupuesto 2011

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.893.000.-** 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 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.	\$1.871.918.-	\$1.684.726.-	\$3.556.644.-	\$2.906.255.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.388.183.-	\$2.149.365.-	\$4.537.548.-	\$3.611.717.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.141.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.862.599.-	\$1.676.339.-	\$3.538.937.-	\$2.892.975.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.893.000.-

***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 profesionales, 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.

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).