

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-05-2012
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau

DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL COYHAIQUE SERVICIO DE SALUD AYSÉN

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: Artículo N° 2 del D.F.L. N° 30 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	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	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, epidemiológicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Aysén y a las definiciones del Gestor de Red.

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. Habilidad para gestionar en oportunidad la obtención y mantención de la acreditación del Hospital y mantener la condición de Hospital Autogestionado en Red.

Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos, gerencia 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. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas para dar respuestas a las definiciones del Gestor de Red.

Habilidad para establecer relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y centros de atención primaria, fortaleciendo el rol de centro de derivación de los hospitales de la región.

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, debiendo de ser necesario, adaptar o reorientar sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales.

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.

Habilidad para transmitir a los funcionarios del Hospital la visión de la organización, con las prioridades y políticas del Hospital Regional Coyhaique, en el marco del proceso de acreditación y la mantención de la condición de hospital Autogestionado en Red.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades coyunturales e incorporar adecuaciones en los planes, procedimientos y metodologías que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales, 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/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coyhaique

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Director/a del Hospital Regional Coyhaique 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 del Aysén, dando cumplimiento a los requerimientos del Gestor de Red.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Regional de Coyhaique 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, con énfasis en la autogestión y que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Participar en el proceso de articulación con la Red de Salud y la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento y la funcionalidad de la Red Asistencial.
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 con el fin de 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**

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Regional de Coyhaique deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar estrategias para garantizar una adecuada atención a la población beneficiaria, asegurando la calidad de la atención a los usuarios.
2. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
3. Generar e implementar un plan de trabajo destinado a obtener y mantener la acreditación de calidad del Hospital, otorgada por la Superintendencia de Salud,
4. Generar e implementar un plan de trabajo destinado a mantener y mejorar la condición de Establecimiento Autogestionado en Red.
5. Desarrollar e implementar estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera, a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.

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 densidad 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 ubicados en Coyhaique, la Dirección de Salud Rural que tiene bajo su cargo 30 Postas de Salud Rural y 2 Estaciones Médico Rurales. Debe destacarse que la atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

El Hospital de Coyhaique es el Hospital Base de la región, el de mayor nivel de complejidad y resolutivez de los establecimientos del Servicio de Salud Aysén, clasificado como alta Complejidad. El Hospital cuenta con 165 camas (23 críticas y 142 básicas). Cuenta con las cuatro especialidades básicas Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las sub-especialidades de traumatología, otorrinolaringología, oftalmología, psiquiatría, urología, neurología, nefrología, gastroenterología, cardiología neonatología, neurocirugía y dermatología, realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

Cuenta con unidades de mayor complejidad, como las Unidades de Tratamiento Intermedio y la de Tratamiento Crítico, tanto para adultos como para menores

Dispone de Unidad de Emergencia, SAMU, Laboratorio Clínico, Unidad de Medicina Transfusional, endoscopia, y una unidad de Imagenología, dotado de un Equipo Scanner.

El Hospital se encuentra en proceso de implementación de modelo de gestión, lo que significa consolidar y profundizar los Centros de Responsabilidad, la gestión centralizada de camas, la categorización de pacientes, la ambulatorización de la atención y todos aquellos aspectos que permiten su acreditación.

Para los próximos años, Al/la Directora/a del Hospital le corresponderá liderar y gestionar la mantención de la condición de Hospital Autogestionado en Red, y un plan de trabajo para abordar el proceso de cambio que implican los proyectos anteriormente descritos.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a hospital de Puerto Aysén

BIENES Y/O SERVICIO

Prestaciones	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Consulta especialidades	45.677	50.520	46.176
Consultas de emergencia	97.885	98.774	97.028
Intervenciones Quirúrgicas mayores	3.876	3.883	4.073
Intervenciones quirúrgicas menores	432	548	579
Exámenes radiológicos	35.695	36.063	37.278
Exámenes de laboratorio	581.984	637.945	710.064
Partos	821	731	676
Cesáreas	573	654	621
Eco tomografías	2.129	2.182	2.323
Endoscopias	371	651	524
Programa reducción de Lista de Espera (PPV) %	82%	87%	96%
Cumplimiento Garantías Explícita en Salud (de inicio de tratamiento) %	99.2%	99.7%	99.9%
Egresos	8.705	8.235	7.968
Área Médica (Medicina)	2.497	2.248	2.387
Área Quirúrgica (Obstetricia)	4.342	4.258	3.966
Pediatria	1.866	1.729	1.615

**Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Aysén 2012*

EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

Subdirector/a Administrativo/a (SDA): 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 (SM): 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.

Subdirector/a de Gestión del Cuidado (SDGC): 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 Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria, de recursos humanos, de operaciones y apoyo clínico.
- 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 y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.
- Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del/ de la Director/a del Hospital es su población beneficiaria.

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 (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

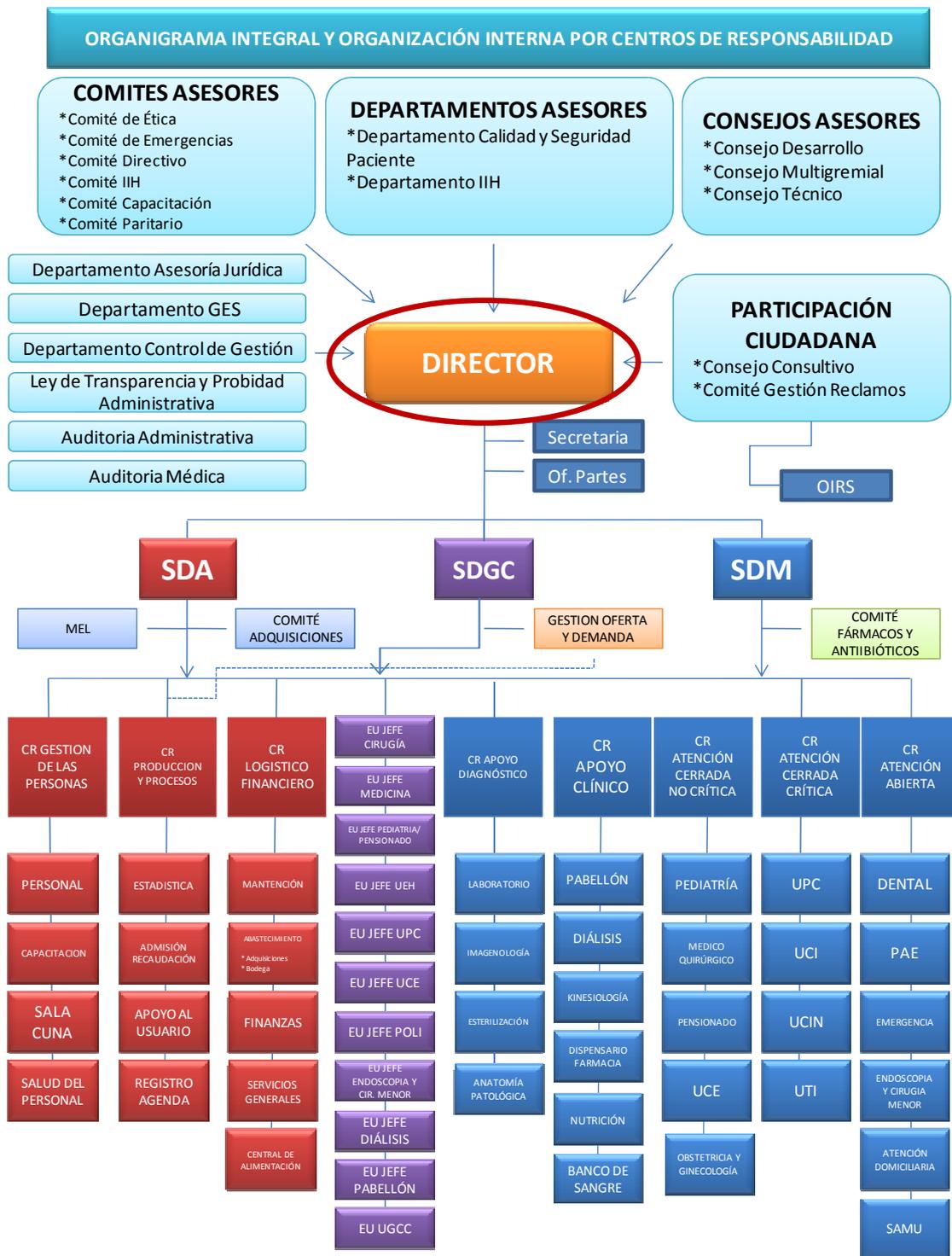
Además, construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	684
Dotación Total del Hospital	684
Personal honorarios	87
Presupuesto del Hospital año 2012	\$17.652.517.000
Presupuesto del Servicio año 2012	\$31.439.324.000

Fuente: Servicio de Salud Aysén

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **6°** 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.447.000.-** 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.	\$2.389.308.-	\$1.553.050.-	\$3.942.358.-	\$3.348.731.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.226.292.-	\$2.097.090.-	\$5.323.382.-	\$4.368.558.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.689.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.380.077.-	\$1.547.050.-	\$3.927.127.-	\$3.337.308.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.645.943.-	\$1.719.863.-	\$4.365.806.-	\$3.666.317.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.447.000.-

***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 calificador 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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 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 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).