

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-11-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Martínez P.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN MARTIN 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: Artículo 2° del DFL N° 15, 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	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 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, movilizandando 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, a fin de contribuir con el cumplimiento de los compromisos de gestión de desempeño que el hospital asuma en conjunto con los lineamientos del servicio.

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

Habilidad para generar y transmitir metas colectivas en la organización, coordinando estrategias destinadas a obtener y mantener la acreditación del hospital y la consolidación de la condición de hospital Autogestionado en Red.

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.

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. Con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as, en especial en el ámbito clínico de salud, acorde con las directivas establecidas por 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.

Habilidad para validarse como una figura relevante en la organización, siendo reconocido como un facilitador de procesos e importante coordinador de personas, en la construcción del nuevo hospital biprovincial de Quillota.

5. 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 conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, 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 Viña del Mar – Quillota
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Ciudad de 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 autogestionado, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de autogestión 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. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
5. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

6. 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.
7. Liderar y supervisar el proyecto de construcción del nuevo hospital biprovincial Quillota, sentando sus bases técnicas.
8. Gestionar acciones que fortalezcan en el hospital las instancias de participación e integración, destinadas a favorecer con ello la gestión del cambio y así mismo, preparar los equipos de trabajo y áreas de mayor complejidad a funcionar en el nuevo hospital biprovincial de Quillota.
9. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población y la consolidación del nuevo hospital biprovincial Quillota, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Ejecutar y liderar en el hospital autogestionado, el actual plan de trabajo destinado a obtener y mantener la acreditación institucional, contenida en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
2. Diseñar e implementar planes y estrategias para facilitar el proceso de gestión del cambio y el consiguiente modelo de gestión, concebido para el desarrollo del nuevo complejo hospitalario biprovincial de Quillota.
3. Generar un plan de trabajo que fortalezca el buen uso de los recursos humanos, físicos y financieros, con énfasis en el modelo de atención progresiva y ambulatorización, potenciando el rendimiento de los indicadores asociados a la planificación estratégica, compromisos de gestión y metas sanitarias del hospital.
4. Liderar a través de un programa de trabajo, el proceso de implementación de tecnologías de información, en el contexto del proyecto SIDRA, así como la optimización de los registros clínicos-administrativos, tendientes a entregar una adecuada información para la toma de decisiones en beneficio de los usuarios/as.

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. Cuya ruralidad en la Provincia de Quillota corresponde a 13% y un 87% a su población urbana. En lo que respecta a la Provincia de Petorca, el porcentaje de urbanización equivale a 69% y un 31% corresponde a su población rural.

El hospital cuenta con una gestión innovadora, 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. El Hospital San Martín de Quillota, además es un centro que desarrolla una amplia actividad docente y motiva la investigación y extensión en el hospital.

Las especialidades médicas disponibles, consideran: medicina, pediatría / neonatología, cirugía, ginecología y obstetricia. Las 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 206 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 de 640 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

Cabe consignar una breve referencia al Proyecto del nuevo Hospital biprovincial Quillota Petorca. El proyecto consiste en la construcción de un nuevo establecimiento, que dará atención a la población de las provincias de Quillota y Petorca, es decir, a alrededor de 267.127 beneficiarios proyectados al año 2024. Será emplazado en dos predios, que en conjunto suman 5 hectáreas en la comuna de Quillota, ubicado en sector Rotonda San Isidro, lotes A-2 y A-3 La Puntilla, adquiridos para estos efectos por la I. Municipalidad de Quillota y entregados en donación al Fisco.

De acuerdo al Estudio de la Red Asistencial, se definió que el hospital a construir dispondrá de unidades de apoyo diagnóstico y terapéutico 24 horas, tales como Urgencia, Laboratorio, Imagenología, Scanner, así como camas para la atención de pacientes críticos, especialidades médicas que, además de las básicas, contempla, entre otras, oftalmología, dermatología, traumatología, neurología y cardiología.

El proyecto se encuentra finalizando la etapa de Preinversión. La etapa siguiente corresponde al desarrollo del Anteproyecto de Arquitectura, que licitará la Unidad de Concesiones del Ministerio de Obras Públicas durante el presente año, y que se desarrollará durante el 2012.

Si bien los estudios se encuentran en proceso de validación por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Desarrollo Social, se estima que el hospital tendrá 300 camas, con una unidad de corta estadía de salud mental, 11 pabellones, 30 box de atención médica, 15 box de urgencia, diferenciados en adulto-infantil-mujer, y equipamiento de última generación acorde al nivel de complejidad del establecimiento.

El costo estimado del proyecto es de MM\$62.500 y forma parte del Programa de Concesiones III, por lo que las etapas de Diseño y Ejecución pasan a formar parte del Convenio de Mandato suscrito en julio del 2011 entre la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud, éste Servicio de Salud, y el Ministerio de Obras Públicas. De acuerdo al programa de trabajo vigente, el inicio del funcionamiento del nuevo establecimiento está previsto para el primer trimestre de 2017.

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 Quilpue
- Director/a Hospital Geriátrico Paz de la Tarde

**BIENES
Y/O SERVICIOS***

PRODUCCIÓN	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011
Consultas Especialidad	79.138	79.184	78.514**
Consultas Emergencia	122.030	120.176	116.787**
Hospitalización (días cama ocupados)	54.907	56.157	54.507
Egresos hospitalarios	10.932	11.088	11.579
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	6.503	6.972	7.222
Intervenciones Quirúrgicas menores	3.950	3.550	3.360
Exámenes Radiológicos	51.122	53.820	61.325
Exámenes de Laboratorio	757.183	870.923	1.035.121
Exámenes de Anatomía Patológica	10.339	10.387	10.229
Partos Normales (excl. cesáreas)	1.172	1.177	1.079
Cesáreas	906	1.045	1.000
Consultas Odontológicas	1.298	1.207	1.090

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota – 2012

** la disminución de este indicador corresponde a la mayor atención de pacientes en SAPUS y en CAP.

**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 de Recursos Físicos y Operaciones:** Su Principal función es asesorar y colaborar con el Director en la gestión de las actividades de carácter industrial, de servicios generales y de mantenimiento, necesarios para el funcionamiento del establecimiento, formular y presentar al Director proyectos debidamente evaluados que contribuyan a mejorar o ampliar la infraestructura del Establecimiento.
3. **Subdirector/a de Recursos Financieros y Abastecimiento:** Dirigir la elaboración del presupuesto anual del Establecimiento, así como las actualizaciones del mismo, velando porque se apliquen las políticas, normas e instrucciones que impartan las autoridades correspondientes. Generar las condiciones necesarias para controlar y

mantener el equilibrio financiero del Establecimiento

4. **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.
5. **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.
6. **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. Junto a lo anterior, los distintos gremios existentes en el establecimiento.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital
- Consejo Consultivo, representantes de la comunidad
- Directivos de la red asistencial: directores 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.
Institutos profesionales, universidades, cuerpos docentes.

DIMENSIONES DEL CARGO

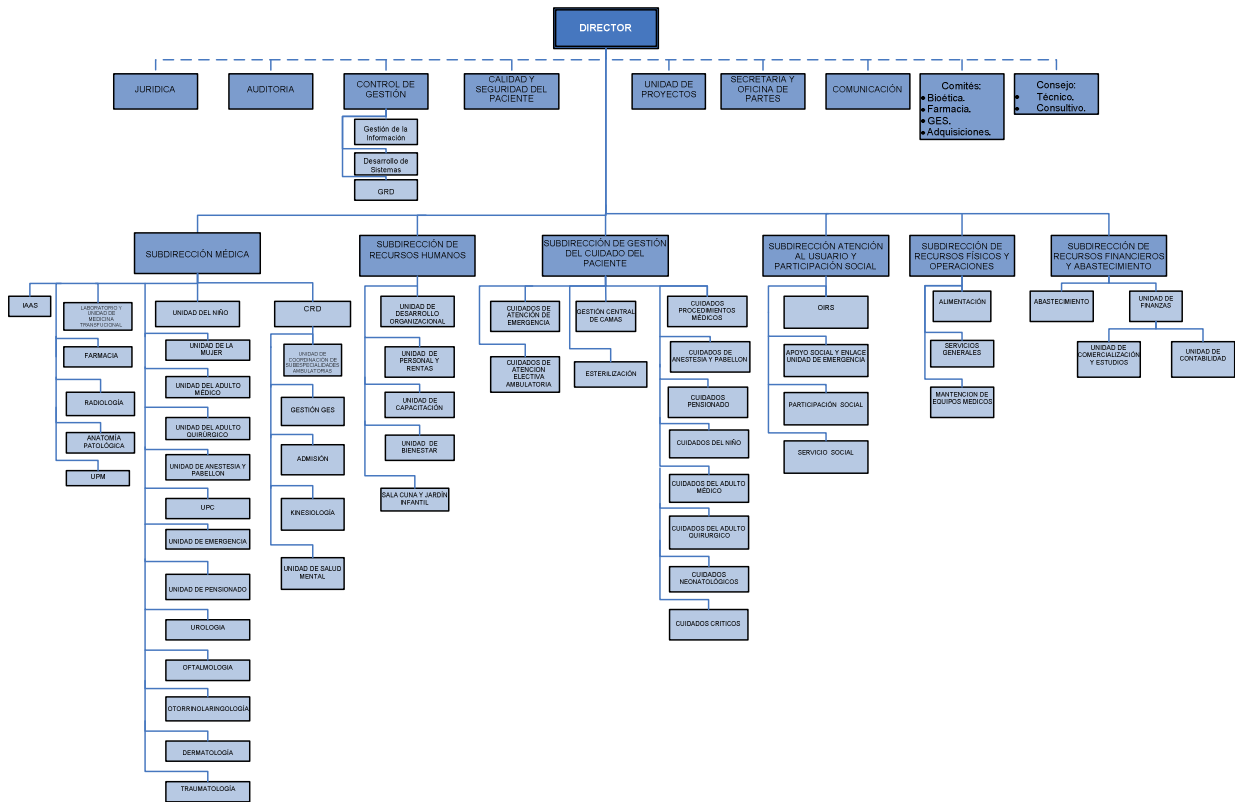
Nº personas que dependen del cargo	640
Dotación total del hospital	640
Personal a honorarios del Hospital	37
Presupuesto que administra:	\$ 15.587.025.000-()
Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 158.615.346.000()

* Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota - Presupuesto 2012

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2012

1 La administración directa le corresponde al Director del establecimiento

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 **\$3.030.000.-** 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.	\$1.965.514.-	\$1.768.963.-	\$3.734.477.-	\$3.043.536.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.507.593.-	\$2.256.833.-	\$4.764.426.-	\$3.777.717.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.288.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.955.729.-	\$1.760.156.-	\$3.715.885.-	\$3.029.592.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.030.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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.

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 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 deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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).