

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-07-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Aldoney Vargas

DIRECTOR/A HOSPITAL DE CURACAVÍ SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE

1. REQUISITOS LEGALES

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.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 36 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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
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 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.

Habilidad para incorporar variables del entorno en su gestión generando coordinaciones estratégicas que signifiquen el desarrollo del Hospital de Curacaví, impactando positivamente en la comunidad y anticipándose a escenarios complejos.

Se valorará contar con formación o experiencia de a lo menos 2 años 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.

Capacidad para establecer conexiones y redes entre diversos actores organizacionales en pos de los objetivos de la institución principalmente en lo relativo a ser un hospital comunitario como modelo nacional.

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.

Habilidad para inspirar, transmitir y movilizar en sus colaboradores una visión en común, posicionando temas, prioridades, cambios y desafíos a través del trabajo en equipo.

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 contar con formación y/o experiencia en materias de dirección y gestión estratégica, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Curacaví

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital de Curacaví le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención en los ámbitos de su competencia.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las demandas y necesidades de salud de la población beneficiaria.

4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial.
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.
6. Fortalecer la gestión clínica actualizando e implementando protocolos y guías clínicas, para lograr el mejoramiento en la calidad de la atención de los usuarios.
7. Consolidar la implementación y uso de la herramienta informática del Proyecto "Más Salud Occidente", que posibilite una mejor atención al usuario.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Hospital de Curacaví deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar un plan de trabajo para potenciar al Hospital de Curacaví, como "Modelo Nacional de Hospital Comunitario", en sus ejes organizacional, asistencial y su trabajo con la comunidad, con un enfoque innovador.
2. Diseñar un plan de trabajo para fortalecer el rol del establecimiento en la gestión en red, potenciando específicamente el servicio de urgencia y de hospitalización del Hospital de Curacaví, así como también, su relación con la atención primaria de salud municipalizada y los establecimientos dependientes o privados en convenio con la red Occidente.
3. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas de Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
4. Crear estrategias para mejorar la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, para cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado; y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflores y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 7 Hospitales, 1 Centro de Referencia de Salud, 32 Consultorios, 20 Servicios de

Atención Primaria de Urgencia y 23 Postas Rurales.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país.

La población que cubre la jurisdicción del Servicio de Salud Occidente, contempla un perfil demográfico y epidemiológico propio, caracterizado por una población beneficiaria de 935.387 personas, que corresponden al 82,6% de una población total de 1.132.196 habitantes.

El Hospital de Curacaví pertenece a la red occidente de establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente. Se ubica geográficamente en la comuna de Curacaví, la cual se encuentra ubicada en el área nor-poniente de la Región Metropolitana y pertenece a la Provincia de Melipilla.

La comuna de Curacaví se encuentra asociada al eje vial de la ruta 68 que une Santiago con las ciudades de Valparaíso y Viña del Mar. El área que cubre, si se transita por dicha ruta desde Santiago, esta dada por el límite de la comuna que se inicia en el kilómetro 24, en el denominado Valle del Puangue (entre los túneles Zapata y Lo Prado), limitando al norte con Quilpué, al este con las comunas de Lampa, Pudahuel, Maipú y Peñaflores, al sur con las comunas de María Pinto y Melipilla y al oeste con la comuna de Casablanca.

Es una comuna de tipo rural, con una superficie total de 691,2 kms², lo cual representa 1,7 veces el total del territorio urbano del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, siendo la cuarta en superficie de la provincia de Melipilla, la cual posee una superficie total de 4.533 kms² y cuenta con una población total de 154.430 habitantes.

De acuerdo a información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas del año 2006, la comuna de Curacaví presenta un crecimiento del 27,5%, muy por sobre el crecimiento de las otras comunas de la provincia de Melipilla, y también por sobre el crecimiento de la Región Metropolitana (15,3%). La extensión territorial de la provincia alcanza el 26% del territorio regional y presenta por ello una baja densidad de población, aproximadamente 35 habitantes por km², respecto a la densidad promedio de la región de 393 hab/ km². En relación al índice de ruralidad, la Comuna de Curacaví presenta un 35,6% de la población viviendo en zonas rurales (8.784 habitantes). Habiendo 18.647 habitantes inscritos en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) lo que representa un 66% de la población.

Es muy importante señalar que si bien el Hospital de Curacaví responde a una demanda de 28.042 habitantes pertenecientes a la comuna de Curacaví (63% de la población), también recibe población proveniente del consultorio de atención primaria dependiente de la Municipalidad de María Pinto, y sumado a esto, existe una gran población flotante usuaria de la ruta 68 que eventualmente podría utilizar los servicios que el hospital ofrece. Según estadísticas de la Sociedad Concesionaria Rutas del

Pacífico, responsable de administración de la ruta, durante el año 2007 circularon un total de 7.730.567 vehículos y según estadísticas de Carabineros de Chile entre los años 2002 y 2004 la ruta 68 sufrió 732 accidentes con 67 muertos y 1162 lesionados de distinta consideración.

Estos hechos se traducen en una constante preparación del Servicio de Urgencia del Hospital de Curacaví para dar respuesta a estas eventuales situaciones de emergencia. El Hospital de Curacaví tiene el desafío de generar un proyecto que permita disponer de una unidad de emergencia resolutive en la crisis, una hospitalización que apoye las demandas diarias de la red y una atención primaria de salud que siga los lineamientos del servicio.

El hospital está compuesto por:

- Hospital de Baja Complejidad
- Consultorio Adosado
- Posta Rural de Lo Alvarado Y Santa Rita
- Posta Rural de Cerrillos

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Hospital de Peñaflores
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Administrativo Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

ACTIVIDADES	2009	2010	2011
Nº consultas urgencias	39.839	40.943	41.859
Consultas Médicas A.P.S.	30.325	32.510	38.923
Pabellones Existentes	1 No habilitado	1	1
Interv. quirúrgicas menores	-	158	355
Total de Partos	21	10	21
Egresos Hospitalarios	513	610	598
Índice Ocupacional	45,5	66,1	65,5
Promedio día estada	5,8	6,9	7,2

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 2012

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/la Directora/a Hospital de Curacaví está compuesto por:

Subdirector/a de Coordinación de Redes Asistenciales, le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a Hospital de Curacaví en garantizar la atención de los usuarios por medio de la articulación interna de los servicios de atención primaria, hospitalizados y urgencia, además de articularse con otros establecimientos de la red asistencial. Así mismo, velar por la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento. Está compuesto por los subdepartamentos de Atención Primaria de Salud, Hospitalizados, Servicios de Apoyo y Urgencia.

Subdirector/a de Procesos Asistenciales, le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a de Hospital de Curacaví en la formulación y cumplimiento de políticas de calidad en los procesos de atención, velando por la seguridad de los pacientes por medio de prácticas basadas en la evidencia, vigilancia epidemiológica, docencia e innovación en salud.

Se encuentra compuesto por los subdepartamentos de: Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente, Vigilancia Epidemiológica, Servicio de Atención a las Personas, Servicio de Estadística e Informática en Salud, Docencia, Farmacia, Garantías Explícitas de Salud (GES), Sistema de Gestión de Salud (SIGGES).

Subdirector/a Administrativo/a, le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia. Se encuentra compuesto por los subdepartamentos de: Abastecimiento, Contabilidad y Finanzas, Servicios Generales y Recursos Humanos.

Planificación y Desarrollo, le corresponde realizar el control de la gestión de los hospital por medio del monitoreo continuo de los respectivos indicadores de la gestión del establecimiento.

Oficina de Relaciones Sociales, le corresponde velar por las comunicaciones internas y de las relaciones publicas en conjunto con la difusión a la comunidad de las actividades del establecimiento.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital de Curacaví se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración

del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Además de interactuar con las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

CLIENTE EXTERNOS

Los principales clientes externos del/la directora/a Hospital de Curacaví son:

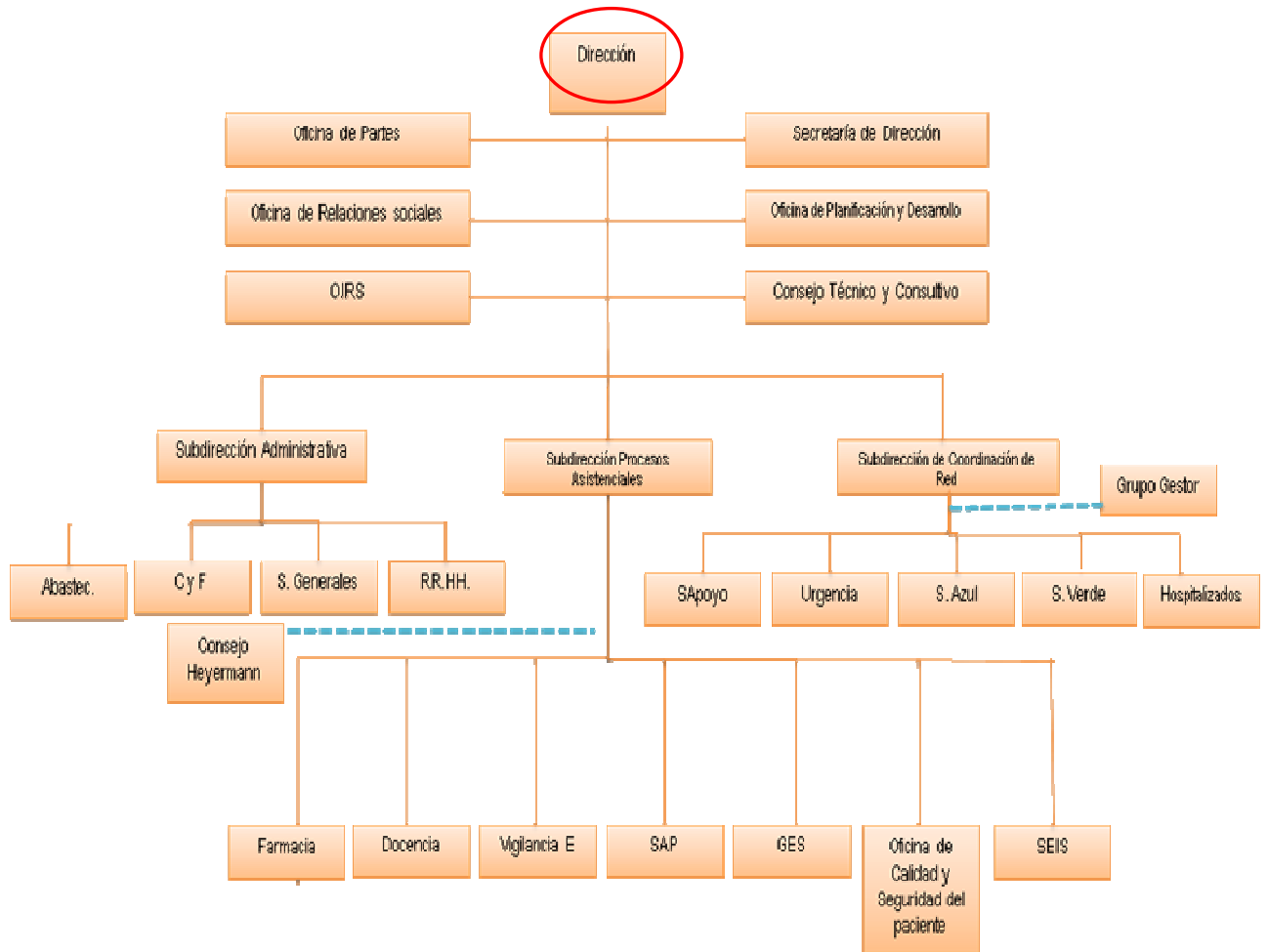
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de consultorios de atención primaria de la red occidente para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Occidente y su red asistencial en atención primaria.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA): el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	172
Dotación total del Hospital	172
Dotación honorarios	32
Presupuesto que administra	\$ 2.247.983.000
Presupuesto del Hospital año 2012	\$ 2.247.983.000
Presupuesto del Servicio año 2012	\$ 165.979.295.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 2012

ORGANIGRAMA



* Los subdepartamentos denominados "Sector Azul y Sector Verde" corresponden una denominación específica de los subdepartamentos de Atención Primaria de Salud.

RENTA

El cargo corresponde a un grado **8°** 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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.061.000.-** 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	\$1.479.117.-	\$1.035.382.-	\$2.514.499.-	\$2.071.903.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.072.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.471.240.-	\$1.029.868.-	\$2.501.108.-	\$2.060.520.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.061.000.-

***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 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 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).