

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-09-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gonzalo Terminel Krebs

### DIRECTOR/A HOSPITAL DE CURANILAHUE SERVICIO DE SALUD ARAUCO

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: "Art. 2º del DFL N° 23 de 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	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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 e incorporarlas de manera coherente a la estrategia del Hospital de Curanilahue.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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.

Capacidad para gestionar de forma oportuna y eficiente, articulando distintos factores y grupos de interés, para el logro de los objetivos del Hospital de Curanilahue.

Deseable contar al menos 2 años en cargos de dirección 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.

Capacidad para generar y establecer articulación y coordinaciones fluidas y efectivas con los actores de la Red Asistencial de la provincia de Arauco.

### **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.

### **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 administración de establecimientos de salud.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Arauco
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Arauco
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Curanilahue

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ A La Director/a del Hospital de Curanilahue, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas 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 de Hospital de Curanilahue le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial de salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento.
2. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la reforma de salud.
3. Velar por la administración y aplicación apropiada de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la red de salud.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Contribuir al logro de las metas establecidas a mediano y largo plazo.

## DESAFÍOS DEL CARGO

El/ La Director/a de Hospital de Curanilahue deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Liderar el proceso de planificación estratégica del Hospital de Curanilahue, basándose en los lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud, adaptando los procesos de gestión de acuerdo a las políticas impulsadas por el Servicio de Salud Arauco e incorporando a los/as funcionarios/as del establecimiento e integrando crecientemente la participación comunitaria en la gestión hospitalaria.
2. Optimizar el proceso de referencia y contrarreferencia respecto de los centros de atención derivados, para mejorar la oportunidad en la atención de salud de la población perteneciente a la provincia de Arauco.
3. Proveer al Hospital de horas adicionales de especialistas, cirujanos y anestelistas, generando convenios e incentivos para estos, en coordinación y estableciendo relaciones de colaboración a nivel de servicio de salud.
4. Contribuir a mejorar la calidad de la atención a través de la disminución de las listas y tiempos de espera, conociendo y administrando eficientemente las necesidades de atención y la disponibilidad de recursos (prestaciones de especialidades médicas) en la organización.
5. Potenciar la formación de equipos tendientes a la mejora continua de los procesos de gestión.

## 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

### CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital de Curanilahue, se encuentra ubicado en la provincia de Arauco en la comuna de Curanilahue, región del Bío Bío. La población estimada de la comuna de Curanilahue es de 31.943 habitantes; de los cuales 16.115 son hombres y 15.828 son mujeres. La población urbana alcanza a 94,31% del total mientras que la rural a un 5,69%. La población beneficiaria del Hospital asciende a 13.005 personas, la que se encuentra compuesta por un alto porcentaje de personas de la tercera edad y de personas con escasos recursos. Por tal motivo, los usuarios son altamente dependientes de los servicios entregados, lo que se ve expresado en un total de 56.427 consultas anuales.

El Hospital de Curanilahue cuenta con atención en las 4 especialidades básicas (medicina, cirugía, pediatría y obstetricia) y otras especialidades médicas y odontológicas, tales como:

- Traumatología
- Gastroenterología
- Anestesta
- Maxilofacial
- Odontopediatría
- Endodoncia

- Urología
- Psiquiatría

El Hospital cuenta además con unidades de apoyo clínico y terapéutico, así como también de todas las unidades de apoyo administrativo.

Tiene una dotación de 106 camas, produce 6.917 egresos y 3.756 intervenciones quirúrgicas.

El Hospital de Curanilahue es un centro de referencia de especialidades médicas a nivel provincial. Esta condición, sumado al aumento de pacientes beneficiarios y a la propia realidad epidemiológica de la provincia, hace que el Hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva largas listas de espera para atención de interconsultas y de cirugías.

El Hospital de Curanilahue se encamina hacia un nuevo modelo de gestión hospitalaria, siendo responsable de su planificación y ejecución el Director del establecimiento.

Con lo anterior, la provincia de Arauco, y en especial la comuna de Curanilahue, tendrán un nuevo impulso al desarrollo y avance sanitario, pues el hospital atenderá no sólo las necesidades de los habitantes de Curanilahue, sino que también a toda la provincia de Arauco.

El Servicio de Salud Arauco cuenta con una Red Asistencial de 45 Establecimientos, de los cuales 31 son Postas de Salud Rural, 3 son CECOSF, 6 son Centros de Salud Familiar, 4 Hospitales de baja complejidad (Arauco, Cañete, Lebu y Contulmo) y 1 de mediana complejidad (curanilahue), para atender una población potencialmente usuaria de 89.552 personas.

La capacidad resolutive de la Red Asistencial del Servicio de Salud Arauco es esencialmente de atención primaria y depende de la Red Regional para la resolución de prestaciones de nivel secundario y terciario.

#### Situación de la red asistencial post terremoto 27/2

Atención Primaria: Daño en edificio y en montacamillas del Hospital, razón por la que se trasladó hospitalización al sector de atención abierta (Atención primaria y especialidades), lo que implicó trasladar la atención primaria a sedes comunitarias de cada sector de la ciudad de Curanilahue.

A la fecha permanecen utilizadas las dependencias de atención abierta (primaria y especialidades), por los servicios clínicos.

Atención de Especialidades: La atención de especialistas se realiza en el establecimiento y en casa del Programa Alivio del Dolor y Cuidados paliativos.

Atención de Hospitalización: Hospital Curanilahue dispone actualmente de 76 camas operativas de un total de 106. El establecimiento se encuentra con obras de reparación y

reposición. A septiembre de 2010, se encuentra en proceso de construcción el montacamilla para recuperar uso de los servicios clínicos en 3º y 4º piso.

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al servicio son los siguientes:

Primer nivel:

Director/a de Servicio de Salud

Segundo nivel:

Subdirector/a Administrativo de Servicio

Subdirector/a Médico/a de Servicio (Subdirector/a de Gestión Asistencial)

Jefe/a Departamento Auditoría

Jefe/a Atención Primaria

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

<b>Actividad</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>
<b>Consultas de Morbilidad General</b>	<b>29.404</b>	<b>25.393</b>	<b>25.119</b>
<b>Consultas de Urgencia</b>	<b>41.678</b>	<b>51.619</b>	<b>51.860</b>
<b>Consultas de Especialidad</b>	<b>24.827</b>	<b>27.476</b>	<b>31.308</b>
<b>Partos Normales</b>	<b>450</b>	<b>645</b>	<b>933</b>
<b>Partos Cesáreas</b>	<b>272</b>	<b>448</b>	<b>502</b>
<b>Porcentaje de Cesáreas</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>35</b>
<b>Egresos</b>	<b>5.111</b>	<b>6.042</b>	<b>6.917</b>
<b>Promedio días estada</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>
<b>Índice Ocupacional</b>	<b>59,4</b>	<b>62,1</b>	<b>64,3</b>
<b>Intervenciones Quirúrgicas Mayores</b>	<b>1.471</b>	<b>2.420</b>	<b>2.890</b>
<b>Intervenciones Quirúrgicas Menores</b>	<b>1.318</b>	<b>1.372</b>	<b>866</b>
<b>Dotación de Camas</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>106</b>

Fuente: Depto. de Información y Gestión en Red S.S.A.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del director está conformado por el/ la Subdirector/a Administrativo, el/ la Subdirector/a Médico/a, la enfermera coordinadora, el jefe de la sección de orientación médica estadística y la matrona coordinadora, ellos constituyen el equipo de gestión directivo del Hospital de Curanilahue. La función del equipo consiste en asesorar al director del establecimiento en todas las materias propias de la institución; como por ejemplo, el tema asistencial, financiero, recursos humanos, las relaciones laborales, la participación de la comunidad, entre otras.

Además existe un Consejo Técnico Hospitalario que agrupa a los principales servicios y unidades del Hospital, la función del Consejo Técnico consiste en asesorar a la dirección del hospital en todo el quehacer institucional. Este consejo, es presidido por el director/a del Hospital, y está conformado por el jefe de servicio clínico, la subdirectora administrativa, la enfermera supervisora del hospital, enfermera jefe de policlínico y esterilización, jefe de contabilidad, jefe de personal, alimentación, farmacia, servicios generales, abastecimiento y sección de orientación médica estadística. Además lo integran los representantes de las agrupaciones gremiales: Federación de Trabajadores de la Salud, Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud, Federación de Técnicos paramédicos de Chile y ex Agrupación de Médicos Generales de Zonas. Dicha instancia, es un espacio de diálogo con los jefes de servicios, unidades estratégicas y representantes de los trabajadores. El Consejo Técnico, plantea los temas de interés y se discute la marcha del Hospital, se resuelven los distintos problemas existentes y principalmente se consideran las distintas visiones para llevar adelante la institución.

**CLIENTES INTERNOS**

Los/as funcionario/as con quienes se relaciona directamente son el/ la Subdirector/a Administrativo/a y Subdirector Médico/a del Hospital.

El/ La Director/a de Hospital debe establecer relaciones laborales multiestamentales con los gremios y el voluntariado del hospital.

A la vez se contacta además con todos los funcionarios del establecimiento, manteniendo las relaciones jerárquicas correspondientes.

**CLIENTES EXTERNOS**

El principal beneficiario es la población de la comuna y de la provincia en general.

En el contexto de las instituciones de salud pública, el/ la Director/a debe responder a las necesidades y requerimientos de las autoridades de salud; entre estos al Director del Servicio de Salud, Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región del Biobío, además de las autoridades ministeriales. A su vez debe mantener las coordinaciones necesarias con las autoridades de la atención primaria de salud de su jurisdicción, para responder a los

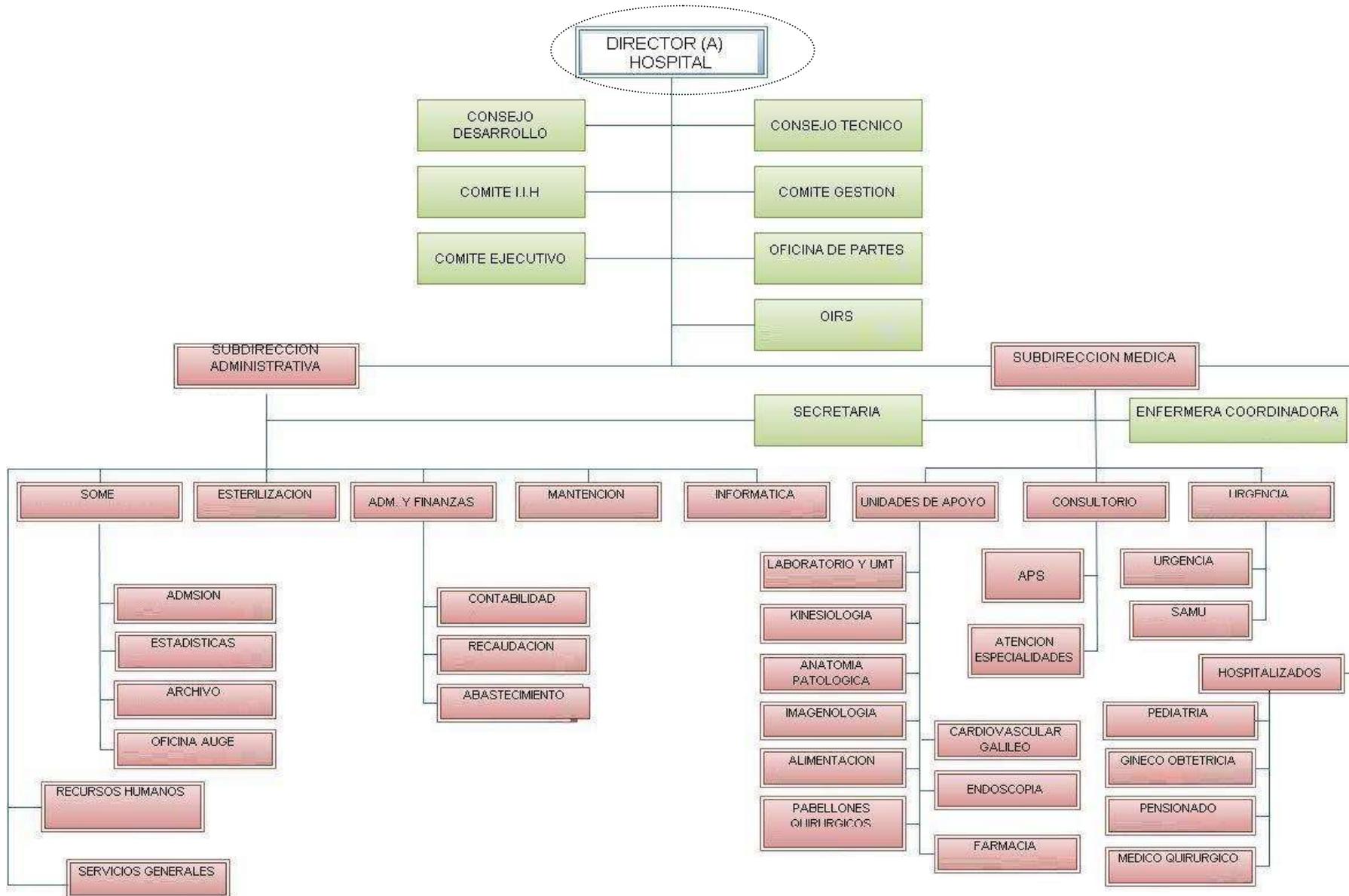
requerimientos de salud de la población.  
Además se relaciona con el Alcalde y Concejales de la comuna de Curanilahue y organizaciones civiles de la comuna.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	<b>377*</b>
Dotación total del servicio (Hospital)	<b>377*</b>
Personal a honorarios	<b>50*</b>
Presupuesto que administra	<b>\$ 6.850.346.000*</b>
Presupuesto del servicio al 2010	<b>\$ 28.221.596.000**</b>

Fuente: \*Hospital de Curanilahue

\*\* Dirección de Presupuestos.



**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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.491.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.840.052.-	\$1.104.031.-	\$2.944.083.-	\$2.465.239.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$1.923.733.-	\$1.154.240.-	\$3.077.973.-	\$2.579.045.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.503.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.831.261.-	\$1.098.757.-	\$2.930.018.-	\$2.453.283.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$1.914.941.-	\$1.148.965.-	\$3.063.906.-	\$2.567.089.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.491.000.-</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 de 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, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de 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, respecto de los otros meses.

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 producto 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. 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 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).