

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-03-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva Rojas

DIRECTOR/A HOSPITAL BASE DE PUERTO MONTT SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ

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 legal: Artículo 2° del DFL N° 28 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
5. LIDERAZGO	15%
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 base de Puerto Montt.

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.

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 colaborar con la articulación de las redes con atención 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, detener, 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 del Reloncaví
Dependencia	Director/a del Servicio de Salud del Reloncaví
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Montt

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a del Hospital Puerto Montt, le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, de la red asistencial del Servicio de Salud y las políticas públicas del sector, para entregar un servicio integral, oportuno y de alta 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 Base de Puerto Montt, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Fortalecer la calidad de la atención hospitalaria y asegurar el cumplimiento de las metas asistenciales y sanitarias, procurando un adecuado ambiente laboral e integrando crecientemente a la comunidad en la gestión hospitalaria.
2. Generar las condiciones para la implementación del nuevo modelo de gestión, alineando con la política ministerial, al trabajo de red asistencial, permitiendo un mayor desarrollo del Hospital acorde con la complejidad de este.
3. Fortalecer lazos con la red asistencial y con otras instituciones relacionadas para una constante coordinación con estos actores, con el propósito de mantener un diagnóstico permanente y actualizado de la situación de salud y que sea insumo para la toma de decisiones asistenciales.
4. Liderar el proceso de cambio organizacional que significa la construcción y puesta en marcha del nuevo Hospital de la ciudad de Puerto Montt que debería entrar en funcionamiento el año 2012.

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 Servicio de Salud del Reloncaví es una entidad autónoma que presta servicios diagnósticos, terapéuticos y de rehabilitación a la población

de las provincias de Llanquihue y Palena, coordina la red de salud pública. Cuyo objetivo principal es ser una organización del sector público, sin fines de lucro, enmarcada en las políticas gubernamentales en materias de gestión y prestación de servicios para la población en salud y calidad de vida. Pretendiendo proteger a las personas en sus derechos a la salud y la vida, mayor esperanza de vida y mejor calidad de vida. Buscando obtener una población comprometida a cuidarse a sí misma y para aportar al cuidado de sus familias, sus vecinos, sus comunidades, Una población que participa y entiende la salud como desarrollo individual y colectivo.

El Hospital base de Puerto Montt es el establecimiento de mayor complejidad del Servicio de Salud del Reloncaví. En él se atienden beneficiarios del sistema público de salud provenientes de las dos provincias de su jurisdicción, de Chiloé y también llegan a él pacientes derivados de la Región de Aysén y de Magallanes y la Antártica Chilena. Cuenta con 418 camas. Su polo de desarrollo es la neurocirugía.

Desde el año 2010 se está construyendo un nuevo hospital en la ciudad de Puerto Montt el que debería estar funcionando a fines del año 2012. Este nuevo Hospital contempla una mayor estructura y aumento del recurso humano.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a médico Servicio de Salud
- Subdirector/a administrativo Servicio de Salud
- Director/a de Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Médico Hospital Puerto Montt
- Director/a de Atención primaria
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

La población usuaria correspondiente al Hospital Puerto Montt es de 237.180 personas, contando el establecimiento con un número total de 418 camas.

El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2010 alcanzó a 419. Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de consultas entre los años 2006 y 2009

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2006	2007	2008	2009
Medicina	6526	5539	8092	9875
Cirugía	20104	20640	20573	22360
Traumatología	7197	7290	7513	7613
Oftalmología	6819	6434	6240	8519
Otorrino	8349	8151	8665	10037
Urología	7014	7464	7530	8053
Psiquiatría	7488	9914	9745	9408
Dermatologías	2283	2146	2346	2910
Neurología	6286	7782	7943	9641
Medicina Física	1522	1288	1371	1429
Nº Total consultas realizadas	116829	124647	127702	137702
Promedio Atención Médica Diarias	487	519	532	573
Consultas nuevas	66211	66031	79391	87380
Nº consultas no médicas	26394	31646	33216	51312
Exámenes de Laboratorio	694198	802847	903289	876946

	2006	2007	2008	2009
Nº de camas	416	409	414	418
Egresos	20042	21398	22334	22666
Promedio días estada	6.3	6.1	6.1	5.9
Índice Ocupacional	83.3	85.7	85.7	87

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 y del recurso humano

Además, forman parte del equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital 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 Diagnóstico), 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/a 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.

CLIENTES INTERNOS

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

Jefes de los Servicios Clínicos, quienes están a cargo de materializar 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 prevenir y establecer normas que reduzcan el riesgo de infecciones y sus consecuencias, lo cual está 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:

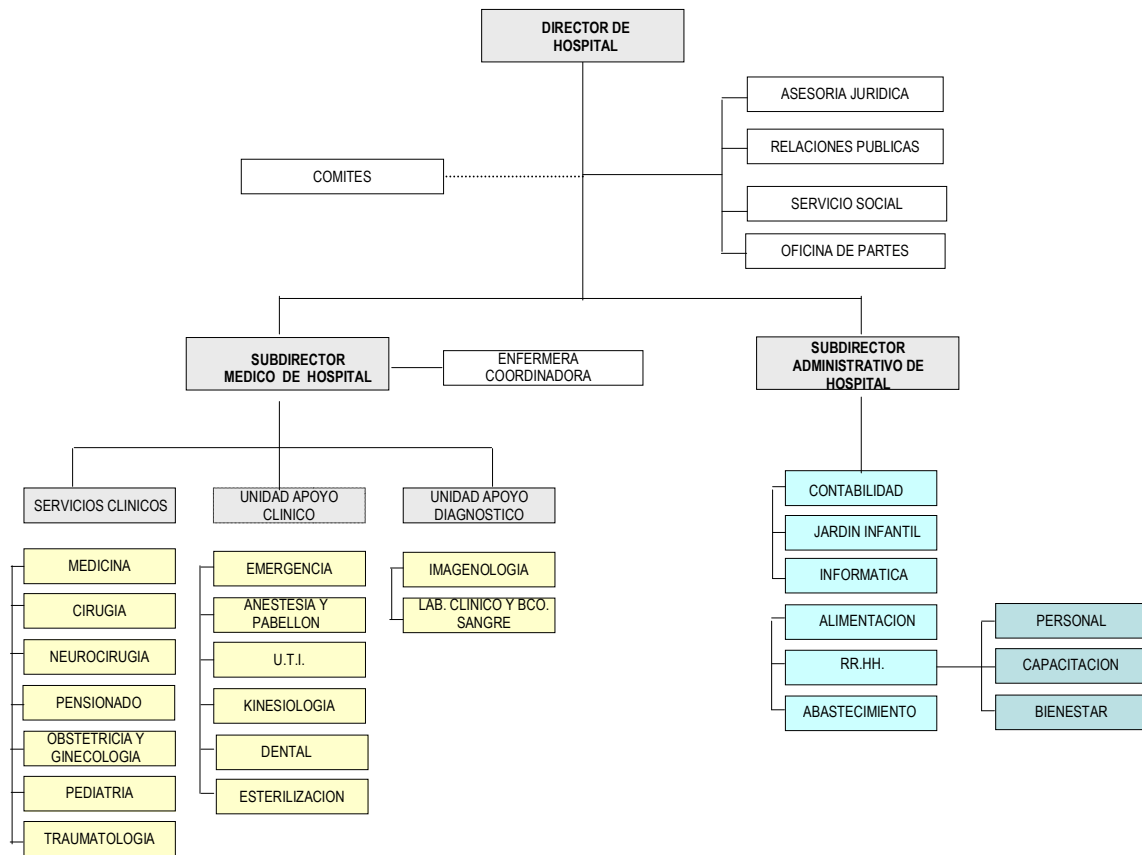
- El principal cliente externo es su población beneficiaria.
- Director/a Servicio Salud del Reloncaví, Subdirectores/as Médicos/as, Administrativos/a y de Recursos Humanos.
- Directores/as de establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud del Reloncaví.
- El Fondo Nacional de Salud (FONASA), 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.
- Asociaciones de funcionarios y colegios profesionales

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Dotación total del Hospital	1341
Personal honorarios	35
Presupuesto que administra	\$ 23.410.294.000.-
Presupuesto del Servicio de Salud*	\$50.788.216.000.-

*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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.224.000.-** para un no funcionario, 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.	\$2.280.568.-	\$1.710.426.-	\$3.990.994.-	\$3.236.854.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.015.134.-	\$2.261.350.-	\$5.276.484.-	\$4.110.988.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.528.000.-
No Funcionarios*	Todos los meses	\$2.270.097.-	\$1.702.573.-	\$3.972.670.-	\$3.224.394.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.224.000.-

***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.

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).