

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-05-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

DIRECTOR/A HOSPITAL VICTORIA 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.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
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, 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.

Capacidad para implementar y ejecutar estrategias de monitoreo y control en el ámbito de la gestión de personas, con foco en los especialistas clínicos y a la vez gestionar la coordinación interna de las áreas y de la red, permitiendo dar respuesta a las prioridades de salud, valorando las diferencias culturales.

Se valorará tener a lo menos 3 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	Victoria

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a Hospital Victoria, 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 Victoria, 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 de la Provincia de Malleco correspondiente a las comunas en las cuales su centro de derivación es este hospital (Subred) y la planificación de ésta, como centro de referencia regional, 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
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar el valor público de los servicios asistenciales que imparte el hospital con participación social y enfoque intercultural, mejorando la percepción de la atención por parte de los usuarios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Implementar estrategias para obtener la acreditación hospitalaria. 1.2 Generar e implementar un plan de gestión estratégica para consolidar el modelo de autogestión en red, contribuyendo a la optimización del funcionamiento institucional. 1.3 Crear y poner en marcha un plan descentralizado de acercamiento con la comunidad, consolidando instancias de participación que incluyan a las distintas comunas.
<ol style="list-style-type: none"> 2. Fortalecer la gestión clínico administrativa del establecimiento en red, focalizado en la atracción y retención de especialistas, que responda a una atención oportuna, eficaz y eficiente. 	<ol style="list-style-type: none"> 2.1 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo a personal especializado en el marco de las políticas sectoriales, en conjunto con la red. 2.2 Generar un plan de trabajo que permita disminuir el tiempo de espera en consultas de especialidades médicas y listas de espera quirúrgicas. 2.3 Diseñar y ejecutar un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los recursos de especialidades y pabellón. 2.4 Diseñar y ejecutar un plan que permita implementar el

	<p>área de psiquiatría adulto y diálisis.</p>
<p>3. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la red asistencial, favoreciendo que las prioridades en salud de la comunidad, sean resueltas oportunamente por los diferentes establecimientos disponibles.</p>	<p>3.1 Elaborar un plan de posicionamiento, coordinación y fortalecimiento del Hospital Victoria con su red asistencial de salud.</p> <p>3.2 Asegurar el desarrollo de un plan de capacitación dirigido a fortalecer las acciones de los recursos humanos del Hospital Victoria responsables de la derivación oportuna de pacientes.</p> <p>3.3 Encabezar el fortalecimiento de la participación de los distintos niveles de la subred para resolver en conjunto los desafíos de atención de pacientes, mediante un plan de trabajo anual que defina prioridades, según los resultados del año previo.</p>
<p>4. Alcanzar el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva de la institución.</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos y la reducción de la deuda del establecimiento.</p> <p>4.2 Diseñar un plan de incremento de los ingresos propios del establecimiento.</p>

5. 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 resolutoria 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 polílicas 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 Victoria se encuentra ubicado a 60 Km de la capital Regional Temuco, en la Provincia de Malleco, IX Región de la Araucanía.

Estructuralmente es un hospital normalizado desde el año 2009 con el equipamiento y dotación necesaria como establecimiento de alta complejidad, donde confluyen las atenciones más complejas asociadas a su subred correspondiente a usuarios de las comunas de Lonquimay, Curacautín, Traiguén, Lumaco, Purén, Ercilla, Collipulli, Perquenco y Lautaro. Además de la ciudad de Victoria con un total de 149.633 habitantes como área de atracción directa. Considerando además que es una zona que requiere un especial manejo y cuidado en el control social de los conflictos asociados a las comunidades territoriales, y que además hoy se cuenta con un programa que promueve el fortalecimiento de la medicina mapuche

y la facilitación intercultural de los usuarios al establecimiento.

Cuenta con una disponibilidad de 186 camas. Sus actividades hospitalarias comprenden el área diagnóstica y terapéutica (Emergencia, Pabellón, Unidad de Tratamiento Intensivo, Neonatología, Odontología, Centro de Atención Especializada, Salud Mental, Kinesiterapia, Laboratorio, Banco de Sangre, Endoscopia, Radiología, Ecotomografía), las distintas especialidades (Cirugía, Pediatría, Medicina Interna, Ginecología, Cirugía Infantil, Traumatología, Urología, Oftalmología, Otorrinolaringología y Psiquiatría). Además se considera la implementación de una Unidad de Diálisis. Los principales desafíos que debe asumir el Director/a del Hospital Victoria, corresponden a:

- Entregar más prestaciones y de mejor calidad.
- Implementar unidad de diálisis y psiquiatría adulto.
- Fortalecer el Servicio de urgencia en relación a los especialistas que se desempeñan en este servicio.

Cabe señalar que junto al Director/a de Hospital Victoria 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 Traiguén

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Actividad	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Consulta especialidades	43.642	41.096	41.325
Consulta de emergencias	58.280	56.196	56.301
Intervenciones quirúrgicas mayores	3.583	3.518	3.884
Intervenciones quirúrgicas menores	1.500	1.780	1.357
Exámenes radiológicos	28.799	25.502	27.897
Exámenes de laboratorio	300.571	327.910	318.443
Partos	422	450	440
Cesáreas	633	598	683
Ecotomografías	5.539	5.179	4.938
Endoscopías	1.382	899	1.103
Cumplimiento PPV %	93%	102%	111%
Cumplimiento GES %	101%	102%	120%

Fuente: Depto. Subdirección de Recursos Humanos 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; Finanzas, Recursos Humanos, Producción.
- **Subdirector/a de Operaciones:** Asesora a el/la director/a en ámbitos de Abastecimiento, Mantenimiento, Proyectos, Servicios Generales, Movilización y Central de Alimentación.
- **Consejo técnico asesor:** Coordina y controla la gestión sanitaria. Esta integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo.

CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director/a de Hospital Victoria, 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 establecimiento son:

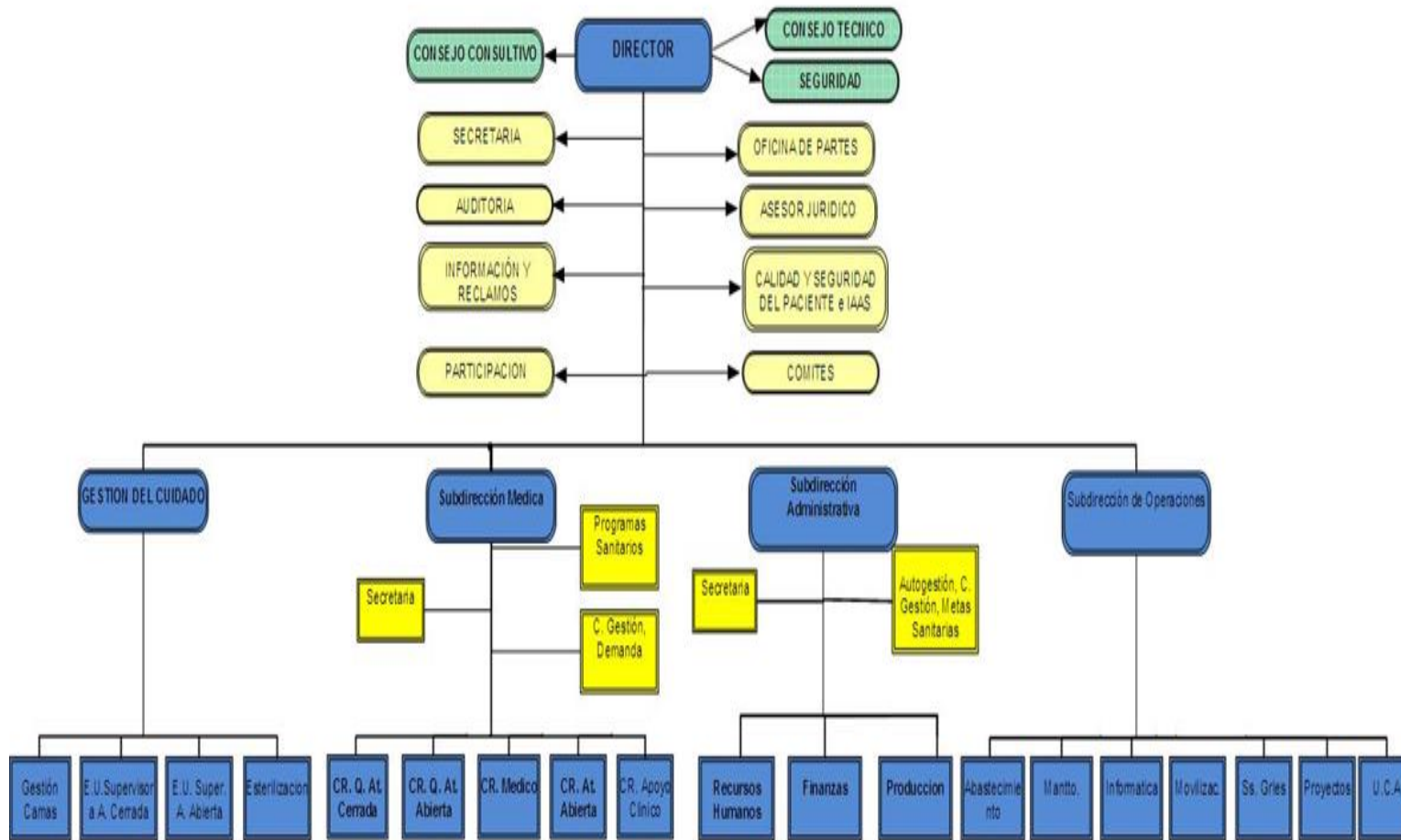
- Su población beneficiaria.
- Directivos de la red asistencial: directores de establecimientos de la subred y directores de consultorios de atención primaria, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a Hospital Victoria 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	588
Dotación total del Hospital	588
Personal honorarios	34
Presupuesto que administra	\$ 15.681.324.380.-
Presupuesto del Servicio 2015*	\$ 66.070.868.465.-

* Departamento Finanzas SSAN.

ORGANIGRAMA



RENTA El cargo corresponde a un grado 5° 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.460.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.403.215.-	\$1.802.411.-	\$4.205.626.-	\$3.475.578.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.151.897.-	\$2.363.923.-	\$5.515.820.-	\$4.424.866.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.792.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.391.779.-	\$1.793.835.-	\$4.185.614.-	\$3.460.168.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.460.000.-

***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 calificadora 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 calendario completo 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.

6. 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).