

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-11-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Leontina Paiva

DIRECTOR/A HOSPITAL DE CAUQUENES SERVICIO DE SALUD MAULE

1. REQUISITOS LEGALES

Titulo 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 18 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 | 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 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, y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para gestionar la recuperación de la infraestructura del establecimiento afectada por la catástrofe y para liderar el proyecto de reposición del Hospital bajo el modelo de concesiones. Además, se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura con conducción de equipos de trabajo, que le permitan dirigir y gestionar una organización de mediana complejidad y envergadura equivalente al hospital a su cargo.

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 trabajar de manera coordinada y complementaria con la atención primaria municipal, asumiendo los desafíos de la red en el nuevo escenario post catástrofe. Capacidad para establecer interacciones claras, efectivas y oportunas con los clientes internos y actores de la red asistencial.

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, de acuerdo a la nueva realidad de la Red Asistencial como consecuencia de la catástrofe.

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 de mantener un liderazgo efectivo en tiempo de crisis dadas las condiciones actuales del Hospital; asimismo para constituir y mantener un equipo directivo cohesionado con alto nivel profesional, integrador y con visión sistémica.

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. Capacidad de adaptarse a las condiciones que se generen a partir de la aplicación del Modelo de Hospital Concesionado.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de administración, dirección, gestión hospitalaria, redes institucionales y asistenciales y/o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|--|
| Nivel Jerárquico | II Nivel |
| Servicio | Servicio de Salud del Maule |
| Dependencia | Director del Servicio de Salud del Maule |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Cauquenes |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital de Cauquenes le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, con eficiencia, 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, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud del Maule.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia, conforme con el marco normativo vigente.
2. Coordinar el proceso de articulación de la Red de Salud y la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento y el proceso de recuperación de la funcionalidad de la Red Asistencial post-catástrofe.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.

4. Velar por la administración de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la Red Asistencial en el contexto del actual escenario.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración para dar respuesta a la demanda de la población.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Director/a del establecimiento, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Liderar el proceso de recomposición de la capacidad productiva del establecimiento mediante la recuperación progresiva de espacios físicos y reposición del equipamiento dañado por la catástrofe, y posterior habilitación del Hospital modular hasta la materialización del Hospital definitivo que se proyecta al 2014.
2. Conformar y liderar un equipo directivo competente y comprometido con la transformación de la gestión hospitalaria, en función de los nuevos lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud y consolidarse como establecimiento de mediana complejidad y Hospital Base de la provincia de Cauquenes, posibilitando el desarrollo del modelo de atención biosicosocial y la estrategia de "hospital amigo".
3. Lograr la incorporación de médicos especialistas (cirugía, anestesiólogos, traumatólogos y psiquiatras) y otros profesionales del área de gestión asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutoria del establecimiento, disminuyendo de esta forma la alta derivación de pacientes al Hospital Regional.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La población de la Región del Maule en el año 2010 es de 1.007.831 personas, el 79% de la población es beneficiaria del Fondo Nacional de Salud, esta proporción es una de las más altas del país y el mayor número de personas corresponde al grupo de menores ingresos. La población estimada para el año 2010 de la provincia de Cauquenes es de 60.096 y población beneficiaria estimada es de 46.960; esta concentra el 6% de la población beneficiaria de la Región. La provincia cuenta con un hospital de mediana complejidad y un hospital de baja complejidad, ubicado en la comuna de Chanco. Esta provincia deriva los casos de alta complejidad a los hospitales de Talca y Linares.

La Red Asistencial del Servicio de Salud del Maule consta de 30 Comunas con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales, 3 que a contar del 1 de Febrero pasaron a ser autogestionados por el sólo mandato de la ley, 3 de mediana complejidad, 2 en tránsito a mediana complejidad y 5 de familia y comunidad.

Por su parte la Red Asistencial de la Comuna de Cauquenes, comprende dos consultorios urbanos, 11 Postas de Salud Rural y 1 SAPU.

El Hospital de Cauquenes, producto de la catástrofe, resultó con severos daños en su infraestructura, actualmente cuenta con 76 camas que funcionan en instalaciones provisionales como son el Consultorio adosado y containeres dispuestos para estos fines, cuenta con 1 pabellón y al mes de diciembre 2010 debiera tener un pabellón más habilitado, lo que le ha permitido mantener la atención de los usuarios.

En Febrero de 2011 comienza la instalación del Hospital Modular de construcción acelerada cuyo funcionamiento se proyecta para Junio del mismo año, quedando con 85 camas en operación de las 144 que tenía antes de la catástrofe pasada.

Cabe señalar que junto al Director/a Hospital de Cauquenes, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital de Cauquenes son:

| Prestaciones Año 2009 | |
|------------------------------------|---------|
| Consulta especialidades | 15.533 |
| Consulta de emergencias | 37.074 |
| Intervenciones quirúrgicas mayores | 1.020 |
| Intervenciones quirúrgicas menores | 2.181 |
| Exámenes de Imagenología | 16.731 |
| Exámenes de laboratorio | 265.564 |
| Partos | 657 |
| Cesáreas | 248 |
| Consultas Atención Primaria | 7.078 |

Fuente: Servicio de Salud del Maule.

EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que están directamente relacionados con el Director/a de Hospital son:

Subdirector/a Administrativo/a: Cumple las funciones de asesorar y colaborar con el/la 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; establece 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 Médico: Asesora técnicamente al Director/a, define y propone a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planifica la producción asistencial de acuerdo a las horas disponibles, coordina, supervisa y controla los servicios clínicos, controla y evalúa el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección.

Subdirector de Operaciones: Asesora y colabora con el/la Director/a, en la gestión de las actividades de carácter industrial, de servicios generales, mantenimiento y seguridad necesarios para las actividades del Establecimiento.

Jefe de Servicio Social: Apoya la recuperación integral de los pacientes, proporciona orientación para el manejo de la problemática sociofamiliar, asesoría previsional y gestión de beneficios de la red social gubernamental.

Enfermera Coordinadora: Establece funciones y actividades de coordinación, supervisión y control de enfermería que deben realizarse en el establecimiento que procuren eficiencia en el proceso atención de salud del paciente.

UCRA (Unidad coordinadora Red Asistencial): Coordina y garantiza la atención de los pacientes derivados de la APS municipal a la atención secundaria. Además, se encarga de supervisar el adecuado funcionamiento de los establecimientos de atención primaria.

Contraloría Médica: Visa las licencias médicas que correspondan a su nivel según la reglamentación y derivación a COMPIN en caso que concierna.

Comunicación y Relaciones Públicas: Encargada de proyectar imagen institucional, relación con los medios, comunicaciones interna, participación ciudadana y OIRS (Oficina de informaciones, reclamos y sugerencias).

Así también dependen directamente del Director/a, dos personas del escalafón administrativo cuyas funciones principales son la de secretaría y Oficina de partes.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

Asimismo, los comités asesores requerirán del Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a del Hospital de Cauquenes 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 del Maule y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

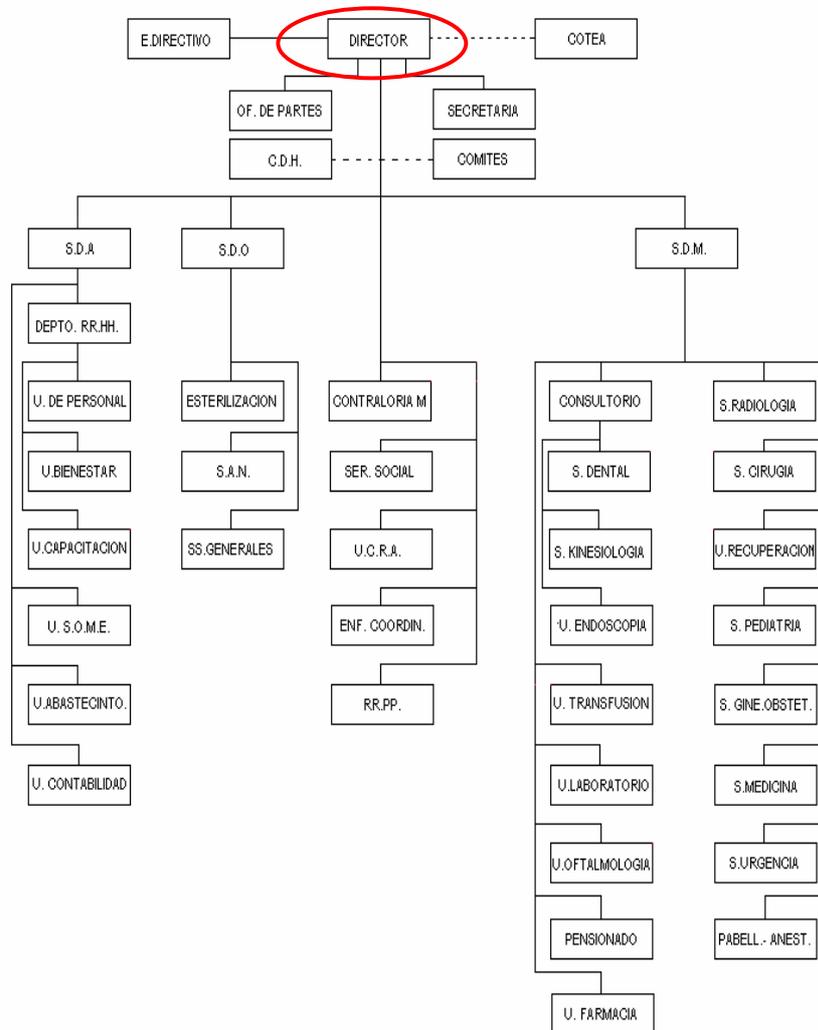
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|---------------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 281 |
| Dotación total del Hospital | 281 |
| Dotación honorarios | 6 |
| Presupuesto que administra (Hospital) | \$ 3.240.468.530 |
| Presupuesto del Servicio año 2011 | \$ 121.861.708.000 |

Fuente: Servicio de Salud Maule - DIPRES

ORGANIGRAMA



- SDA : Subdirector Administrativa
- SDO : Subdirector de Operaciones
- SDM : Subdirector Médico
- SAN : Servicio de Alimentación
- COTEA : Consejo Técnico Administrativo
- SOME : Servicio de orientación médica y estadística

RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.610.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 80% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|--|-----------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Todos los meses | \$1.758.400.- | \$1.406.720.- | \$3.165.120.- | \$2.622.198.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$2.622.000.- |
| No Funcionario** | Todos los meses | \$1.749.609.- | \$1.399.687.- | \$3.149.296.- | \$2.610.330.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$2.610.000.- |

***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.

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 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).