

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-06-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Henríquez

<p align="center">DIRECTOR/A HOSPITAL DE LAUTARO - DR. ABRAHAM GODOY PEÑA SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR</p>
--

1. REQUISITOS LEGALES

<p>Título 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 cinco años, en el sector público o privado.</p>

Fuente: Artículo 2º, del DFL Nº 25 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
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	10 %
5. LIDERAZGO	20 %
6. INNOVACIÓN 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 del Hospital de Lautaro.

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 la planificación estratégica del Hospital.

Habilidad para promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta ejecución de procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad, potenciando la entrega de servicio clínicos especializados.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 2 años de dirección o jefatura en cargos de similar complejidad.

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.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en la zona de cobertura así como con la red asistencial del servicio.

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 liderar la gestión y el desarrollo de las personas, atrayendo profesionales especialistas, orientando y promoviendo relaciones de compromiso, empoderando a los equipos hacia el logro de un fin en común y reforzando un clima organizacional armónico.

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 materia de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades de éste cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Araucanía Sur
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Araucanía Sur
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Lautaro

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/La Director/a del Hospital Lautaro, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial, de acuerdo a las políticas públicas del sector salud y conforme a la normativa legal vigente, para la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir y gestionar el Hospital, 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.
2. Gestionar la planificación estratégica del Hospital, administrar eficaz y eficientemente los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con el presupuesto asignado, las metas del establecimiento y de la red

asistencial, en el marco de la satisfacción de los/as usuarios/as.

3. Dirigir y coordinar el equipo de trabajo directo, así como a los funcionarios de la institución, hacia la gestión de procesos participativos y orientados a la satisfacción de variables institucionales, como por ejemplo el presupuesto asignado, para la satisfacción de la población usuaria.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, considerando alianzas público privadas (campo clínico), que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de la población beneficiaria.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Generar un equipo directivo competente y comprometido con la transformación de la gestión hospitalaria, de acuerdo a los lineamientos impulsados por el Ministerio.
2. Facilitar diversas instancias de participación tales como: Consejo de Desarrollo, asociaciones de funcionarios, comités, comisiones y otros; desarrollando estrategias que permitan vincular al Hospital con la comunidad usuaria.
3. Potenciar la incorporación de médicos especialistas y otros profesionales del área de gestión asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutive del establecimiento, disminuyendo de esta forma la alta derivación de pacientes al Hospital Regional.
4. Lograr cumplir con eficiencia el presupuesto asignado.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, encargado de velar por las necesidades de salud de la población, aportando permanentemente a una mejor calidad de vida. Esta tarea se realiza a través de centros de salud a lo largo y ancho de la provincia de Cautín en la que se encuentra la red asistencial.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural". Así también la visión está definida como "Red coordinada que promueve estilos de vida saludables y entrega atención de calidad para lograr la plena satisfacción de las personas".

Una de las características del Servicio de Salud de Araucanía Sur es la constitución de su población, compuesta mayoritariamente por el pueblo mapuche que alcanza un total de 117.333 personas, de las cuales 38.410 viven en el área urbana y 82.734 en el sector rural.

Cultura e historia se entremezclan en La Araucanía formando la identidad de una de las regiones más diversas de Chile y cuyos ciudadanos han logrado darle un sello único en relación al resto de Chile. La presencia de la etnia Mapuche que define la identidad regional, representa una tradición cultural. El pueblo Mapuche constituye el grupo indígena más numeroso de Chile. El 26% de la población de La Araucanía, mayor de 14 años, se declara como tal. La cultura y religión Mapuche se traducen en una relación amigable con el entorno y los recursos ambientales, de ahí su búsqueda del equilibrio entre el hombre y la naturaleza.

La región de La Araucanía se divide en 2 provincias; Cautín y Malleco. De éstas, la mayor concentración de habitantes corresponde a la provincia de Cautín con un 76,8% de la población total (Censo 2002). Del total de la población, un 67,63% habita en áreas urbanas y un 32,36 % en áreas rurales, observándose un incremento paulatino y sostenido de la población urbana en contraste con la rural.

Particularmente la provincia de Cautín, continúa teniendo como sello distintivo la presencia de población mapuche, donde ésta alcanza un 20,3% del total, porcentaje que aumenta significativamente en algunas comunas, como Puerto Saavedra, con 64.01%; Galvarino, 57.09%; Curarrehue, 47.09%; Freire, 46.02%; Imperial, 53.03%; Carahue, 29.42 % y Teodoro Schmidt, 45.33% lo que aumenta al tomar en cuenta los sectores rurales de ésta localidades. Por su parte, en la comuna de Temuco, (incluyendo a la comuna de Padre Las Casas) de un total de 38. 410 personas mapuche, 21.092 tienen su domicilio en la ciudad, es decir, un 54.9 %.

Lautaro es una de las numerosas ciudades de La Frontera (actual Región de la Araucanía) fundadas durante la Campaña de Pacificación de la Araucanía entre 1870 a 1885. El 18 de Febrero de 1881 se funda el Fuerte que llevará el nombre del Presidente, y que años después sería denominado Lautaro. Sus primeros habitantes fueron los soldados y sus familias, pero muy pronto se vería la llegada de colonos extranjeros; españoles, franceses, suizos, alemanes, belgas; sin que falten algunos inmigrantes norteamericanos, rusos, italianos, polacos o suecos.

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de Salud Urbano y 8 Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales, 08 Hospitales de Baja Complejidad, 4 Hospitales de Mediana Complejidad y 1 Hospital de Alta Complejidad[3].

Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

El Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta con los siguientes cargos adheridos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Servicio
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento de Auditoría.
- Subdirector/a Administrativo Hospital.
- Subdirector/a Médico Hospital.
- Director/a de Atención Primaria.
- 5 Directores/as Hospital.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios entregados por el Hospital son:

Actividad	Año 2008	Año 2009
Consultas de Morbilidad General	677	343
	25.443	27.209
Consultas de Urgencia	5.644	7.788
Consultas de Especialidad	283	291
Partos Normales	1	1
Partos distócicos	58	76
Partos Cesáreas	17,0	20,7
Porcentaje de Cesáreas	3.383	3.119
Egresos	4,3	5,0
Promedio días estada	65,5	72,1
Índice Ocupacional	731	606
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	587	512
Intervenciones Quirúrgicas Menores	60	60
Dotación de Camas		

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Sur - Anuario 2008-2009

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del Director/a está conformado por el subdirector administrativo y subdirector médico, quienes son los asesores directos.

Subdirector/a Administrativo/a: Cumple la función de asesorar y colaborar con el/la Director/a 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/a: Asesora técnicamente al/la Director/a definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos, aprobados por la dirección.

Por último, el/la Director/a tiene una estrecha participación en los diferentes comités que debe conformar para resolver problemas interdisciplinarios y que en algunos casos tiene carácter de permanente.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas; así como también con el consejo técnico administrativo del Hospital.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente del Director/a del Hospital de Lautaro 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 Araucanía Sur y Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Adicionalmente, mantiene comunicación constante con organizaciones públicas o 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.

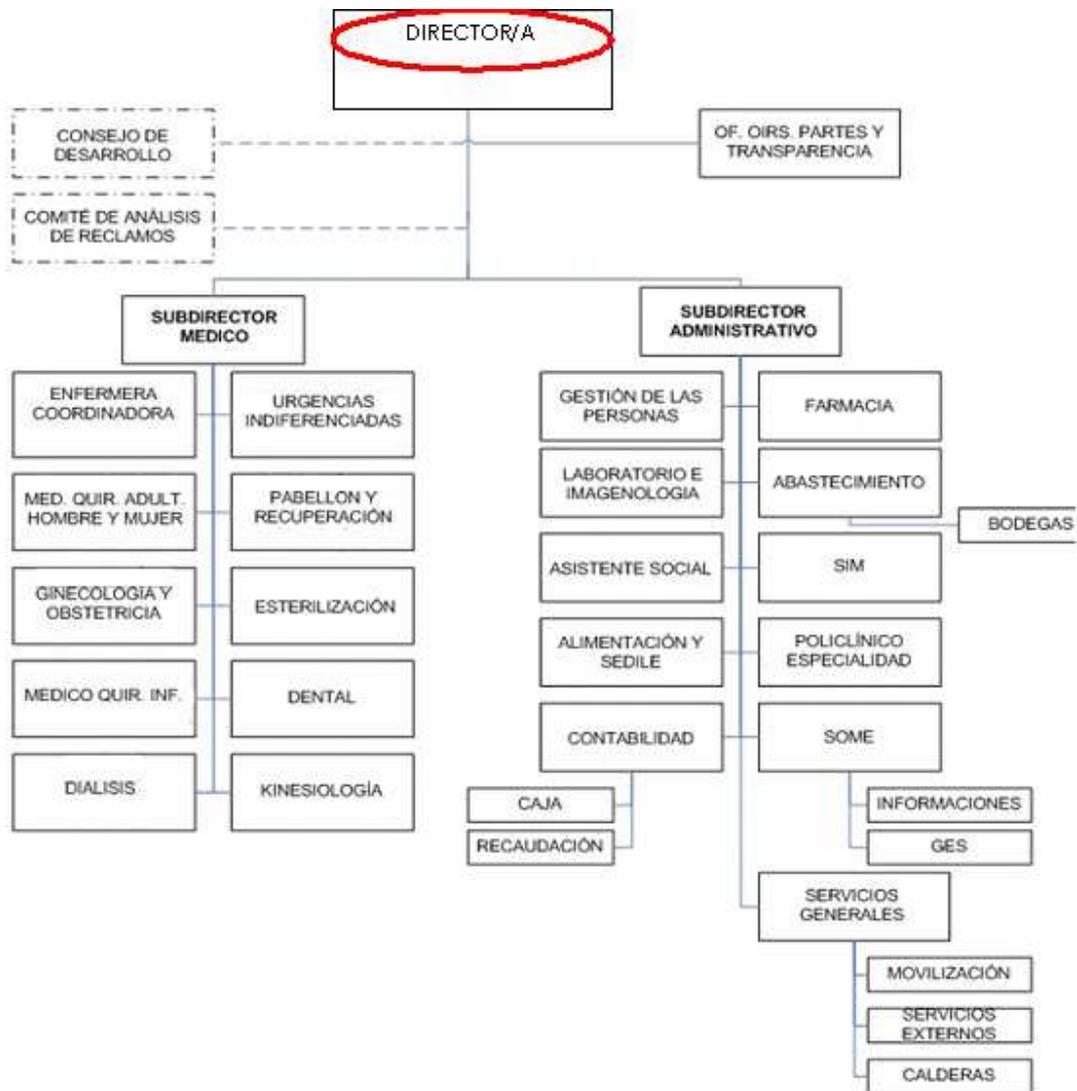
Además construye alianza en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipios, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior (Universidades e Institutos), entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	111
Dotación total del servicio (hospital)	111
Dotación honorarios	
Presupuesto que administra (hospital) 2010	M \$ 2.004.208
Presupuesto del servicio 2011	M \$ 105.833.268

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Sur.
Ley de presupuesto año 2011, www.dipres.cl

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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.289.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.624.365.-	\$1.137.056.-	\$2.761.421.-	\$2.301.155.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.301.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.616.262.-	\$1.131.383.-	\$2.747.645.-	\$2.289.446.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.289.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

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).