

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-10-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Javier González

### DIRECTOR/A HOSPITAL DEL SALVADOR SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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 2° del DFL N° 32 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.*

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### FACTOR PROBIIDAD

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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	10%
7. 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 de desarrollo institucional del Hospital del Salvador.

### **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 promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta y prolija ejecución de los procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 3 años, que le permitan dirigir y gestionar una organización de complejidad y envergadura equivalente al hospital a su cargo.

### **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 colocar el foco en la articulación de las redes con atención primaria de salud, tanto del territorio geográfico del Servicio de Salud, como con otros actores públicos y privados. 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, prevenir, contener, enfrentar y resolver situaciones de crisis y contingencias, relacionadas con la actividad clínica y administrativa, propias de un establecimiento de salud pública. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para afrontar, de ser necesario, estas situaciones críticas.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para conducir a los funcionarios/as de la institución, desarrollar el talento en un clima organizacional armónico y desafiante. Capacidad para comunicar y transmitir la misión, visión y metas de la organización. Se valorará la capacidad de trabajo en equipo e impacto e influencia sobre sus superiores, pares y subordinados, para el logro de los desafíos esperados para el cargo.

### **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 materias de administración, dirección, gestión hospitalaria, redes asistenciales o afines, 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 Metropolitano Oriente
Dependencia	Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Oriente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ A la Director/a del Hospital del Salvador, le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud y a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad para sus beneficiario/as.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar al establecimiento, hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención contenido en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.
2. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.
3. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Integrar el hospital a la red de salud y entregar eficientemente los servicios que de él son requeridos.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y de su red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

6. Velar por la correcta administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento tecnológico, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuario/as.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

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

1. Implementar procesos de mejora continua de la cartera de servicios, asegurando la calidad y eficacia de las atenciones de salud, de manera de disminuir el mapa de riesgo institucional.
2. Optimizar los estándares de evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.
3. Liderar el proceso de normalización del Establecimiento en sus diferentes etapas, que comprende el desarrollo institucional para hacer frente a la demanda en las próximas décadas.
4. Promover una cultura de gestión que incentive el trabajo en equipo y optimice la integración de este establecimiento a la red asistencial.
5. Ejercer una correcta ejecución presupuestaria, de acuerdo a los parámetros establecidos en decreto N° 38 del 2005.
6. Fortalecer e impulsar el desarrollo de la mejora en las tecnologías de la información en los aspectos administrativos y clínicos.

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

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

En los últimos años el Ministerio de Salud ha promovido la orientación de las actividades realizadas por el sistema nacional de servicios de salud, hacia la aplicación de los principios de respeto a los derechos ciudadanos, equidad, solidaridad, calidad y participación. Este desafío ha implicado el planteamiento de metas más ambiciosas en lo referido a otorgar garantías sanitarias a la población, implementar políticas de promoción y protección social en salud, garantizar una atención digna, oportuna y de buena calidad, disminuir la brecha sanitaria y propender al pleno acceso a la salud para la población de todo el país.

En este contexto, la actividad de los servicios de salud y los hospitales integrantes de su red, tienen cada período nuevas exigencias, por cuanto en forma permanente se incorporan nuevas patologías garantizadas (GES), las que deben cumplir con las exigencias de acceso, oportunidad y financiamiento establecido.

Del mismo modo, los Hospitales Públicos enfrentan desafíos de mejoras en la calidad de atención, las que están exigidas en los procesos de acreditación, así como en las actividades de monitoreo, prevención y mitigación de aspectos relacionados con la seguridad de la atención.

El Hospital del Salvador tiene una población usuaria cercana a las 600 mil personas y ha desarrollado innovaciones importantes en pos de la mejora asistencial al crear la Unidad de Satisfacción Usuaria, la Unidad

de Cuidados Paliativos, la instauración de Audiencias programadas en Urgencia, etc.

Como todas las mejoras deben propender a un equilibrio financiero el establecimiento desde el año 2002, gestiona sus actividades con información GRD (Grupos Relacionados de Diagnóstico) y Winsig, programas que entregan datos para la gestión clínica y costeo de prestaciones, que permiten gestionar las actividades, revisar costos, reorientar procedimientos, todo con una mirada de establecimiento parte de la red de salud país.

Cabe señalar que los siguientes cargos, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en el Servicio de Salud Metropolitano Oriente:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Hospital del Salvador
- Director/a Hospital del Salvador
- Director/a Hospital Luis Calvo Mackenna
- Director/a Hospital Instituto de Neurocirugía
- Director/a Hospital Instituto Nacional del Tórax
- Director/a Hospital de Geriatría
- Director/a Hospital Instituto de Rehabilitación P.A.C
- Subdirector/a Médico/a Hospital Luis Calvo Mackenna
- Subdirector/a Médico/a Hospital Instituto de Neurocirugía
- Subdirector/a Médico/a Instituto Nacional del Tórax
- Director/a Hospital Dr. Luis Tisne

## BIENES Y/O SERVICIOS

La población usuaria correspondiente al Hospital del Salvador es de 591.805 personas, contando el establecimiento con un número total de 414 camas.

El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2009 alcanzó a 207.294. Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de consultas entre los años 2006 y 2009

<b>CONSULTAS POR ESPECIALIDAD</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Medicina	73.366	43.570	50.154	55.913
Cirugía	21.813	21.144	24.427	24.252
Traumatología	17.227	16.138	16.227	18.048
Oftalmología	36.371	34.122	31.492	33.467
Otorrino	15.668	14.636	14.763	16.597
Urología	10.191	10.390	10.512	11.363
Psiquiatría	16.943	14.690	15.345	17.185
Dermatologías	17.734	16.186	9.740	12.070
Neurología	13.228	10.288	10.011	11.330
Medicina Física	6.413	6.375	6.397	7.069

Nº Total consultas realizadas	228.954	187.539	189.118	207.294
Promedio Atención Médica Diarias	919	758	795	836
Consultas nuevas	45.257	36.641	39.401	53.488
Nº consultas no médicas	69.824	66.854	69.538	79.594
Exámenes de Laboratorio	1.465.527	1.381.786	1.584.568	1.748.199
	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Nº de camas	392	392	420	414
Egresos	18802	18489	18496	18823
Promedio días estada	6,3	6,7	7,0	7,0
Índice Ocupacional	93,0	94,2	94,0	92,6

#### EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Subdirector/a Médico/a**, quien tiene a su cargo la gestión asistencial del establecimiento, en sus componentes de atención de urgencia, atención ambulatoria y hospitalizada.
- **Subdirector/a Administrativo/a**, quien se encarga de la gestión administrativa del establecimiento a su cargo, velando por la adecuada gestión de las áreas financieras, físicas y de abastecimiento.
- **Subdirector/a Operaciones**, quien se encarga del mantenimiento de la infraestructura del establecimiento, así como de servicios de apoyo a la gestión clínica y administrativa.
- **Subdirector/a de Enfermería y Gestión del Cuidado**, quien tiene a su cargo la gestión de cuidados clínicos de los pacientes del establecimiento.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos**, quien tiene a su cargo la gestión y desarrollo del recurso humano.
- **Subdirectora de Diagnóstico y Apoyo Clínico**, quien tiene a su cargo la gestión de las unidades de apoyo.

Además, forman parte del equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital del Salvador los jefes de las siguientes Unidades:

- **Oficina de Informaciones y Reclamos:** Que se encarga de resolver los reclamos, consultas y felicitaciones de los pacientes o sus familiares. Recibe solicitudes vía ley de transparencia.
- **Auditoría:** De carácter interno, audita tanto procesos de carácter médico como administrativo-financiero.

- **Investigación y Docencia:** Se preocupa de la relación con las Universidades, proyectos de investigación y en general las relaciones académicas del establecimiento con diferentes escuelas y profesionales.
- **Unidad de Control de Gestión:** Genera informes para la gestión a partir de los GRD (Grupo Relacionados de Diagnostico), el Winsig (sistema de información de gestión) y los informes de producción del establecimiento y se vincula con los centros de responsabilidad.
- **Asesoría Jurídica:** Revisa los actos administrativos desde la perspectiva legal y representa al Director en las Mediaciones y otras acciones ante los tribunales.
- **Unidad de Calidad:** Desarrolla y aplica modelos de acreditación hospitalaria e informa de ellos a los jefes de Servicio y a las Unidades asistenciales en general
- **Consejo Consultivo de Usuarios:** Es una estructura que vincula a la comunidad con la dirección del hospital y forma parte de la estructura de la participación social del establecimiento.

## CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de las subdirectores del establecimiento , además tendrá una interacción continua con:

**Jefes de los Servicios Clínicos**, quienes están a cargo materializar de la producción, entendida como la resolución de los problemas de salud de los pacientes que ingresan al establecimiento en forma ambulatoria u hospitalización.

**Unidades de apoyo:** destinadas a proporcionar elementos diagnóstico como exámenes, imagenología, resonancias y apoyo industrial como esterilización y otros

**Unidades administrativas**, destinadas al apoyo de las áreas de RRHH, Finanzas, contabilidad ,estadísticas. etc.

Asimismo, forman parte de sus clientes los comités asesores tales como:

**Infecciones Intrahospitalarias:** destinada a pesquisar, prevenir y establecer normas que reduzcan el riesgo de infecciones y sus consecuencias, lo cual esta íntimamente ligada a los aspectos que dicen relación con la Calidad.

**Unidad de Emergencia:** destinada a prevenir los efectos adversos de cualquier contingencia que ponga en riesgo la operación del establecimiento ya sea por eventos de la naturaleza como terremotos u acciones de personas que pudiesen provocar un siniestro como incendios y otros.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/la Director/a desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control, en conjunto con sus pares de los otros establecimientos:

- El principal cliente externo es su población beneficiaria.
- Director/a Servicio Salud Metropolitano Oriente, Subdirectores/as Médicos/as, Administrativos/a y de Recursos Humanos.
- Directores/as de establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- El Fondo Nacional de Salud (FONASA), para el adecuado financiamiento de prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES)
- Universidades con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

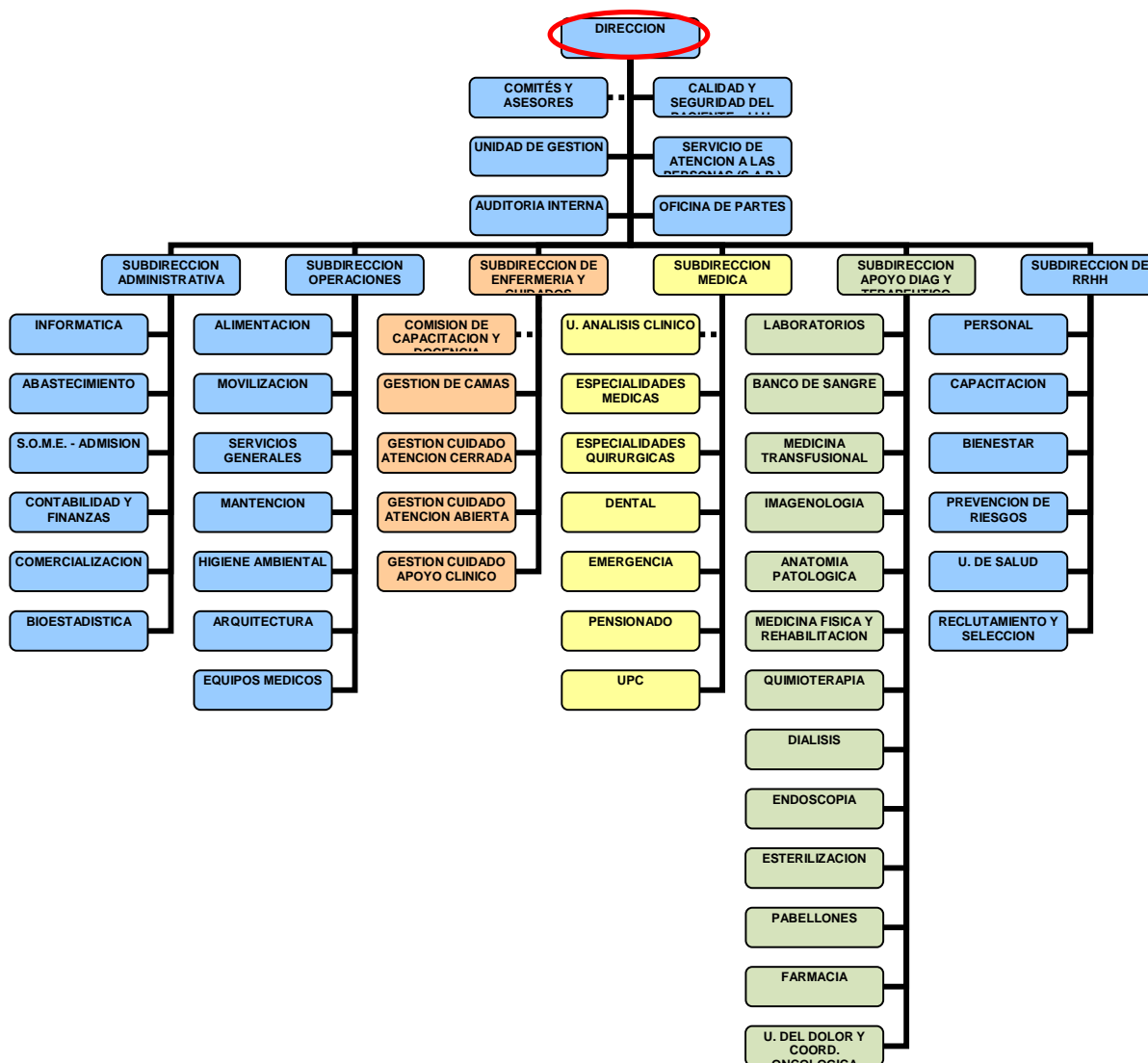
Nº Personas que dependen directamente del cargo	1715
Dotación total del Servicio de Salud Metropolitano Oriente	4710
Personal honorarios	5
Presupuesto que administra	\$ 32.000.000.000.-
Presupuesto del Servicio de Salud*	\$133.147.930.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Oriente

\*Fuente: Ley de Presupuesto año 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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.346.000.-** 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.	\$2.183.317.-	\$1.964.985.-	\$4.148.302.-	\$3.311.119.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.917.883.-	\$2.626.095.-	\$5.543.978.-	\$4.260.178.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.627.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.172.846.-	\$1.955.562.-	\$4.128.408.-	\$3.297.591.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.285.857.-	\$2.057.271.-	\$4.343.128.-	\$3.443.600.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.346.000.-</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 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).