

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-07-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez

**DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL DE ARICA  
DR. JUAN NOÉ CREVANI  
SERVICIO DE SALUD ARICA**

### 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.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

*Fuente: Art 2º, del DFL N°9 del 18 de julio del 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	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
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 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, 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 al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefaturas.

### **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, en particular por su condición de líder de la red asistencial, con sus respectivas micro áreas.

Habilidad de 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, 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.

Capacidad de mantener un liderazgo efectivo considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica el desafío de liderar para el cambio, manteniendo 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, de manera de lograr la implementación del cambio organizacional requerido para el modelo de gestión hospitalaria definido.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de administración, dirección, gestión estratégica y hospitalaria, redes asistenciales 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 de Arica
Dependencia	Director/a Servicio de Salud de Arica
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Arica

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Regional de Arica 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 entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios/as.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento para el 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 con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial.
4. Desarrollar estrategias de atracción y retención de profesionales, utilizando todas las herramientas que entrega la normativa vigente y el plan de desarrollo de especialidades del Servicio.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Director/a del Hospital Regional de Arica debe:

1. Cumplir con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, con el objetivo de superar las metas sanitarias y los compromisos de la gestión en red.
2. Consolidar un modelo de gestión hospitalaria en el marco del proceso de normalización con el objetivo de contribuir a la toma de decisión.
3. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías explícitas en Salud (GES) y la ejecución de los programas de prestaciones valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA).
4. Liderar un proceso de mejora de los estándares necesarios para el logro de la acreditación del hospital.
5. Liderar la gestión y desarrollo de las personas en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y del propio hospital, especialmente en la formación de recursos especializada y la capacitación necesaria por la incorporación de nuevas tecnologías.
6. Cumplir con las metas presupuestarias y de equilibrio financiero a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.
7. Implementar y desarrollar mejoras en los sistemas de urgencia adulto e infantil del establecimiento.

**3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

**CONTEXTO DEL CARGO**

El Sector Salud se define hoy como un agente de desarrollo del País, cuya reforma busca articular un sistema que responda adecuadamente a las demandas de la población Chilena que ha experimentado en los últimos años importantes transformaciones a nivel epidemiológico y demográfico. Asimismo, la reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud estableciendo garantías sanitarias explícitas a nivel legal para toda la población.

En este contexto, los Servicios de Salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial, con el fin de ejecutar acciones integradas de fomento y protección de la salud y de rehabilitación de personas enfermas.

Para cumplir con esta labor, la red asistencial de cada Servicio de Salud está constituida por un conjunto de establecimientos públicos que forman parte de él, junto con los establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos públicos o privados que suscriban convenio con el Servicio de Salud respectivo, todos los cuales deberán colaborar y complementarse entre sí para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población que atiende.

Por su parte, los directivos de salud gestionan la articulación entre los diferentes actores y nodos de la red asistencial de la circunscripción de cada Servicio de Salud, conformada por hospitales autogestionados de alta complejidad, centros de atención primaria, en su gran mayoría municipalizados; hospitales de baja complejidad (tipo 3 y 4) e instituciones privadas y públicas de salud con convenio vigente.

El Hospital Dr. Juan Noé Crevani es un establecimiento de alta complejidad (tipo I) de salud perteneciente al Servicio de Salud Arica, ubicado en la ciudad del mismo nombre, región XV de Arica y Parinacota, que atiende la población de las provincias de Arica, comuna de Arica, y Parinacota (comunidades de Putre y General Lagos).

Al poseer todas las especialidades consideradas para constituir un Hospital de alta complejidad, el establecimiento ostenta una marcada importancia en la zona, tanto en relación a su función de integrante de la Red de Salud de la región, como a ser el único centro de alta complejidad del Servicio de Salud Arica. Cabe mencionar que el Hospital posee una dotación de 254 camas.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Dr. Juan Noé Crevani, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo del Hospital
- Subdirector/a Médico Servicio Salud
- Subdirector/a Médico de Hospital
- Director/a de Atención Primaria

El Hospital Regional de Arica está actualmente en proceso de normalización en una etapa muy avanzada, con sus etapas de servicios clínicos de hospitalización y de apoyo clínico, incluidos los servicios críticos y la urgencia ya entregados y en pleno funcionamiento, faltando concluir las obras del consultorio de especialidades, psiquiatría, administración, alimentación farmacia ambulatoria, entre otras complementarias.

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo de Director/a del Hospital Regional de Arica son:

<b>Actividad</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Consultas de Urgencia	83.866	86.289	96.681
Consultas Especialidad	96.898	106.854	125.998
Total Partos	2.219	2.197	2.403
Cesáreas	673	628	689
% cesáreas	30,33%	28,58%	28,67%
Indicadores de hospitalización			
Egresos	12.560	12.637	13.172
Índice ocupacional	72,00%	78,80%	85,30%
Promedio días estada	5,4	5,5	5,5
Intervenciones quirúrgicas			
Mayores	4.856	4.980	5.764
Menores	15.557	14.226	4.683 *
Cumplimiento Garantías oportunidad de tratamiento	92,41%	91,08%	98,86%

Fuente: DEIS y Sigges

\* Cambia a CIE 10 con nueva clasificación

**EQUIPO DE TRABAJO**

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

- **Subdirector/a Médico/a (Subdirector/a Atención Cerrada y Apoyo Clínico):** le corresponde asesorar y colaborar con el/la director/a en la formulación, en el cumplimiento de los programas, en las acciones de salud, en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento, en el ámbito de la atención cerrada y de los servicios de apoyo clínico diagnóstico y terapéutico.
- **Subdirector/a Atención Ambulatoria:** Le corresponde asesorar al Director del Hospital en la formulación, en el cumplimiento de los programas y acciones de salud, en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento, en el ámbito de la atención.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa, de operaciones y logística, financieras, de recursos humanos, entre otras, del establecimiento.

Además se relaciona directamente con el **Consejo Técnico asesor**, integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo, como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.

Como equipo asesor de la función directiva del Director(a) de Hospital, se cuenta con un **Comité Directivo**, el cual está conformado por los Subdirectores/as y Jefes/as de área del establecimiento.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Director/a del Hospital Regional de Arica deberá relacionarse con cada uno de los Subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las Jefaturas de las diferentes áreas que dependen de él directamente, así como con las jefaturas de los Servicios Clínicos, de Unidades de Apoyo y Secciones Administrativas.

Asimismo, los comités asesores requerirán del Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos del Director/a del Hospital Regional de Arica son:

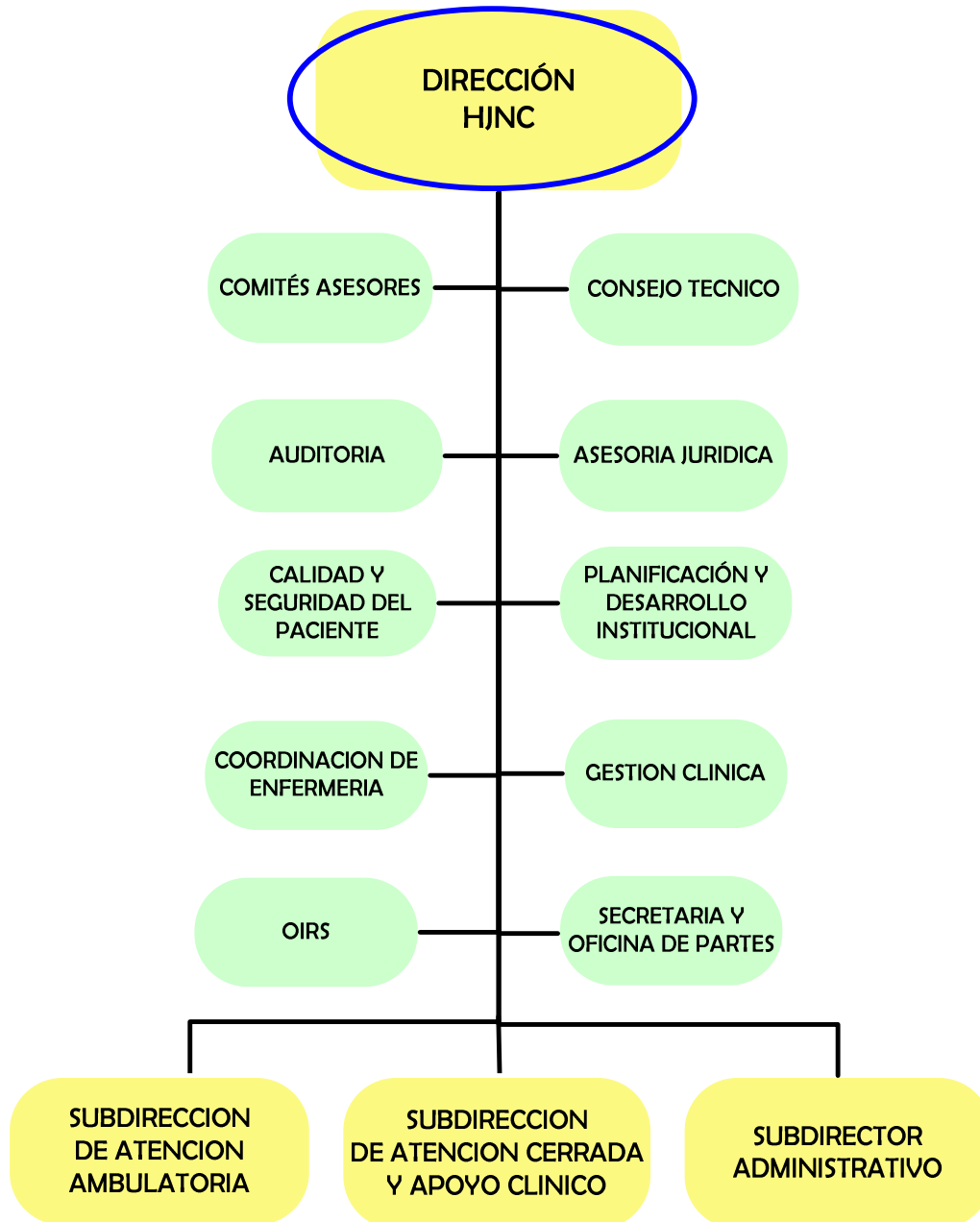
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de las micro áreas, directores de consultorios de atención primaria, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir 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 Iquique participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

**DIMENSIONES DEL CARGO\***

Nº Personas que dependen del cargo	959
Dotación total del Hospital	959
Personal honorarios	0
Presupuesto que administra	\$ 23.148.893.000.-
Presupuesto del Servicio**	\$47.037.188.000.-

\*Fuente: Servicio de Salud Arica

**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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.371.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.442.652.-	\$1.587.724.-	\$4.030.376.-	\$3.321.065.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.342.218.-	\$2.172.442.-	\$5.514.659.-	\$4.330.377.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.658.000.-</b>
No Funcionarios*	Todos los meses	\$2.487.181.-	\$1.616.668.-	\$4.103.849.-	\$3.371.026.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.371.000.-</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, 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 PÚBLICO**

- 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 altos directivos públicos nombrados 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 siguiente de gestión.
- 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).