

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-11-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastías S.

DIRECTOR/A HOSPITAL DE QUELLÓN SERVICIO DE SALUD CHILOÉ

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.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 29, de 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, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 priorizar y tomar decisiones, articulando el ámbito clínico – administrativo y coordinando con actores claves en el proceso de normalización del Hospital de Quellón y su entorno, en el contexto de la construcción del nuevo hospital.

Se valorará presentar a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en el sector público o privado.

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 generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en Chiloé, así como con la red asistencial del servicio de salud, potenciando alianzas organizacionales que favorezcan el desarrollo armónico de la institución.

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.

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.

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 inspirar, de transmitir y construir una visión colectiva, logrando alinear a su equipo de trabajo, con las prioridades y políticas del establecimiento y del Servicio de Salud Chiloé.

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 conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión estratégicas, 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 Chiloé
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Quellón

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital de Quellón, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa 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, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Chiloé.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento que contribuyan al desarrollo de la resolutivez que el hospital requiere para el adecuado funcionamiento de la red asistencial.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial de salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento.
3. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención integral, contenidos en la reforma de salud, garantizando el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud (GES) y No Ges, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
4. 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.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para propiciar instancias de colaboración e integración con el entorno.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/La Director/a del Hospital de Quellón, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Generar e implementar estrategias y planes de acción que permitan optimizar los procesos de gestión del establecimiento, liderando el proceso de normalización y acreditación del hospital, de acuerdo al plan de salud del Servicio y del Ministerio de Salud.
2. Desarrollar e implementar un plan de trabajo destinado a fortalecer el ámbito del RRHH, fomentando equipos de trabajo cohesionados y en red, para dar cumplimiento a los lineamientos estratégicos del hospital, potenciando la entrega de servicios oportunos y de calidad a los beneficiarios.
3. Ejecutar acciones estratégicas que fortalezcan el uso de las tecnologías de información priorizadas por el Gestor de Redes, como a la vez implementar mejoras en su plataforma tecnológica, que permitan optimizar los procesos clínicos, administrativos y de gestión, tendientes a entregar una mejor atención a los usuarios.
4. Generar e implementar estrategias que permitan atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales del área de la gestión asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutivez del establecimiento.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Chiloé tiene una Visión: "El año 2015 el Servicio de Salud de Chiloé se ubicará entre los 10 Servicios de Salud que más han mejorado el nivel de salud de la población. Será reconocida como una red integrada, coordinada, resolutive, confiable y capacitada, que se define orientada a la protección de la salud de la población sana y a la provisión de servicios asistenciales, en el marco del respeto a la participación ciudadana y a la diversidad cultural favoreciendo un medio ambiente saludable".

Y su misión es : "La red de Salud de Chiloé se ocupará de mejorar la salud de la población del archipiélago, respondiendo a la expresión de sus necesidades a través de medidas de protección, prevención y recuperación, otorgando acceso equitativo, oportuno y con pertinencia cultural, ofreciendo una atención de calidad otorgada por funcionarios amables, proactivos y competentes".

La red asistencial está constituida por 5 establecimientos: Hospital de Castro (mediana complejidad), Hospital de Ancud (mediana complejidad) y los hospitales de Quellón, Achao y Queilén, (todos de baja complejidad).

La provincia de Chiloé tiene 10 comunas con 1 departamento de salud, 9 corporaciones de salud, educación y atención del menor que administran 2 Centros de Salud Familiar, 7 consultorios, 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar, 73 postas de salud rural, 5 hospitales de los cuales uno, el Hospital de Castro, es autogestionado en red, el Hospital de Ancud, de mediana complejidad , el Hospital de Quellón que está en proceso de transformación en un hospital con especialidades básicas y 2 de familia y comunidad (Hospitales de Achao y Queilén). La provincia tiene una población de 180.114 habitantes y 142.830 son beneficiarios.

El Hospital de Quellón es un establecimiento de baja complejidad que ha logrado incorporar especialistas en pediatría, medicina interna y obstetricia, actualmente se encuentran en formación funcionarios de las especialidades de psiquiatría, obstetricia, rehabilitación oral y ortodoncia.

EL Hospital Quellón, como centro de referencia, le corresponde la atención de la población de la ciudad de Quellón y las localidades circundantes, que están ubicadas en la Isla grande de Chiloé. Se encuentra ubicado a 260 Km. de la Capital Regional Puerto Montt, en la provincia de Chiloé, décima región de Los Lagos.

Cuenta con el equipamiento y dotación suficiente como establecimiento de baja complejidad donde confluyen las atenciones correspondientes a usuarios de la comuna de Quellón, sin embargo tiene un serio déficit de especialistas.

Actualmente existe un proyecto de reposición del nuevo establecimiento. Este proyecto se encuentra en fase de estudio pre inversional. Se espera que la construcción comience a mediados del año 2014.

Al director/a le corresponderá liderar al equipo del establecimiento en las distintas etapas del proyecto, aprobar cada una de estas e informar a las autoridades políticas comunales, provinciales y regionales y las organizaciones sociales de la comuna respecto del avance de este.

Asimismo deberá liderar y gestionar el proceso de acreditación del establecimiento, de acuerdo a plan de Salud del Servicio de Salud Chiloé.

Cabe señalar que junto al Director del hospital de Quellón, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Castro
- Director/a Hospital de Ancud
- Subdirector/a Médico Hospital de Castro

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados por el/la Directora/a del Hospital de Quellón son:

Actividades	2009	2010	2011
Consultas Médicas APS	278	232	548
Consultas Médicas Especialidades	2.117	934*	2.481
Consultas Médicas Urgencia	23.866	25.481	25.342
N° Pabellones Existentes	2	2	2
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	86	11	55
Intervenciones Quirúrgicas Menores	1.617	1.618	875
Partos Normales	203	145	91
Partos Cesáreas	19	4	8
% de cumplimiento de garantías GES	68,4%	96%	99,8%
% de cumplimiento de PPV	96,31%	188%	114,29%
HOSPITALIZACIÓN			
Total Egresos	2.214	2.495	2.409
Índice Ocupacional	51,5	46,4	54,9
Promedio días estada	2,8	2,6	3
Dotación de camas	38	36	36

Fuente: Servicio de Salud Chiloé, 2012

*Durante este periodo se produjo una disminución del numero de especialistas.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital de Quellón, está conformado por:

- Subdirector/a Médico, le corresponde asesorar y colaborar con el Director/a 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.
- Subdirector/a Administrativo/a, le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, recursos físicos, informática, abastecimiento, farmacia y prótesis y servicios industriales (mantención, esterilización, servicios de seguridad, esterilización, alimentación y logística).
- Coordinación de Enfermería: le corresponde apoyar y gestionar labores técnicas de enfermería al interior del establecimiento y velar por la calidad de las prestaciones otorgadas a ese nivel
- Secretaria de Dirección: le corresponde apoyar al Director en sus labores de secretaría.

- Oficina de Partes: le corresponde verificar el ingreso y egreso de las correspondencia del establecimiento.

Además, se relaciona con el Consejo Técnico que tiene la función de colaborar en los aspectos de gestión requeridos por el/la directora/a, así como constituirse en una instancia de coordinación al interior del establecimiento.

CLIENTES INTERNOS

El/a Director/a del Hospital de Quellón se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Chiloé, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, quien demandará la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario

Por otra parte, debe relacionarse y participar en 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:

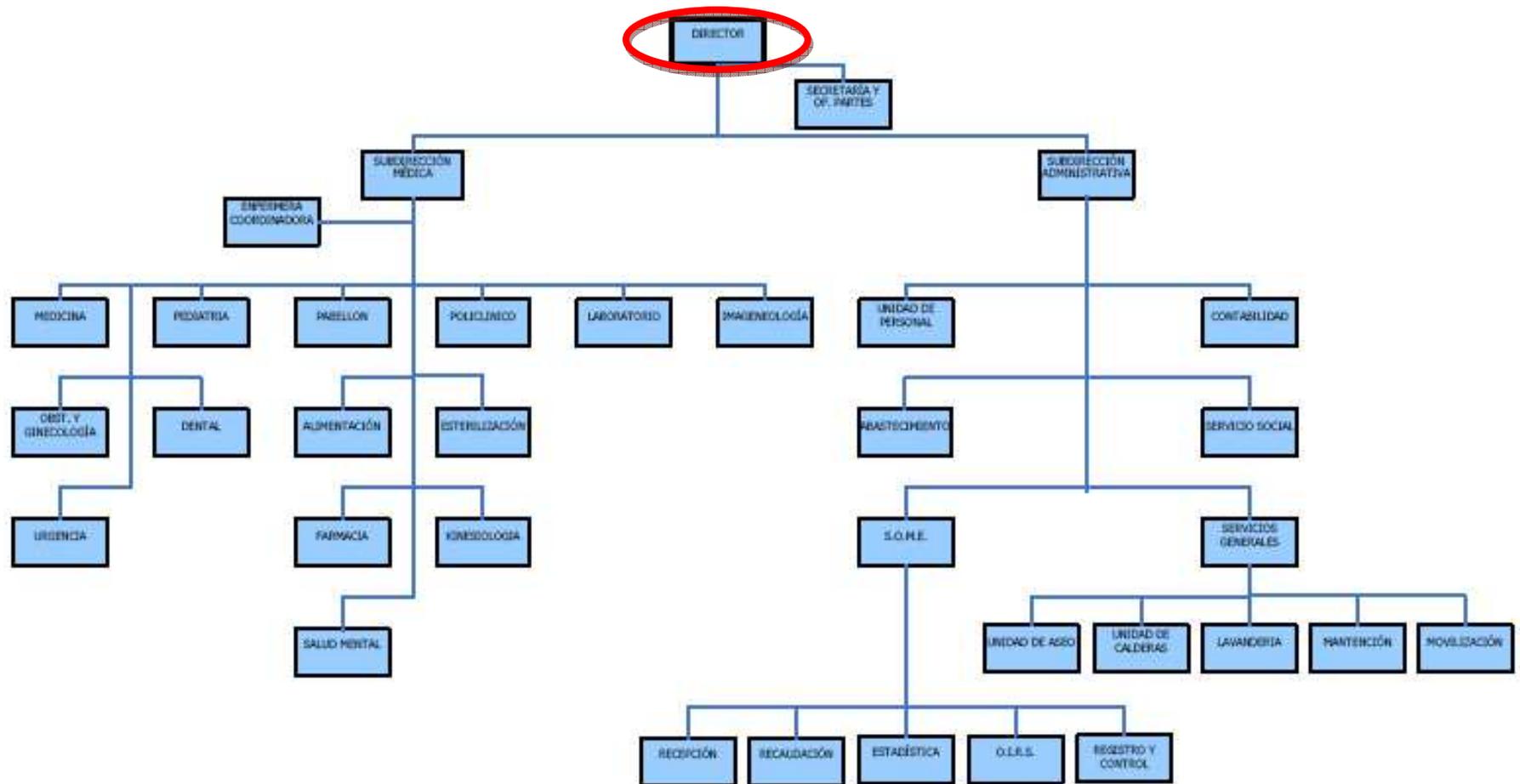
- La población beneficiaria del hospital y sus respectivos representantes.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Chiloé, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Se relaciona además con representantes de la comunidad y usuarios a través de diversos Comités, con la Gobernación Provincial, con los medios de comunicación, con el Ministerio de Salud y en general con los otros sectores públicos cuando la Dirección del Servicio así lo requiere.
- 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 directamente del cargo	86
Dotación total del hospital	86
Personal a honorarios del Hospital	12
Presupuesto que administra:	\$ 1.551.962.000
Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 43.152.373.000

Servicio de Salud Chiloé, 2012

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° 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 **\$2.742.000.-** 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.	\$2.017.790.-	\$1.210.674.-	\$3.228.464.-	\$2.711.548.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.204.123.-	\$1.322.474.-	\$3.526.597.-	\$2.954.155.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.792.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.008.559.-	\$1.205.136.-	\$3.213.695.-	\$2.698.994.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.107.028.-	\$1.264.217.-	\$3.371.245.-	\$2.828.269.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.742.000.-

***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 por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual, por su participación efectiva en la junta calificador 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 calificador central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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).