

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-10-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pablo Velozo Alcaide

DIRECTOR/A HOSPITAL PUERTO AYSÉN SERVICIO DE SALUD AYSÉN

1. REQUISITOS LEGALES

Titulo Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 30 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	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

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, 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.

Capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de sus tareas, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos para llevar a cabo la gestión, articulando distintos factores y grupos de interés, para el logro de los objetivos de su hospital y del servicio.

Además, se valorará poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura con conducción de equipos de trabajo, 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 (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.

Capacidad para constituir y mantener un equipo directivo cohesionado con alto nivel profesional, integrador y con visión sistémica.

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 con conocimientos y/o experiencia en materias de administración, dirección, gestión hospitalaria, redes institucionales y asistenciales y/o afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Aysén
Dependencia	Director del Servicio de Salud Aysén
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Aysén

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Puerto Aysén le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, con eficiencia, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud de Aysén, dando satisfacción a los requerimientos del Gestor de Red.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia, conforme con el marco normativo vigente.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.

3. Coordinar el proceso de articulación con la red asistencial del servicio de salud y la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración para dar respuesta a la demanda de la población.
5. Velar por la administración de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la Red Asistencial.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Director/a del establecimiento, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Liderar un equipo directivo competente y comprometido con la transformación de la gestión hospitalaria, en función de los nuevos lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud, respecto a metas sanitarias y disciplina financiera.
2. Potenciar el rol del establecimiento en la gestión en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud de Aysén y del hospital, centrada en las necesidades de sus beneficiarios.
3. Liderar la implementación de la nueva estructura organizacional del Hospital de Pto. Aysén, desde su ámbito de competencia y en relación a los Centros de Responsabilidad que dependen de ésta Dirección.
4. Fortalecer permanentemente instancias de participación con la comunidad interna y externa del hospital, con el fin de facilitar un funcionamiento eficiente y orientado a una gestión estratégica.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Aysén es un organismo funcionalmente descentralizado que se encuentra dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio para la realización de las acciones de salud establecidas por mandato legal.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Aysén se encuentra ubicada territorialmente en la XI región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, la cual se encuentra en la zona austral de nuestro país. Tiene una extensión de 110.000 KM², lo que unido a una baja cantidad de habitantes deriva en una alta dispersión poblacional, a la que se agregan características climatológicas, naturales y socio políticas complejas.

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico , Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O´Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 hospitales, 2 consultorios generales urbanos en Coyhaique, la dirección de salud rural y 30 postas de salud rural.

La dirección del servicio está conformada por equipos multidisciplinarios, entre los que se cuenta:

- Jefe/a departamento subdirección de recursos físicos y financieros
- Jefe/a departamento subdirección recursos humanos
- Jefe/a departamento subdirección de calidad
- Jefe/a departamento jurídico
- Jefes/as de subdepartamentos

Además, el subdirector/a médico se coordina en materias asistenciales con:

- Director/a de hospital
- Subdirector/a médico de hospital regional
- Jefe/a de servicios clínicos

Destaca en este equipo directivo un alto grado de compromiso con las tareas desarrolladas y con el Servicio de Salud Aysén; a la vez, cuentan con diversidad de experiencias y formación directiva, fortaleciendo la articulación de red asistencial del servicio y generando lineamientos claros para la derivación de pacientes.

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

Primer Nivel

1 Director/a servicio de salud

Segundo Nivel

1 Subdirector/a administrativo servicio de salud

1 Director/a de atención primaria

2 Directores/as de hospital

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital de Puerto Aysén son:

Actividad	Año 2008	Año 2009
Consultas de Morbilidad General	22.413	23.377
Consultas de Urgencia	29.683	30.787
Consultas de Especialidad	1.568	2.860
Partos Normales	124	137
Partos distócicos	0	0
Partos Cesáreas	22	20
Porcentaje de Cesáreas	15,1	12,7
Egresos	1.443	1.856
Promedio días estada	5,6	4,5
Índice Ocupacional	45,3	45,3
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	52	21
Intervenciones Quirúrgicas Menores	210	250
Dotación de Camas	56	56

Fuente: Servicio de Salud Aysén

EQUIPO DE TRABAJO

El Director/a del hospital trabaja coordinadamente con un equipo conformado por:

Subdirector/a Administrativo/a: cumple las funciones de asesorar y colaborar con el Director en la gestión administrativa del establecimiento en asuntos relativos a organizar, supervisar y evaluar la gestión de los departamentos de su dependencia; realizar la gestión financiera de acuerdo a las necesidades del establecimiento; la gestión de recursos humanos; establecer un sistema de planificación que le asegure la provisión de los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud, entre otros.

Subdirector/a Médico: asesorar técnicamente al Director, definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial de acuerdo a las horas disponibles, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección.

Coordinador/a de Enfermería: le corresponde establecer funciones y actividades de coordinación, supervisión y control de atención de enfermería que debe realizarse en el establecimiento, procurando eficiencia en el proceso de atención de salud del paciente.

Además participa en el Consejo de Desarrollo, el cual tiene como finalidad representar a la comunidad interna y externa del establecimiento asistencial y le corresponde colaborar en algunos aspectos con la gestión del establecimiento, permitiendo informar el nivel de salud de la comunidad.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a del Hospital Puerto Aysén es su población beneficiaria.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud de Aysén y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia, con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

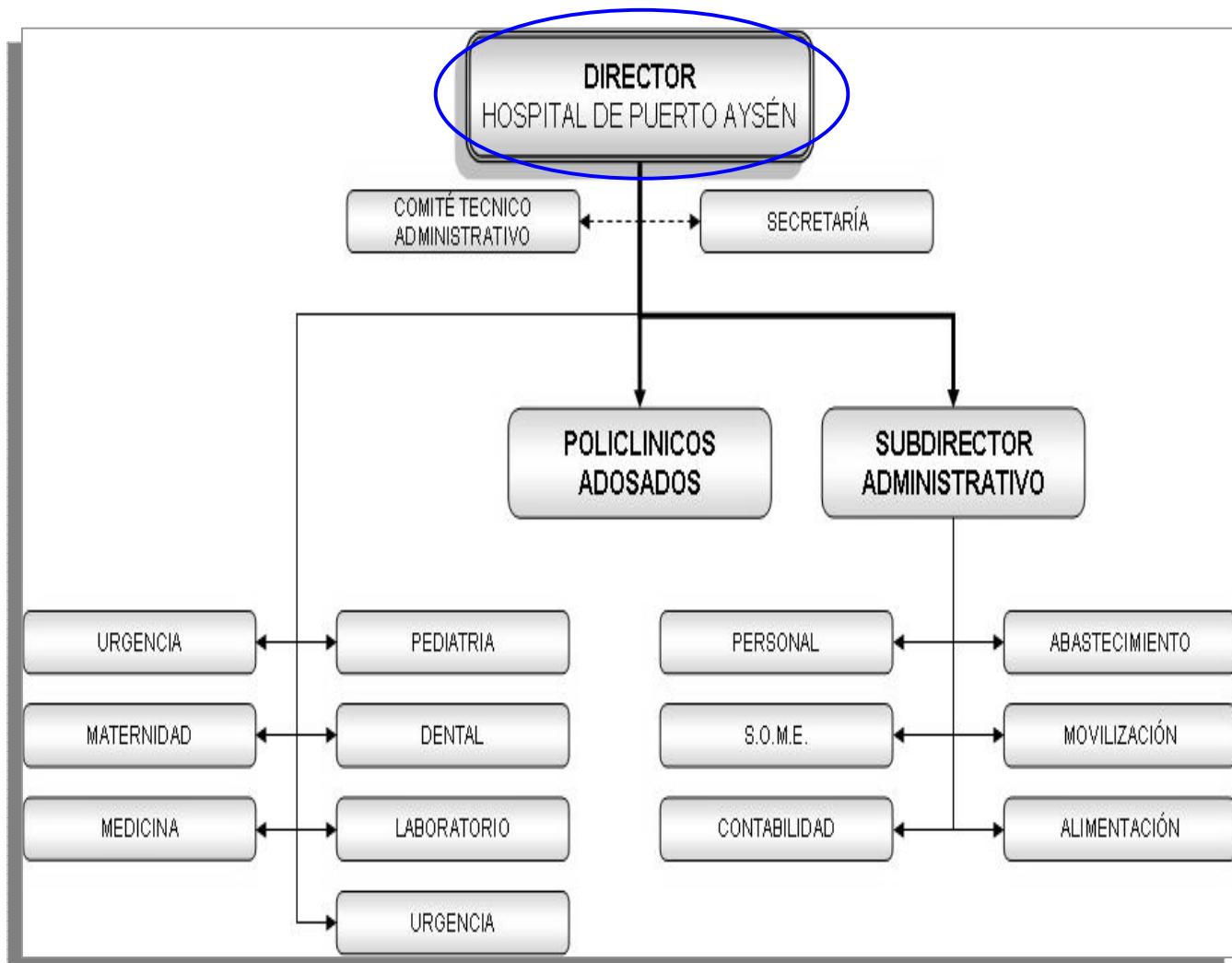
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con SEREMI, con autoridades de gobierno, municipalidades de Constitución y de Empedrado, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	179
Dotación total del Hospital	179
Dotación honorarios	21
Presupuesto que administra	\$ 2.746.349.000.-
Presupuesto del Hospital año 2010	\$ 2.746.349.000.-

Fuente: Servicio de Salud Aysén

ORGANIGRAMA:



RENTA

El cargo corresponde a un grado 7° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.859.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.992.270.-	\$1.195.362.-	\$3.187.632.-	\$2.732.855.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.308.990.-	\$1.385.394.-	\$3.694.384.-	\$3.142.672.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.869.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.984.493.-	\$1.190.696.-	\$3.175.189.-	\$2.722.279.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.301.214.-	\$1.380.728.-	\$3.681.942.-	\$3.133.340.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.859.000.-

***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 por un 2% mensual, por su participación efectiva en la junta calificadoras, 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 por un 2% mensual, por su participación efectiva en la junta calificadoras, sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

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.
- 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).