

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-09-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Undurraga

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. GUILLERMO GRANT BENAVENTE SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera, 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 2° del DFL N° 20 del 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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
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, en particular de salud pública, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia del Hospital Guillermo Grant Benavente.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand 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; de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios. Se valorará contar con experiencia de al 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 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 y/o nuevas, como el proceso de normalización y posterior puesta en marcha del establecimiento.

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, que aseguren la continuidad en el servicio con estándares acordes al nuevo modelo de gestión hospitalaria.

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, en especial considerando el proceso de modernización y normalización del establecimiento.

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 organizacional e incremento de resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Concepción
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Concepción
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Concepción

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas 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.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, 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 y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la red de salud regional con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario.
4. Supervisar y controlar la gestión de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial, en estrecho vínculo con su equipo de trabajo y comités asesores.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno, promoviendo la satisfacción usuaria y tomando en cuenta especialmente el cambio que implica el proyecto de normalización.
6. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del Servicio de Salud Concepción.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente deberá asumir los siguientes desafíos:

- Conducir la implementación de autogestión hospitalaria en red.
- Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES), velando por la ejecución de los programas de prestaciones valoradas, convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y entregando las garantías de oportunidad de atención para estos casos.
- Gestionar las listas de espera de la red asistencial del Servicio de Salud, en lo que corresponda a las especialidades del establecimiento.
- Ejecutar el presupuesto anual asignado y mantener un equilibrio financiero.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Concepción, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, y uno de los 5 de la Región del Bío Bío.

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.

La misión del Servicio de Salud Concepción es ejecutar las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, con calidad humana y tecnológica, al límite de los recursos que la sociedad asigne a este propósito.

El Hospital Guillermo Grant Benavente pertenece al Servicio Salud Concepción, que alberga una población total de 631.290 personas, de las cuales el 66,9% es su población beneficiaria. Este hospital es un establecimiento de salud de alta complejidad (tipo 1) que cubre además de la población beneficiaria antes señalada, aquellas necesidades de la provincia de Arauco, equivalente a 167.309 habitantes y en ciertas prestaciones muy complejas, atiende a los otros tres servicios de salud de la región (Talcahuano, Ñuble y Bío Bío), completando así un área de influencia total de 2.009.549 habitantes.

Actualmente su organización asistencial y clínica cuenta con: 16 Servicios Clínicos: Pediatría, Obstetricia Y Ginecología, Medicina, Cirugía, Neurocirugía, Neurología, Dermatología, Urología, Otorrinolaringología, Oftalmología, Dental, Oncología, Psiquiatría, Quemados, Cirugía Infantil, Pensionado; 10 Unidades de Apoyo Clínico Terapéutico: 3 Unidades de Paciente Crítico (Médica, Quirúrgica y Pediátrica), Pabellón y Anestesia, Unidad de Emergencia, Unidad de Diálisis, Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU), Radioterapia, Medicina Física y Unidad de Medicina Transfusional; 1 Centro de Atención Ambulatoria de alta complejidad; 4 Unidades de Apoyo Clínico al Diagnóstico;

Laboratorio Clínico, Imagenología, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear.

El Hospital Guillermo Grant Benavente se caracteriza por ser un centro de referencia regional y del sur del país para la alta especialidad médica. Esta condición, sumada al aumento de pacientes y a la propia realidad epidemiológica de la región, hace que el hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva un notable y constante desafío en relación con la atención oportuna a los usuarios del establecimiento.

Este hospital cuenta con 940 camas, con un índice ocupacional del 97,5%, siendo así el de mayor dotación del país.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Concepción, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico 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 Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios más representativos entregados por el/la Director/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2008	2009
Medicina	57.006	16.757
Cirugía	54.396	19.898
Pediatría	42.005	14.564
Ginecología	14.573	6.170
Obstetricia	7.840	1.334
Oftalmología	23.856	8.558
Nº Total consultas realizadas	359.004	258.020
Promedio Atención Médica Diarias		
Consultas nuevas	164.791	74.923
Nº consultas no médicas	98.726	75.357
Exámenes de Laboratorio	2.139.234	2.160.886

	2008	2009
Nº de camas	941	940
Egresos	84.396	62.938
Promedio días estada	5,3	4,51
Índice Ocupacional	84,7	97,5

Fuente: Servicio de Salud Concepción, 2010 / Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente, 2010.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de el/la Director/a del Hospital está conformado por:

- **Subdirector/a médico/a hospital:** le corresponde asesorar y colaborar con el Director en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de Salud, y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a administrativo/a hospital:** asesorar y colaborar con el Director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a: orientación médica y estadísticas; 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 competen.
- **Jefes/as de centros de responsabilidad (CR):** encargados de asesorar al Director en aquellas materias del ámbito de la gestión clínica y administrativa, y de coordinar a los jefes de Servicio Clínico y Jefes de Unidades de apoyo, con el fin de asegurar la atención oportuna y fluida de los pacientes.
- **Enfermero/a encargada de Gestión del Cuidado:** encargada de asesorar al Director en todas aquellas materias relativas a la continuidad del cuidado clínico-sanitario de enfermería de los pacientes al interior del establecimiento.
- **Asesor/a Jurídico:** cuyo rol es asesorar en la interpretación y adecuada aplicación de la normativa legal y reglamentaria vigente
- **Encargado/a de Comunicaciones y Relaciones Públicas:** cuyo rol es asesorar al Director en su relación con los medios de comunicación y el manejo de la comunicación interna y externa del establecimiento.
- **Jefe/a de Auditoría:** encargado del control de procesos y detección de áreas de mejora
- **Jefe/a de Oficina de Partes:** encargado de asegurar con eficiencia, eficacia y oportunidad los procesos relativos a los flujos de correspondencia.
- **Encargado/a de Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente (incluye Epidemiología e Infecciones Intrahospitalarias):** encargado de velar por el correcto desarrollo de los procesos y los sistemas de control que permitan proteger la seguridad

tanto de los pacientes como de los funcionarios, así como asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad tanto en los aspectos estructurales como de procesos clínicos.

- **Encargado/a Oficina Información Reclamos y Sugerencias (OIRS):** cuyo rol es asegurar una relación fluida con los clientes externos, particularmente con los usuarios, y asesorar al Director respecto de implementación de intervenciones para mejorar el grado de satisfacción de aquellos.

CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a del Hospital se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo:

- **El/La Directora/a del Servicio de Salud Concepción,** en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- **Los/as subdirectores/as de dicho Servicio de Salud** en sus áreas de competencia correspondientes a gestión asistencial, del cuidado, de recursos físicos y financieros 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.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

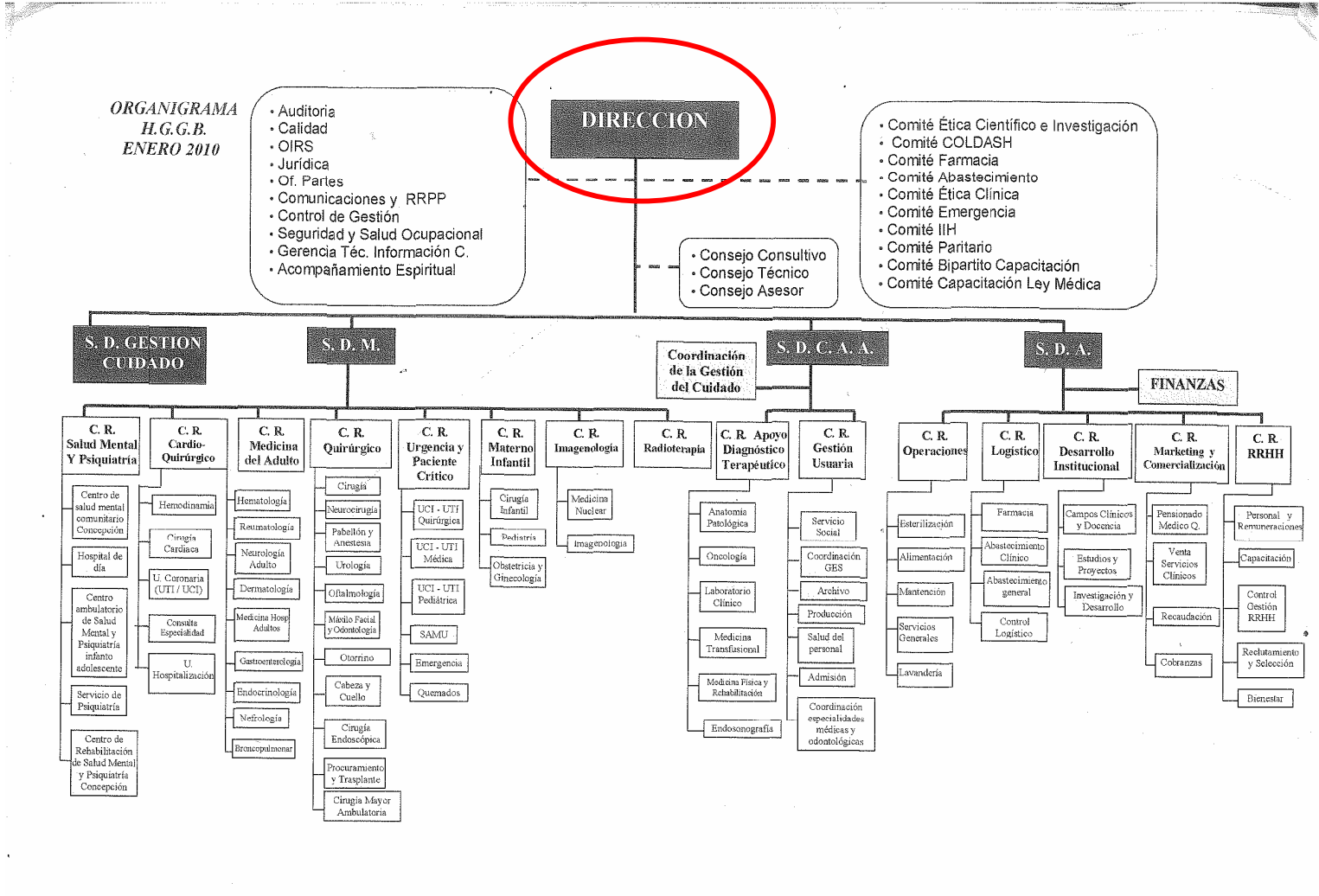
- La población usuaria.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria, de la región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a de Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Universidades y Centros Formadores con los cuales el Servicio de Salud mantiene convenios vigentes, formando parte de la Comisión Docente Asistencial del Hospital.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Dotación total del Servicio de Salud Concepción	4.349
Personal honorarios	596
Presupuesto que administra	\$ 56.588.000.000
Presupuesto del Servicio*	\$102.236.287.000

*Fuente: Ley de Presupuestos 2011, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.555.000.-** 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 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.	\$2.312.985.-	\$2.081.686.-	\$4.394.671.-	\$3.520.143.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.047.550.-	\$2.742.795.-	\$5.790.345.-	\$4.469.202.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.836.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.302.514.-	\$2.072.263.-	\$4.374.777.-	\$3.506.615.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.415.524.-	\$2.173.972.-	\$4.589.496.-	\$3.652.624.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.555.000.-

***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 recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de 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 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 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 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 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 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).