

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-08-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres J.

### **DIRECTOR/A HOSPITAL DE PARRAL SERVICIO DE SALUD MAULE**

#### 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: Artículo N° 2 del D.F.L. N° 18 del 18 de Julio de 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20%
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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 Maule.

### **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.

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

Deseable poseer dos años de experiencia en funciones directivas o jefaturas, en la gestión de instituciones 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 relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y otras entidades (públicas y privadas), identificando las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados de beneficio de la organización. Asimismo habilidad para generar instancias de integración con la comunidad para fortalecer la gestión del establecimiento.

### **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, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **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 impulsar y promover una gestión proactiva de su equipo de trabajo para satisfacer las necesidades y objetivos de la institución.

Capacidad para motivar y comprometer al recurso humano, logrando alinear a los funcionarios con las prioridades y políticas del establecimiento, en el contexto de normalización y puesta en marcha del hospital. Asimismo que sea capaz de liderar a su equipo trabajo y gestionar la derivación en la red, ante situaciones de emergencia, tales como accidentes carreteros, considerando la ubicación del establecimiento.

## 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
Servicio	Servicio de Salud Maule
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Parral

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ a la Director/a Hospital de Parral le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa en todos los ámbitos de acción propios del modelo de atención y gestión definido para su Institución, impulsando las transformaciones necesarias para dar cuenta de los compromisos y metas que ha definido el Gestor de Red, tendientes a satisfacer las necesidades de salud de los usuarios, de manera integral, oportuna, de calidad y buen trato en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

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

1. Conducir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, plan de salud y modelo de atención.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, oportuno, eficiente, de calidad y trato digno, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial del Maule y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud Maule para su establecimiento.
5. Velar por el desarrollo de la capacidad resolutive del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios, es decir, financieros, humanos, de infraestructura, tecnología y equipamiento.
6. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad de la Provincia de Linares, el sector privado y las instituciones de educación en convenio docente asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Velar por la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, mejorando el nivel de satisfacción de los usuarios que acceden a la atención de salud en el establecimiento.</p>	<p>1.1 Liderar el proceso de implementación de la política de calidad y seguridad de la atención, con el objetivo de lograr la acreditación del establecimiento.</p> <p>1.2 Generar un plan que permita gestionar las iniciativas de atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo.</p> <p>1.3 Implementar estrategias que permitan mejorar la accesibilidad de la población a la atención de salud.</p> <p>1.4 Liderar la ejecución del plan de trato usuario participativo. (Ley de Derechos y Deberes del Paciente y Ley de Trato Usuario)</p>
<p>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 en red.</p>	<p>2.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para mantener el equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria, mejorando la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</p> <p>2.2 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES.</p> <p>2.3 Liderar el proceso de gestión del cambio asociado al funcionamiento del nuevo hospital.</p>
<p>3. Canalizar la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.</p>	<p>3.1 Generar con un plan estratégico de acercamiento, consolidando instancias de participación interna en las políticas y acciones de salud.</p> <p>3.2 Desarrollar un plan de comunicación interna y capacitación continua para los funcionarios.</p> <p>3.3 Generar instancias permanentes de participación social que permitan la integración de la comunidad a la gestión del establecimiento, desarrollando un plan de difusión para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</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.

La Región tiene actualmente una población proyectada por el INE de 1.042.989 habitantes, y se espera que el año 2030 alcance a 1.199.597 personas. Según el CENSO 2002 el 34.3% de la población habita en las zonas rurales, la más elevada de las regiones del país.

Los niveles de pobreza medidos en la encuesta CASEN 2013, señalan que el 22.3% son pobres y el 5.9% calificados como extrema pobreza; cifra por sobre el promedio nacional. En consecuencia, un 88% de la población depende del sistema público de salud, una de las más elevadas entre las regiones del país.

La red asistencial está conformada por 30 Comunas con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales de los cuales 3 son establecimientos auto gestionados en Red; 4 de mediana complejidad y 6 baja complejidad denominados de la familia y comunidad. La Región del Maule se encuentra ubicada en la zona central del país, administrativamente se compone de 30 comunas organizadas de norte a sur en cuatro provincias, Curicó, Talca, Linares y Cauquenes. Los mayores conglomerados poblacionales son Talca, Curicó y Linares.

En cuanto a la Red de atención, el Hospital de Parral tiene un área de influencia que incorpora a Centros de salud familiar y Postas de las comunas de Parral y Retiro. El principal centro de derivación es el

Hospital Base de Linares, pero en algunas especialidades, programas o prestaciones GES puede ser otro establecimiento de la Red Regional.

En las comunas de Parral y Retiro existen los siguientes establecimientos de Salud:

<b>Establecimientos</b>	<b>Parral</b>	<b>Retiro</b>
<b>Hospital</b>	1	-
<b>Centro de Salud Familiar CESFAM</b>	1	1
<b>Centro Comunitario Familiar CECOF</b>	1	2
<b>SAPU</b>	1	-
<b>SUR</b>	-	1
<b>Postas</b>	12	7

La población estimada para comuna de Parral para el año 2015 es de 37.328 y para la comuna de Retiro es de 16.837; la población usuaria para la comuna de Parral es de 32.849 y para la comuna de Retiro es de 14.817.

El Hospital de Parral está clasificado como un hospital de mediana complejidad. Cuenta con una dotación de 246 funcionarios de los cuales 32 pertenecen a ley médica y 214 a ley 18834. Tiene una unidad de urgencia hospitalaria las 24 horas y una base SAMU (Sistema de Atención de Urgencia). En cuanto a atención cerrada, cuenta con 102 camas para los servicios de pediatría, neonatología, ginecología y obstetricia, cirugía, medicina y pensionado. Dispone además de las siguientes especialidades médicas y odontológicas: Pediatría, Ginecoobstetricia, Cirugía, Psiquiatría Adulto, Neurología, Radiología, Medicina Interna, Anestesiista, Traumatología, Cirugía Maxilofacial, Odontopediatría y Endodoncia.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital de Parral, 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 Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

**BIENES  
Y/O SERVICIO**

<b>Actividad</b>	<b>Año 2012</b>	<b>Año 2013</b>	<b>Año 2014</b>
Consultas Médicas de Urgencia	51.973	51.461	44.750
Consultas Médicas de Especialidad	6.961	5.969	7.679
Partos Normales	137	281	319
Partos Cesáreas	296	323	366
Egresos	5.581	5.302	4.877
Promedio días estada	4,2	4,1	3,9
Índice Ocupacional	65,7	58,5	53,7
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	926	951	1.120
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2.232	1.827	1.189

Fuente: Estadística Servicio de Salud del Maule

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

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

- **Subdirector Administrativo:** a esta Subdirección le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a personal, finanzas, recursos físicos, abastecimiento, operaciones, entre otras funciones. Estableciendo un sistema de gestión que apoye la gestión asistencial.
- **Subdirector Médico:** a esta Subdirección le corresponde 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.
- **Coordinación Gestión de Cuidados:** Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de Oficina de Partes, OIRS, GRD, Informática, Relaciones Públicas y Comunicaciones, Calidad y Seguridad del Paciente, Unidad de Licencias Médicas.



## CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital de Parral 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 clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.
- 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 Maule 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.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento
- 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 Director/a del Hospital de Parral es su población usuaria.

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 del Maule y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

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.

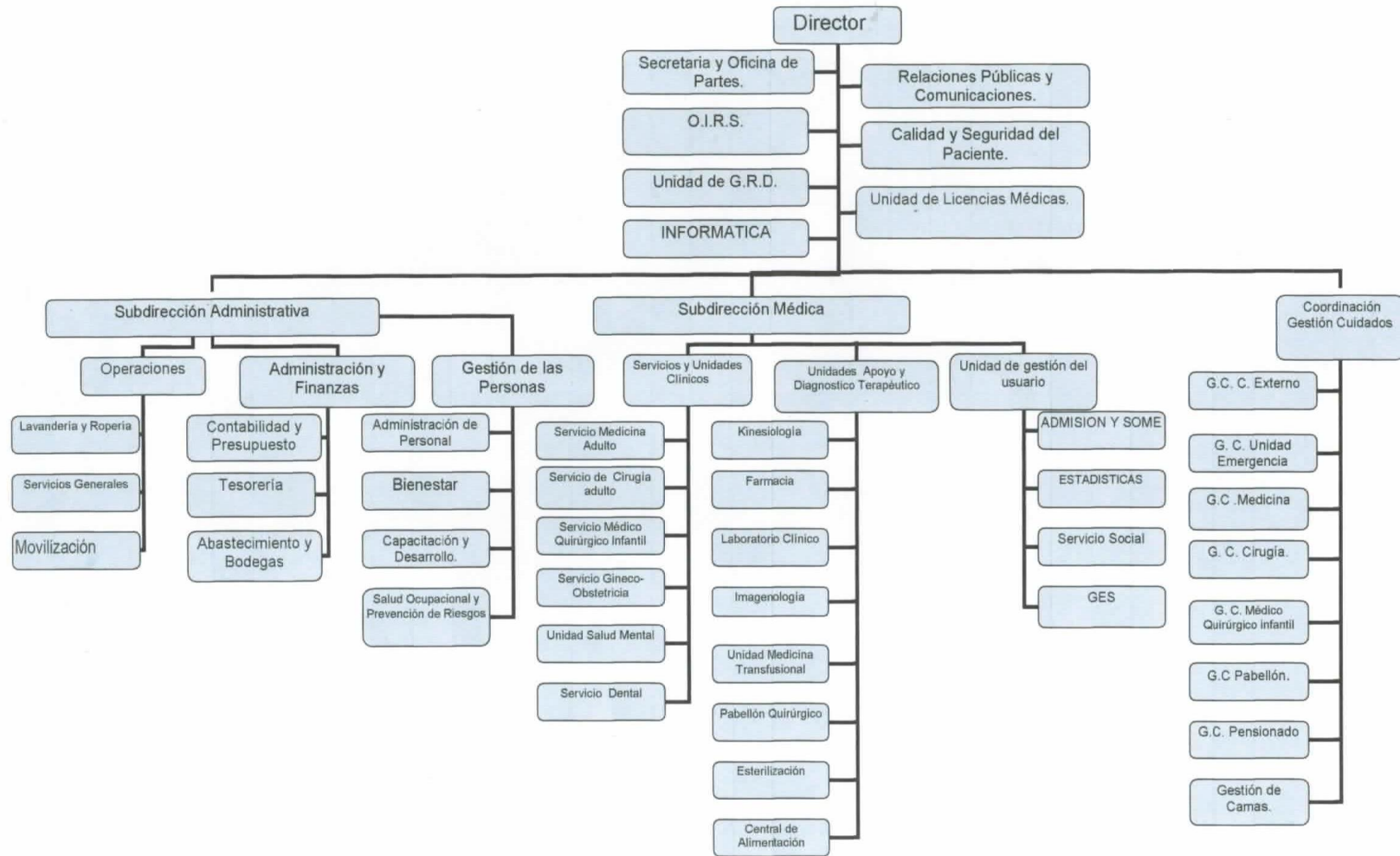
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	258
Dotación Total del Hospital	258
Personal Honorarios	16
Presupuesto que administra el Hospital 2015	\$4.221.992.000
Presupuesto del Servicio año 2015	\$261.077.264.310

Fuente: Servicio de Salud del Maule

**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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.099.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.090.906.-	\$1.672.725.-	\$3.763.631.-	\$3.114.276.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.114.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.080.118.-	\$1.664.095.-	\$3.744.213.-	\$3.099.324.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.099.000.-</b>

\***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 de desempeño.
- 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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).