

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-05-2010  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada Tejjás

### DIRECTOR/A HOSPITAL CLÍNICO MAGALLANES DR. LAUTARO NAVARRO AVARIA SERVICIO DE SALUD MAGALLANES

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

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

*Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 31 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	10 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	15 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	15 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	20 %
<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 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 de la misión y funciones de la organización. Habilidad para gestionar con eficiencia y enfrentar los nuevos desafíos en la transición hacia la mayor complejidad por su condición de hospital autogestionado.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

### **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.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en las áreas gestión y administración en establecimientos de salud en instituciones de similar complejidad.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Magallanes
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Magallanes
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Punta Arenas

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/la Director/a del Hospital Clínico Magallanes le corresponde dirigir y gestionar las áreas administrativa y asistencial del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial del Servicio de Salud Magallanes, 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 usuarios e integrado a la red asistencial.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Clínico Magallanes le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento de acuerdo a la nueva estructura de autogestión e integrado a la red asistencial, coordinando y negociando demandas internas con la red pública y privada; buscando que la atención de salud entregada en el establecimiento sea oportuna, humanizada y eficiente.
2. Velar por la administración efectiva de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y de su red asistencial de salud.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y de su red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
4. Velar por el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención que posea el establecimiento, para dar cumplimiento a lo contenido en la Reforma de Salud y al plan de modernización de las redes asistenciales.
5. Orientar y contribuir al mejoramiento y desarrollo de un sistema de información, que permita desarrollar procesos de toma de decisiones en el ámbito asistencial y administrativo del hospital y garantizar el correcto registro de procedimiento y procesamiento de la producción del establecimiento.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Director/a del Hospital Clínico Magallanes, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Asegurar la transición hacia un establecimiento autogestionado en red al año 2010 y la implementación de los centros de responsabilidad respectivos, de manera eficiente, efectiva y eficaz, cumpliendo con las metas y estándares en el periodo de cambio institucional.
2. Liderar el proceso de normalización del Hospital Clínico Magallanes, para garantizar su ejecución en el primer período de su desempeño.
3. Velar por la reducción de listas de espera de la red asistencial del Servicio de Salud, en lo que corresponda a las especialidades del establecimiento.
4. Lograr el equilibrio financiero y el cumplimiento del presupuesto asignado anualmente

## **3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

### **CONTEXTO DEL CARGO**

La población de la Región de Magallanes y Antártica Chilena en el año 2008 se estima de 157.369 habitantes, de los cuales el 69% de la población es beneficiaria del Fondo Nacional de Salud y de ésta más de un 71,0% corresponde al sexo femenino. El 21,9 % de la población tiene menos de 15 años y el 12,1 % es mayor de 60 años lo que lo clasifica en una población en transición al envejecimiento.

La comuna de Punta Arenas concentra el 76% de la población beneficiaria Fondo Nacional de Salud, donde se encuentra ubicado el único establecimiento de alta complejidad de la región, el Hospital Clínico Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria", que con 328 camas constituye el principal establecimiento de derivación regional. Este establecimiento está en proceso de convertirse en un hospital autogestionado con centros de responsabilidad, gestión centralizada de camas, categorización de pacientes y ambulatoriedad de las atenciones.

El Hospital regional Lautaro Navarro Avaria, en la actualidad se encuentra en un proceso de transición de complejidad, desde un hospital base (tipo 2), a un establecimiento autogestionado en red de alta complejidad. El año 2008, se incorporó la unidad de Hemodinamia y Unidad de Cuidados Intensivos Cardiovascular. A fines de este año, se inician las intervenciones cardioquirúrgicas; también se incorporará la Unidad de Radioterapia. Con estos dos polos de desarrollo, cardioquirúrgico y oncológico, el establecimiento enfrentará el desafío de transformarse en el hospital de mayor complejidad de la Patagonia.

El nuevo Hospital Clínico de Magallanes es un complejo asistencial de 4 edificios: urgencia y áreas críticas, hospitalización, ambulatorio y servicio de apoyo. Con un total de 41.000 m2. de

superficies, contará con 10 pabellones quirúrgicos, distribuidos en ocho electivos, uno de urgencia y uno ambulatorio, veintiocho cupos de diálisis.

En relación al incremento de resolutivez, se incorporará medicina nuclear (gamma cámara), unidad de radioterapia (simulador, acelerador lineal), desarrollo de polo cardiovascular (con unidad de hemodinamia, unidad de cuidados intensivos cardiovascular, unidad cardioquirúrgica), resonador nuclear magnético y Tomografía axial computarizada.

Se proyectó un total de 328 camas, las que se desglosan a continuación:

**Camas Críticas**

Servicio	Proyecto
UTI Adulto	12
UCI General	6
UCI Cardiovascular	6
Neonatología	10
Críticas Pediátricas (intensivo-intermedio)	6
<b>Total</b>	<b>40</b>

**Total Camas Hospital**

Tipo de Cama	Proyecto
Camas Indiferenciadas+Pensionado	254
Camas Pediatría	14
Camas Maternidad	20
Camas Críticas	40
<b>Total</b>	<b>328</b>

Apoyan este complejo, en edificios aledaños, el nuevo centro de rehabilitación "Cruz del Sur", que en convenio ofrece atención kinésica y rehabilitación ambulatoria. Asimismo, la sede de la Universidad de Magallanes, con todas las carreras del área de la salud.

En el marco de esta estructura, la Red Asistencial de Salud Magallanes, está conformada por establecimientos de alta, mediana y baja complejidad respecto de la cartera de prestaciones que brindan al usuario.

El centro de referencia para la Red, es el Hospital Regional Dr. Lautaro Navarro Avaria, el cual se relaciona con los establecimientos de la red asistencial en las diversas provincias.

En la provincia de Última Esperanza se conecta con el Hospital de Puerto Natales Dr. Augusto Essmann, categorizado de mediana complejidad, el cual es referente a su vez de establecimientos de atención primaria de salud de las comunas de Puerto Natales y Torres del Paine. En la primera se enlaza con el Centro de Salud Familiar de Puerto Natales, el cual mantiene nexo con las Postas

de Salud Rural de Puerto Edén y Dorotea; y para la comuna de Torres del Paine, se conecta directamente con la Posta de Salud Rural Cerro Castillo y la Estación Médico Rural del Parque Torres del Paine.

En la provincia de Tierra del Fuego se conecta con el Hospital Comunitario de Porvenir, el cual es referente a su vez de establecimientos de atención primaria de Salud de las comunas de Timaukel y Primavera. En la primera se enlaza con la Posta de Salud Rural de Cameron y Estación Médico Rural Pampa Guanaco; y para la comuna de Primavera, se conecta directamente con la Estación Médica de la Mutual de Seguridad Chilena Consolidada.

Asimismo la Provincia Antártica Chilena se conecta por medio del Hospital de Puerto Williams delegado a las Fuerzas Armadas y el Centro Comunitario de Salud Familiar de Puerto Williams.

En la Provincia de Magallanes, se enlaza con establecimientos de atención primaria de las comunas de Punta Arenas, Laguna Blanca, Río Verde y San Gregorio. En la comuna de Punta Arenas se enlaza con cuatro Centros de Salud Familiar; un centro de salud en proceso de certificación; un centro comunitario de salud familiar rural y una posta de salud rural. En las comunas restantes se comunica directamente con postas de salud rural.

A continuación se presenta un resumen de la infraestructura sanitaria de la red del Servicio de Salud Magallanes:

PROVINCIAS	HOSPITALES	CONSULTORIOS	CESFAM	CECOSF	POSTAS	ESTACION MEDICO RURAL
Magallanes	1	1	4	1	4	0
Ultima Esperanza	1	1	0	0	3	2
Tierra del Fuego	1	0	0	0	1	0
Antártica Chilena	*1	0	0	1	0	0
TOTAL	4	2	4	2	8	2

\* Hospital delegado a las Fuerzas Armadas

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Magallanes se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a del Servicio de Salud.
- Director/a Hospital Clínico Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria".
- Subdirector/a Médico de Hospital Clínico Magallanes "Dr. Lautaro Navarro Avaria".

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los principales servicios que presta el hospital son:

**ACTIVIDADES HOSPITAL REGIONAL**

ACTIVIDADES	2006	2007	2008	2009
C. ESPECIALIDADES	80.158	83.125	82.764	83.399
C. URGENCIAS	100.418	99.663	96.616	108.812
EGRESOS HOSP.	11.536	12.024	11.993	12.120
I. QUIRUR. MAYORES	4.755	5.900	4.991	4.482
I. QUIRUR. MAYORES AMB.	1.229	1.405	1.344	1.430
I. QUIRUR. MENORES	1.187	1.123	690	707
IMAGINENOLOGIA	57.383	57.015	56.734	50.066
LABORATORIO	442.272	469.385	397.829	392.442
PARTOS	970	1.018	1.136	1.178
A. PATOLOGICA	10.946	10.912	10.540	12.317

Fuente: Unidad Estadística. Hospital L. Navarro A. Punta Arenas

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo de la dirección está integrado por:

- **Subdirector/a Técnico (médico)**, quien tiene a su cargo la gestión asistencial del hospital en las áreas de urgencia, atención ambulatoria y Hospitalizados.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos**, que tiene bajo su responsabilidad la adecuada gestión de recursos humanos.
- **Subdirector/a de Administración y Finanzas**, a quien le corresponde la gestión administrativa del establecimiento velando por la adecuada gestión de las áreas financieras, físicas y de abastecimiento.

Así también se relaciona permanentemente con: Secretaría y Oficina de Partes, Jefes de las Unidades: Calidad, Oficina de Informaciones y Reclamos, Asesoría Jurídica, Control de Gestión e información en Salud, Auditoría, Consejo Técnico, Consejo Consultivo de Usuarios, Comités Asesores de: Bioética Clínica, Farmacia, Infecciones Hospitalarias, entre otros.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Director/a del Hospital interactúa en el ámbito de su equipo directo de trabajo, con Subdirector Técnico; Subdirector de Administración y Finanzas; Subdirector de Recursos Humanos. También se relaciona con los integrantes de diferentes Unidades asesoras y comités con los cuales interactúa en el marco de actividades directivas. También se relaciona representantes de organizaciones gremiales de diferentes estamentos de trabajadores del Hospital.

## CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son los usuarios del hospital, así como también se considera una función fundamental de la dirección el mantener una coordinación fluida y eficiente con los profesionales directivos de la Dirección del Servicio de Salud como:

- Subdirectora de Gestión Asistencial del servicio de salud
- Subdirectora de Recursos Humanos del servicio de salud
- Subdirección administrativa del servicio de salud
- Secretaría Regional Ministerial de Salud
- Convenios que involucren al Hospital como por ejemplo con:
  - Fondo Nacional de la Salud (Prestaciones Valoradas).
  - Otros prestadores de salud: Prestadores privados; Fuerzas Armadas; Atención primaria de salud; Salud Municipal; Universidades

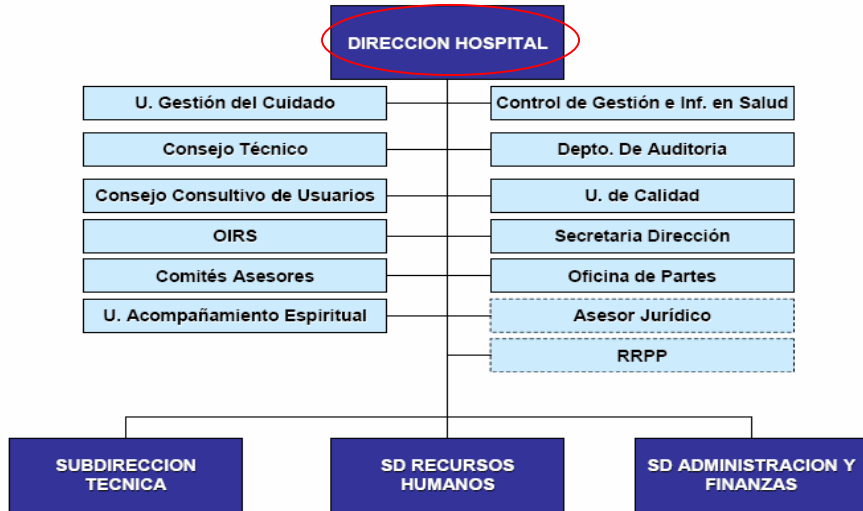
## DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen directamente del cargo	<b>976</b>
Dotación total del Hospital	<b>976</b>
Dotación honorarios	<b>13</b>
Presupuesto que administra	<b>\$ 21.600.000.000</b>
Presupuesto del Hospital 2010	<b>\$ 22.098.000.000</b>

Fuente: Subdirección RRHH y Subdirección Administrativa. Hospital Clínico Magallanes



**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.240.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.275.855.-	\$1.479.306.-	\$3.755.161.-	\$3.152.579.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.128.987.-	\$2.033.841.-	\$5.162.828.-	\$4.179.712.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.495.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.266.536.-	\$1.473.248.-	\$3.739.784.-	\$3.141.046.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.509.536.-	\$1.631.198.-	\$4.140.734.-	\$3.438.075.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.240.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificador central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo periodo se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).