

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-08-2015
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez G.

DIRECTOR/A HOSPITAL TRAIGUÉN SERVICIO DE SALUD DE ARAUCANÍA NORTE
--

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.
--

Fuente: Art 2º, del DFL N°24 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud.

2. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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, 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.

Capacidad de gestionar estratégicamente el hospital, mediante la articulación interna de las áreas; reforzando una visión común de la salud pública, valorando las diferencias culturales en este ámbito, en pro de los objetivos estratégicos del Hospital Traiguén.

Se valorará tener a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

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, de manera de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Habilidad para posicionarse como un líder reconocido, facilitando y fortaleciendo la participación de los equipos del hospital, organizaciones internas y de la comunidad, como también facilitando la coordinación y el trabajo en conjunto con la red.

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

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Araucanía Norte
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Traiguén

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al el/la Director/a Hospital Traiguén, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas sanitaria y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir el hospital 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. Coordinar el proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud correspondiente a las comunas en las cuales su centro de derivación es este hospital y la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y aquellos definidos por la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte.
3. Desarrollar 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. Velar por la administración de los recursos financieros, humanos e infraestructura, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.
5. 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.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
	<p>1. Elaborar y adecuar estrategias que permitan fortalecer la competencia de los equipos de trabajo clínico y administrativo, enfatizando el desempeño sanitario colaborativo e integrado en la Red Asistencial.</p>	<p>1.1 Implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca a los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y administrativos, permitiendo a su vez una mayor contribución a los objetivos sanitarios.</p> <p>1.2 Fortalecer diversas estrategias de gestión de personas, tales como el Código de Buenas Prácticas Laborales, Calidad de Vida, Programa de Gestión del Desempeño y otros, que optimicen la calidad del trabajo desarrollado por los equipos clínicos/asistenciales y administrativos, teniendo como centro de orientación al usuario.</p> <p>1.3 Elaborar e implementar un plan estratégico de comunicación interna, con las diferentes instancias de la institución.</p>
	<p>2. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral, y reduciendo las listas de espera para acceder a las prestaciones.</p>	<p>2.1 Generar un plan estratégico para alcanzar y mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</p> <p>2.2 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios.</p> <p>2.4 Generar instancias de coordinación y cooperación con la red de atención primaria.</p> <p>2.5 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación con la red de salud.</p>
	<p>3. Fortalecer la relación con el entorno del Hospital, a través de mecanismos eficientes de participación social.</p>	<p>3.1 Evaluar y desarrollar estrategias que permitan avanzar en un trabajo en salud que considere la cosmovisión mapuche, a través de una visión intercultural.</p> <p>3.2 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>3.3 Optimizar los resultados de la gestión sanitaria, considerando prioridades de atención de salud planteadas por la comunidad y/o los usuarios.</p>
	<p>4. Lograr y mantener el equilibrio financiero contribuyendo a una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital de Traiguén</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente y eficaz de los recursos públicos.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar un plan de incremento de los ingresos propios, mantener el equilibrio financiero y lograr permanencia del pago oportuno de proveedores del establecimiento.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Araucanía Norte cuenta para el año 2014 con una proyección de Población INE de 191.988 habitantes, que corresponde al 1.1% de la Población proyectada para el País (17.556.815 habitantes).

El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicado en la comuna de Lumaco, correspondiendo al 71,87%, con una población total de 10.342 habitantes, que en un 37.4% corresponde a etnia mapuche. La comuna de Angol es la de mayor tamaño de la provincia en cuanto a territorio y población, además es donde dicho cargo tiene su asiento al igual que toda la Dirección del Servicio de Salud. El servicio se inserta en un territorio que presenta altos niveles de población rural e indígena, con sectores aislados geográficamente de los polos urbanos.

Los hospitales de esta jurisdicción, son: Hospital de Angol (Tipo 2), Hospital Victoria (Tipo 2), Hospital de Traiguén (Tipo 3), Hospital de Curacautín (Tipo 4), Hospital de Collipulli (Tipo 4), Hospital de Purén (Tipo 4), Hospital de Lonquimay (Tipo 4).

El Hospital Traiguén se encuentra ubicado a 89 Kms. de la capital Regional Temuco, en la Provincia de Malleco, IX Región de la Araucanía. Su población beneficiaria es de 166.586 en la provincia de Malleco.

En relación a la población total de la comuna de Traiguén es de 17.795, de las cuales 72,40% reside en la zona urbana y un 27,6% lo

hace en la zona rural. La población indígena es de 3.088, con un porcentaje del 15,8%.

Se aprecia una disminución demográfica total de 1,1%, en contraste con un aumento demográfico de 0,83% a nivel nacional (INE), en cuanto al Índice de Vejez, se aprecia el cambio hacia un envejecimiento de la población regional, con incrementos de cuatro puntos porcentuales en solo nueve años.

El Hospital de Traiguén cuenta con una dotación de 92 camas y las especialidades de Pediatría y Salud Familiar. Cuando se requiere, se efectúan compras de servicio para consultas de especialidades, principalmente oftalmología, para dar solución a la lista de espera.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital de Angol
- Subdirector/a Médico/a Hospital Victoria
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Angol
- Director/a Hospital de Victoria

BIENES Y/O SERVICIOS

Actividad	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Consulta especialidades*	2.144	4.407	6.595
Consulta de emergencias	45.010	44.344	46.374
Intervenciones quirúrgicas menores	457	352	472
Exámenes radiológicos	8.434	7.987	8.703
Exámenes de laboratorio	135.498	100.055	129.063
Partos	103	114	104
Cesáreas	-	-	-
Ecotomografías	237	456	288
Endoscopías	-	-	-
Cumplimiento PPV %	89,3%	100,4%	103,0%
Cumplimiento GES %	100,0%	99,6%	100,0%

*Variación significativa debido a incorporación de especialistas.

Fuente: Depto. Gestión de la Información y estadística del Servicio de Salud Araucanía Norte.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a de Hospital Victoria está conformado por:

- **Subdirector/a Médico/a:** Asesora y colabora con el/la directora/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.

CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director/a de Hospital de Traiguén, se relaciona principalmente con los diferentes centros de responsabilidad y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del Director/a del Hospital de Traiguén:

- Su población beneficiaria.
- Directivos de la red asistencial: directores de establecimientos de la subred y directores de consultorios de atención primaria, 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 Hospital Traiguén 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	200
Dotación total del Hospital	200
Personal honorarios	25
Presupuesto que administra *	\$ 3.695.870.000.-
Presupuesto del Servicio 2015 **	\$ 66.070.868.465.-

* Departamento Finanzas SSAN.

** Ley de Presupuestos Año 2015.

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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.092.000.-** 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	\$2.191.100.-	\$1.533.770.-	\$3.724.870.-	\$3.105.915.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.106.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.180.312.-	\$1.526.219.-	\$3.706.531.-	\$3.091.794.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.092.000.-

***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.

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 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. 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).