

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-10-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastías

### **DIRECTOR/A HOSPITAL PROVINCIAL DEL HUASCO SERVICIO DE SALUD ATACAMA**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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: Artículo 2º, del DFL Nº 12, 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.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	20%
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	15 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud.

Habilidad para incorporar variables del entorno, visualizando el impacto de su gestión y contribuyendo a la generación de ideas y formulación de propuestas factibles de implementar.

### **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 de la misión y funciones de la organización.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas que le permitan dirigir y gestionar una organización de la complejidad y envergadura equivalente a su cargo.

### **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.

Capacidad para establecer conexiones y alianzas estratégicas de trabajo entre diversos actores de la región y comunidad en post del cumplimiento de las metas institucionales de Salud y desarrollo del hospital Provincial del Huasco.

### **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 orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, 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 conocimientos técnicos y/o experiencia en materias de gestión, administración y/o redes asistenciales de salud, 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 Atacama
Dependencia	Director/a Servicio Salud Atacama
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Vallenar

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ La Director/a del Hospital le corresponde 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, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros actores de la Red Asistencial del Servicio de Salud Atacama.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Promover el compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los

desafíos, orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios.

4. Garantizar una adecuada conducción de las personas, desarrollando el talento, logrando mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.
5. Participar de la gestión y monitorear en el ámbito de su competencia, la adecuada gestión de los recursos humanos, físicos y financieros; cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas por la Red Asistencial.
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.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Director/a del Hospital Provincial del Huasco deberá:

1. Generar un plan de trabajo para fortalecer la gestión en red y el rol del establecimiento en ella, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud de Atacama y del propio Hospital, además de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas.
2. Desarrollar e implementar un modelo de atención centrado en el usuario y sus derechos y necesidades, incorporando estrategias de mejoras en la calidad de atención y prevención de salud que garanticen el acceso a una atención integral y oportuna para sus usuarios. Garantizando la atención a los usuarios, en base a una cartera de servicios claramente definida y delimitada, la que responda a la demanda y necesidades sanitarias de la población beneficiaria.
3. Liderar el proceso de cambio del modelo de gestión y modernización del hospital, contribuyendo a la correcta instalación y operatividad del modelo de autogestión en red.
4. Implementar nuevas estrategias tendientes a fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Atacama y del propio hospital.
5. Desarrollar e implementar estrategias de atracción, mantención y retención de profesionales, utilizando las herramientas que entrega la normativa vigente, considerando especialidades y servicios que el establecimiento requiere.
6. 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.

7. Mejorar la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos para el cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El sector Salud se define actualmente como un agente de desarrollo del país, en el que se han producido importantes transformaciones a nivel epidemiológico y demográfico. En tal sentido, la modernización del Estado y la Reforma de la Salud, actual Ley de Autoridad Sanitaria, constituyen ejes centrales del quehacer de los Servicios de Salud, en tanto deben ajustar su gestión a los principios de equidad, solidaridad, calidad y participación que emanan de las Políticas Ministeriales de Salud, actuando como gestores de las Redes Asistenciales de Salud.

La Región de Atacama, donde se ubica el Servicio de Salud, limita al norte con la Región de Antofagasta y al sur con la Región de Coquimbo. La distancia que la separa de Santiago es de 801 Km., posee una superficie de 75.573,3 km<sup>2</sup> que corresponden al 5,54% de la superficie total del territorio nacional. La capital regional es Copiapó y donde se concentra algo más del 50% de la población total.

La Región cuenta con una red asistencial constituida por 5 establecimientos hospitalarios públicos, uno de ellos es el recientemente inaugurado Hospital Provincial del Huasco Monseñor Fernando Ariztía, en la comuna de Vallenar, siendo centro hospitalario de derivación en dicha provincia. El Hospital Regional San José del Carmen es el establecimiento de mayor complejidad de la red y se ubica en en la ciudad de Copiapó, es el establecimiento de referencia del Hospital Provincial del Huasco.

El Hospital de Provincial del Huasco se emplaza en la ciudad Vallenar, capital de la Provincia del Huasco, Región de Atacama, con una población de 66.491 habitantes. Y una superficie de 19.066 kilómetros cuadrados. Es un hospital relativamente nuevo, el que se encuentra en pleno funcionamiento hace aproximadamente dos años, a la vez es importante destacar que es un hospital acreditado por la autoridad sanitaria. Dentro del modelo de gestión hospitalaria se espera obtener la calidad de hospital autogestionado en red y a la vez cerrar brechas en materias de inversión y equipamiento, innovando en tecnologías y equipamiento médico.

El Director/ del Hospital Provincial del Huasco, lidera la red salud de la Provincial del Huasco, lo que incluye el hospital del Huasco Manuel Magala es Merling, ubicado en la comuna del mismo nombre y las entidades correspondientes de la Atención Primaria de las comunas de la provincia. Los servicios y especialidades del Hospital Provincial del Huasco consideran : Medicina Interna, Cirugía Adultos, Cirugía Infantil, Gineco-Obstetricia, Pediatría, Traumatología, Urología, Neurología infantil, Oftalmología, Otorrinolaringología, Anestesiología, Endoscopia digestiva, Imagenología, Medicina general, Psiquiatría, Odontología.

Cabe señalar que junto al Subdirector/a Médico del Hospital Provincial, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Director de Hospital Regional de Copiapó San José del Carmen
- Subdirector Médico de Hospital Regional de Copiapó San José del Carmen
- Subdirector Médico de Hospital Provincial del Huasco
- Subdirector Administrativo Hospital Regional de Copiapó San José del Carmen.

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios otorgados por el Hospital son:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
CONSULTAS DE URGENCIA	47.957	52.461	58.575
CONSULTA DE ESPECIALIDADES	26.937	26.605	30.286
TOTAL PARTO CESAREA	577	672	634
<b>INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN</b>			
EGRESOS	6.421	6.290	5.986
INDICE OCUPACIONAL	69,1	68,3	70,1
PROMEDIO DIA ESTADA	5,2	5,0	4,7
<b>INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS</b>			
MAYORES	3.364	3.081	3.313
MENORES	1.023	855	819

**EQUIPO DE TRABAJO**

Se relacionan directamente con el Director/a Hospital Provincial del Huasco las siguientes jefaturas:

- **Subdirector/a Médico/a:** le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión y Desarrollo:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión del establecimiento, con un modelo tendiente a otorgar una atención de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud. Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el Director del Hospital se relaciona directamente con el Director y Subdirectores (Médico y Administrativo) del Servicio de Salud de Atacama, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

**CLIENTES INTERNOS**

El/a Director/a del Hospital 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 Atacama, 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.

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**

El/la Director/a del Hospital tiene como principales clientes externos:

- **Los/as usuarios/as del sistema;** a quienes orienta la prestación de servicios de salud y optimiza la adaptación de la infraestructura y funcionalidad de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades.
- **Directivos/as de la red asistencial;** jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- **Organizaciones comunitarias;** donde el/la Director/a participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- **Organizaciones comunitarias y voluntariado activo;** cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su red asistencial en atención primaria.
- **Autoridades regionales, provinciales y comunales.**
- **Fondo Nacional de Salud (FONASA);** responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos. Asimismo se relaciona con las siguientes instituciones del Sector Público:
- **Contraloría Regional de la República;** en relación a informes solicitados y gestión de correcciones a las observaciones de auditorías.

Finalmente debe relacionarse con los siguientes entes privados:

- **Red de Salud Privada de la Región;** con el propósito de optimizar los servicios asistenciales que ofrece la red de salud pública en su Servicio.
- **Proveedores del Sistema Público de Salud;** para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministro y de la banca privada respecto a pagos por convenios y otros. En menor grado, debe relacionarse con representante de firmas proveedores de servicios e insumos, participando directamente de licitaciones, formando equipos de trabajo que sean contraparte en procesos licitados a nivel nacional a gran escala.



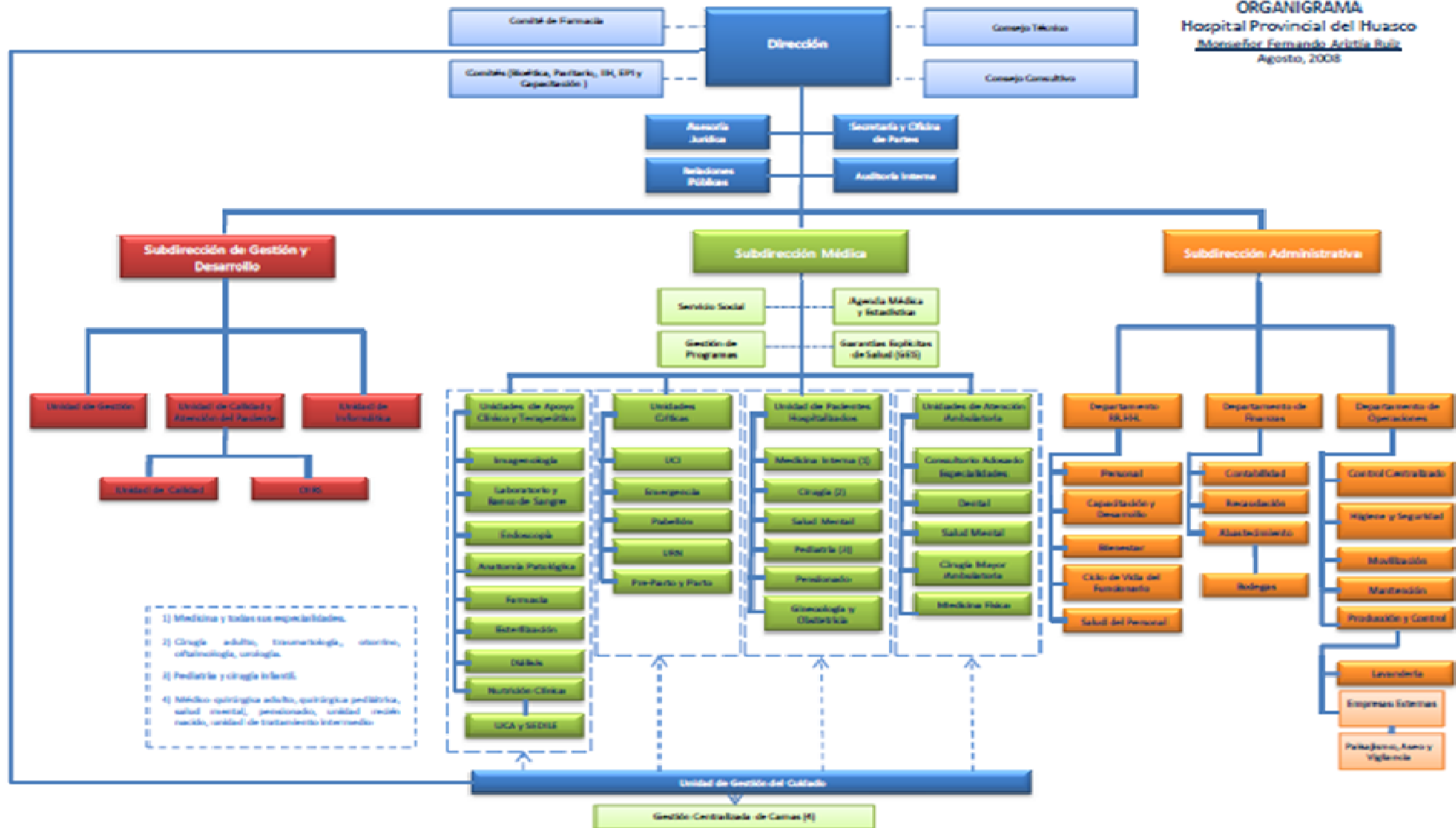
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	485
Dotación Total del Hospital	485
Dotación honorarios del Servicio	39
Presupuesto de Hospital Provincial del Huasco	\$ 7.937.136.000
Presupuesto del Servicio	\$39.896.888.000

Fuente: Servicio de Salud Atacama, 2011

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA  
Hospital Provincial del Huasco  
Monseñor Fernando Arístida Ruiz  
Agosto, 2008



**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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.684.000.-** para un no funcionario, 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.	\$2.016.181.-	\$1.209.709.-	\$3.225.890.-	\$2.694.709.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.110.048.-	\$1.266.029.-	\$3.376.077.-	\$2.807.348.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.732.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.006.862.-	\$1.204.117.-	\$3.210.979.-	\$2.683.525.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.684.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que 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.

**\*\*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 período 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 período 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 período 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).