

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez G.

DIRECTOR/A HOSPITAL DE LAUTARO DR. ABRAHAM GODOY PEÑA SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR

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 2º, del DFL N° 25 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
5. LIDERAZGO	20 %
6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
7. 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 Lautaro.

Capacidad para comprender el contexto social, político y cultural en el cual se inserta el Hospital, con el fin de lograr la colaboración de todos los actores claves de entorno, fortaleciendo el trabajo en red.

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 la planificación estratégica del hospital.

Capacidad para instalar una gestión con enfoque comunitario del Hospital, tanto en el equipo de trabajo y los funcionarios, como en la población usuaria que le corresponde.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 2 años en cargos de dirección o 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 comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, coordinándose con el entorno de la Institución, especialmente con los actores del nodo del cual forma parte.

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.

Capacidad para liderar la gestión y focalizar la optimización de los recursos disponibles.

Habilidad para motivar, comprometer y alinear a los funcionarios del Hospital, con las prioridades y políticas del establecimiento, en el marco del proceso de normalización y puesta en marcha del nuevo Hospital.

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 materia de dirección y gestión de establecimientos de salud y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades de éste cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Araucanía Sur
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Araucanía Sur
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Lautaro

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/La Director/a del Hospital Lautaro, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial, de acuerdo a las políticas públicas del sector salud y conforme a la normativa legal vigente, para la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus usuarios/as.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir y gestionar el hospital, para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la reforma de salud, en los ámbitos de su competencia.
2. Gestionar la planificación estratégica del Hospital, administrar los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios/as.
3. 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.
4. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de la población beneficiaria.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
	<p>1. Desarrollar y optimizar la gestión de las personas del Hospital y de los recursos asociados, para la entrega de un servicio oportuno y eficiente a los usuarios internos y externos.</p>	<p>1.1 Elaborar e Implementar un plan estratégico que permita consolidar la normalización del nuevo Hospital de la ciudad de Lautaro que debería entrar en funcionamiento el segundo semestre 2015.</p> <p>1.2 Implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales como los administrativos, fortaleciendo la gobernanza institucional.</p> <p>1.3 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>1.4 Elaborar e implementar un plan estratégico de comunicación interna, con las diferentes instancias de la institución.</p> <p>1.5 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de especialidades clínicas.</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 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>2.2 Generar un plan estratégico para alcanzar y mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</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 del Servicio.</p>
	<p>3. Fortalecer el equilibrio financiero contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas el uso eficiente de los recursos.</p> <p>3.2 Diseñar, implementar y ejecutar un plan de cobros, pagos y compras de servicio.</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 de la Araucanía, ubicada en la zona centro-sur de país, se divide político-administrativamente en 2 provincias (Malleco y Cautín) y 32 comunas; de éstas últimas, 11 pertenecen a la provincia de Malleco y las 21 comunas restantes a la Provincia de Cautín, en donde igualmente se encuentra la Capital Regional, Temuco. La densidad poblacional, en la Araucanía llega a los 30,7 hab. /Km², la que se concentra mayoritariamente en la Provincia de Cautín. Esta provincia tiene 660.576 habitantes, de los cuales se declaran de etnia mapuche 170.490 personas, lo que representa un 25,6% del total de la población de la provincia.

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, tiene 1.010.344 habitantes INE¹, de los cuales 804.618² son beneficiarios, lo que representa un 79,6%.

Asimismo, este servicio posee 21 comunas bajo su jurisdicción: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufrquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Toltén, Villarrica y Cholchol.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud

¹ Fuente Información: Proyección INE ajustado a diciembre 2015.

² Fuente Información: Fondo Nacional de Salud.

en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural".

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de Salud Urbano y 8 Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales. Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- 2 Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

Además, el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta en la ciudad de Nueva Imperial con un complejo de salud mapuche en donde se ofrecen determinadas acciones de salud con especialistas formados en la cosmovisión de la etnia originaria, dicho establecimiento asistencial es administrado por una asociación mapuche a través de un convenio con el Servicio de Salud.

Los establecimientos nodo derivan aquellos problemas de salud que requieran prestaciones de mayor complejidad al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, establecimiento que concentra la capacidad resolutive de la mayor complejidad biomédica del Servicio, formando parte de las macredes nacionales en algunas patologías específicas.

Este modelo de red ha requerido ajustes específicos debido a la dinámica de dotaciones de especialistas y ofertas de prestaciones, por lo que en algunas especialidades es el propio Hospital Dr. Hernán Henríquez el que se convierte en nivel secundario o nodo de derivación para otros centros de referencia de especialidades. Adicionalmente, algunos centros de salud del nivel primario han incorporado algunos profesionales de especialidades generales

como pediatría o medicina interna, además el programa de resolutiveidad en el nivel primario transfiere recursos que permiten resolver en las mismas comunas problemas de salud definidos para algunas especialidades, incluyendo la estrategia Unidad de Atención Primaria Oftalmológica UAPO.

El Hospital de Lautaro es un establecimiento de mediana complejidad denominado "NODO" ya que es el Hospital de referencia de las comunas de Vilcún, Galvarino, Perquenco, Pillanlelbún y Lautaro, cuenta con servicios de hospitalización, unidad de urgencia, Laboratorio, Rayos, Pabellón, Esterilización, Centro de Diálisis y unidades administrativas que sirven de apoyo al quehacer clínico.

Actualmente, se encuentra en proceso de Normalización con inicio de actividades en sus nuevas dependencias el segundo semestre del año 2015, el edificio de más de 12.129 metros cuadrados, tendrá 50 camas, contará con una Unidad de Paciente Crítico, aumento de pabellones, un nuevo centro de diálisis, unidad de corta estadía en salud mental y jardín infantil, entre otros.

Cabe señalar que además del/de la Director/a del Hospital de Lautaro, los siguientes cargos del Servicio de Salud Araucanía Sur, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- Director/a Hospital Nueva Imperial
- Director/a Hospital Villarrica
- Director/a Hospital Pitrufquén

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados por el Hospital son:

Actividad	2012	2013	2014
Consultas de Morbilidad General	1.780	4.673	3.993
Consultas de Urgencia	41.791	47.500	52.615
Consultas de Especialidad	6.390	5.590	7.223
Partos Normales	330	252	283
Partos distócicos	0	1	0
Partos Cesáreas	53	67	49
Porcentaje de Cesáreas	14%	21%	14,8%
Egresos	3.482	3.450	3.322
Promedio días estada	4,3	4,3	4,3
Índice Ocupacional	71,7%	68,9%	70,6%
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	753	1.126	987
Intervenciones Quirúrgicas Menores	1.086	972	874
Dotación de Camas	58	58	57

Fuente: Departamento de Estadísticas S.S. Araucanía Sur.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del director/a está conformado por el subdirector administrativo y subdirector médico, quienes son los asesores directos.

Subdirector/a Médico/a: Asesora técnicamente al director/a definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos, aprobados por la dirección.

Subdirector/a Administrativo/a: Cumple la función de asesorar y colaborar con el director/a en la gestión administrativa del establecimiento en asuntos relativos a organizar, supervisar y evaluar la gestión de los departamentos de su dependencia, realizar la gestión financiera de acuerdo a las necesidades del establecimiento, la gestión de recursos humanos, establecer un sistema de planificación que le asegure la provisión de los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud, entre otros.

Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas: asesorar y colaborar con el Director en la eficaz y eficiente gestión del recurso humano en materias relativas a Gestión y Desarrollo de las personas.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los Subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas; así como también con el consejo técnico administrativo del Hospital.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente del Director/a del Hospital de Lautaro es su población beneficiaria.

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 Araucanía Sur y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente, mantiene comunicación constante con organizaciones públicas o 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, con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de salud.

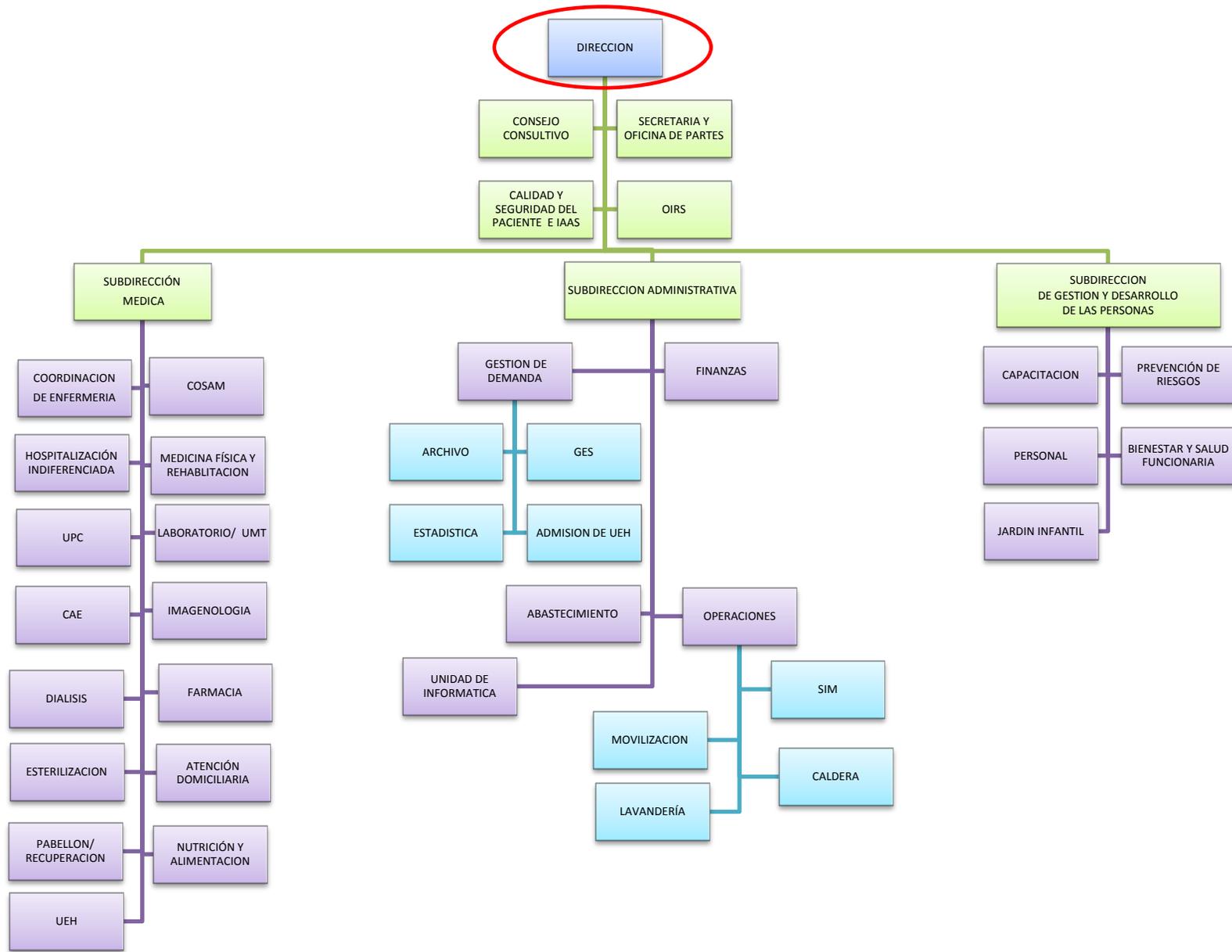
Además construye alianza en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipios, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	8
Dotación total del servicio (hospital)	155
Personal honorarios	No tiene
Presupuesto que administra (hospital) Inicial 2015	\$ 4.044.480.000
Presupuesto del servicio 2015	\$ 178.358.809.000

Fuente: Servicio de Salud Araucanía Sur

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **7°** 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 **\$2.818.000.-** 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	\$1.993.231.-	\$1.395.262.-	\$3.388.493.-	\$2.832.871.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.833.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.983.288.-	\$1.388.301.-	\$3.371.589.-	\$2.818.250.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.818.000.-

***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 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 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).