

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-04-12

Representante del CADP: Héctor Pérez

DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA

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° 11, 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.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 actuar y tomar decisiones , desarrollando estrategias de colaboración internas y externas, facilitando la ejecución del nuevo modelo de gestión, el cual considera la etapa de licitación , construcción y concesión del nuevo hospital, velando a la vez por la gestión eficiente en el ámbito financiero.

Se valorará presentar a lo menos tres años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o de 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.

Habilidad para constituirse como una autoridad regional interna y externa a la institución, siendo reconocido en su cargo, demostrando confianza y motivando el trabajo en equipo; promoviendo instancias de desarrollo a toda la red, por ser el Director/a de un hospital de alta complejidad y referencia zonal.

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 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 Antofagasta
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Antofagasta
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Antofagasta

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Director/a del Hospital Regional Antofagasta "Dr. Leonardo Guzmán", le corresponde gestionar los recursos técnico-asistencial y administrativos del establecimiento, para proporcionar, mediante los principios de la reforma de la Salud y en coordinación con otros establecimientos de la Red Asistencial, un Servicio de Salud integral, oportuno y de calidad para su beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Regional Antofagasta le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas por la Red Asistencial de Salud.
2. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo

de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.

3. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
4. Controlar la actualización de un diagnóstico de los usuarios-beneficiarios del hospital en materias de necesidades y nivel de satisfacción, respecto de los servicios entregados, promoviendo instancias de participación social que permitan la integración de la comunidad a la gestión del establecimiento.
5. 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.
6. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a su planificación, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos, gestionando las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
7. Trabajar en coordinación con los distintos establecimientos que componen la Red de Salud, en el ámbito asistencial, así como también con la dirección del Servicio de Salud y con otros organismos externos, como los programas y acciones de salud establecidas por la Subsecretaría de Salud Pública y SEREMI de Salud.
8. Representar al establecimiento en la Red y ante la comunidad en materias de relaciones públicas, gestión clínica y epidemiología.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Hospital, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar planes y programas de trabajo para el desarrollo efectivo que consideren el diseño y ejecución de estrategias orientadas a resolver problemas que dificultan la atención del Hospital, velando por el cumplimiento de los estándares exigidos por los compromisos de gestión y metas sanitarias.
2. Garantizar la entrega oportuna y veraz de la información a las instancias que correspondan, tanto en el ámbito clínico asistencial como en el ámbito administrativo para la toma de decisión fundada y oportuna.

3. Desarrollar e implementar estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.
4. Implementar y ejecutar un plan de trabajo que permita mejorar permanentemente la calidad de servicio y satisfacción de los usuarios, respecto de los servicios entregados en el contexto de los diagnósticos y análisis de la institución, como también en relación a los lineamientos ministeriales.
5. Generar estrategias de acción que fortalezcan instancias de participación social e integración de la comunidad a la gestión del Hospital.
6. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio de Salud, logrando establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
7. Desarrollar e implementar estrategias para consolidar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
8. Diseñar e implementar planes y estrategias que faciliten el proceso de gestión del cambio y el consiguiente modelo de gestión, concebido para el desarrollo del nuevo complejo hospitalario.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Antofagasta, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, único en la región de Antofagasta.

Es un organismo estatal funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Ministerio de Salud para el cumplimiento de las políticas, normas y planes generales que éste determine.

El Hospital Regional de Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán de Antofagasta, es el establecimiento de alta complejidad más grande la Región y es un centro de referencia en múltiples especialidades en todo el norte del país. Actualmente se encuentra en proceso de normalización.

Cuenta con 571 camas y su dotación de personal está compuesta en su gran mayoría por profesionales médicos y paramédicos.

Su estructura funcional, considera una serie de servicios clínicos y unidades de apoyo entre las que se incluyen medicina, obstetricia-ginecología, pediatría, neonatología, cirugía, urología, neurocirugía, oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, unidad de diálisis,

medicina física y rehabilitación, unidad de emergencia, cuidados intensivos de adultos y niños, entre otras.

Paralelamente, el hospital atiende las consultas de especialidades de sus usuarios, a través de los policlínicos ubicados dentro del mismo establecimiento.

Sus características de macro-organización, hacen que el Hospital "Dr. Leonardo Guzmán", resuelva una gran cantidad de consultas y necesidades de atención médica. El Hospital de Antofagasta, en los últimos 3 años ha realizado más de: 5 mil partos, 3 mil cesáreas, 57 mil intervenciones quirúrgicas de distinto nivel de complejidad, más de 2 millones de exámenes de laboratorio y más de 380 mil atenciones en el consultorio de especialidades.

La red que encabeza el Hospital Regional, está constituida por Hospital Calama, Hospital Tocopilla, el Hospital Taltal, el Hospital Mejillones, y los Consultorios de atención primaria y postas de salud rural de las diferentes comunas de la región.

Adicionalmente se está en pleno proceso de licitación de las obras de construcción del nuevo Hospital Regional de Antofagasta, el que se levantará a través del sistema de concesiones.

Este será un establecimiento de 113 mil m² aproximadamente, con 16 pabellones quirúrgicos, 671 camas, 28 camas UCI, 17 camas UTI y 10 camas en la Unidad Coronaria, entre otros importantes avances en equipamiento e infraestructura. Se estima una inversión de los 111 mil millones de pesos aproximadamente.

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al servicio son los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

BIENES Y/O SERVICIOS*

El Hospital de Antofagasta genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Prestación	año 2009	año 2010	año 2011
Consultaespecialidades	125.509	127.291	131.245
Consulta de emergencias	114.533	115.673	102.976
Intervenciones quirúrgicas mayores	12.161	10.701	10.906
Intervenciones quirúrgicas menores	6.357	6.840	10.365
Exámenesradiológicos	44.016	59.334	56.913
Exámenes de laboratorio	848.727	399.999	751.662
Partos	1.717	1.821	1.512
Cesáreas	1.044	1.042	976
Ecotomografías	10.169	7.952	8.850
Endoscopías	1.301	1.262	1.143
Programa Reducción de Listas de Espera (PPV)	-	-	-
*Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	90%	95.87%	99.43%
Egresos	25.111	22.242	21.190

Fuente: Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS)

*Fuente: Sistema de Registro SIGGES

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/ de la Director/a esta conformado por:

Subdirección Administrativa: Asesora y colabora con el Director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a: orientación médica y estadística, personal y bienestar, asuntos contables y financieros, de recursos físicos y abastecimiento, de alimentación, de farmacia y prótesis, de esterilización, de servicios generales, de seguridad y emergencia y demás aspectos que le encomienden.

Subdirección Desarrollo de las Personas: ejecuta los programas aprobados para satisfacer las necesidades de personal del establecimiento y su racional distribución entre los servicios clínicos, unidades de apoyo, secciones y demás dependencias, de acuerdo a los criterios fijados por la Dirección del Hospital. Participa en las tareas de selección y capacitación de personal, en coordinación y bajo la tuición técnica del departamento de recursos humano del Servicio; Informa, elabora y controla las planillas de pago de remuneraciones.

Subdirección Médica: destina horas médicas suficientes para cubrir la demanda en la atención ambulatoria, atención a pacientes hospitalizados, y satisfacer integralmente la demanda abierta y cerrada de la población. Organiza reuniones clínicas, preocupándose del permanente perfeccionamiento de las Historias Clínicas, velando porque se cumplan las exigencias y normas técnicas, y velar a través de acciones la protección y recuperación de la salud, así como de rehabilitación y cuidado paliativos de los enfermos, con los medios humanos y materiales que el Hospital disponga para aquello.

Secretaría y Oficina de Partes: Recepciona, distribuye, archiva y despacha correspondencia oficial y reservada de la Dirección. Atenderá Público (Informaciones, Consultas, Reclamos, Entrevistas, Reuniones, etc.) Agenda Reuniones (Jefaturas, Comités,

Gremios, Organizaciones y Usuarios en General. Presta apoyo administrativo inmediato que ella requiera y desempeña las demás funciones y tareas que se le encomienden.

El Director/a cuenta además con la colaboración del Consejo Técnico Administrativo, el cual lo componen; los Subdirectores Médico y Administrativo, tres jefe de Servicios Clínicos, un jefe de Unidad de Apoyo, un jefe de sección administrativa, y un representante de la Asociación Gremial.

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.

El/la Director/a trabaja con los representantes de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:

- Comité de Mejoramiento Entorno Laboral (MEL)
- Comité Bipartito de Capacitación
- Comité de Selección
- Comité Consultivo de usuarios (mixto)
- Las Jefaturas de dicho establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes al área de la administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.

A pesar que los voluntariados no se consideran formalmente en la estructura de la organización, realizan una importante labor en el recinto asistencial, por lo que los lazos de comunicación diaria con ellos se hacen indispensables.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

La población beneficiaria del hospital.

Dentro de los actores externos es de suma importancia la relación que el director/a establece con, los directivos de la Red Asistencial: directores de los establecimientos, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.

Entre los establecimiento privados con las que estable contactos estratégicos se encuentran:

- Clínica Antofagasta
- Clínica La Portada
- Clínica Oftalmológica Oftalmonor
- Hospital Militar de Antofagasta.

Además, mantiene una relación directa con el Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública y SEREMI.

La relación con los proveedores es de fundamental importancia, ya que en muchas ocasiones son elementos de confianza, los que permiten resolver contingencias, que de otra forma se transformarían en dificultades en la provisión de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen del cargo	1421
Dotación total del hospital	1421
Personal a honorarios del Hospital	47
*Presupuesto del Hospital (inicio año 2012)	\$ 28.128.262.000
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 90.197.179.000

* Servicio de Salud Antofagasta Presupuesto 2012

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

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.606.000.-** 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 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.496.710.-	\$1.872.532.-	\$4.369.242.-	\$3.547.254.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.448.531.-	\$2.586.398.-	\$6.034.929.-	\$4.679.921.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.925.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.485.715.-	\$1.864.287.-	\$4.350.002.-	\$3.534.171.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.666.242.-	\$1.999.682.-	\$4.665.924.-	\$3.748.998.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.606.000.-

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

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

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

RENTA

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/as 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).