

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-08-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN

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.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 20 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
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	15%
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 definir prioridades claves, en pos de una correcta ejecución de los procesos, facilitando la atención usuaria, el equilibrio financiero, la acreditación de calidad hospitalaria y la consolidación del proceso de normalización del establecimiento. Capacidad para generar estrategias que permitan fortalecer el posicionamiento del Hospital Traumatológico como un referente de su especialidad para la red y el país.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privado.

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.

Habilidad para facilitar relaciones de complementariedad, estableciendo acuerdos y fortaleciendo las alianzas entre las distintas áreas, asegurando la participación de todos los actores del Traumatológico, con énfasis en una relación cercana y permanente con los demás establecimientos de la red local y la macro-red. Además, capacidad para fortalecer la formación docente en la especialidad y subespecialidad propia del establecimiento.

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/as 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 manejar con estrategia diferentes escenarios de trabajo interno, influyendo e impactando con sus decisiones y opiniones, promoviendo el trabajo en equipo entre las áreas médicas, quirúrgicas y administrativas, generando y ejecutando instancias de integración y coordinación, potenciando así relaciones de complementariedad.

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.

Habilidad para generar estrategias de gestión orientadas al mejoramiento continuo, innovación y excelencia, visualizando y gestionando soluciones oportunas, asertivas y estratégicas, dentro del marco institucional.

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 Concepción
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Concepción

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Traumatológico, le corresponde gestionar los recursos técnicos-asistenciales y administrativos del establecimiento, para proporcionar, mediante los principios de la reforma de la salud y en coordinación con otros establecimientos de la Red Asistencial un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
3. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
5. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, garantizando además el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con garantías Explícitas en Salud (AUGE).
6. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y

seguridad del paciente.

7. 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. Articulando en la red la coordinación de hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.
8. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.
9. Implementar un modelo de gestión de actualización tecnológica del establecimiento, generando planes de acción y coordinación, con el fin de garantizar la integración efectiva de los distintos sistemas, alineados con la estrategia del ministerio de salud.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
	<p>1. Fortalecer el rol del Hospital dentro de la Red y como referente macro-zonal de la especialidad.</p>	<p>1.1 Implementar un plan estratégico que fortalezca el rol docente en el desarrollo de la especialidad, de acuerdo con las políticas de formación del MINSAL.</p> <p>1.2 Implementar estrategias colaborativas para la eficiencia de actividades asistenciales de los establecimientos que integran la red asistencial.</p>
	<p>2. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso 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 luego mantener la acreditación hospitalaria.</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>3. Lograr la mantención del equilibrio financiero, para dar respuesta oportuna y eficaz a las necesidades de la población.</p>	<p>3.1 Implementar y ejecutar un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los pabellones y camas.</p> <p>3.2 Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y control presupuestario, acorde a la complejidad del establecimiento y la cartera de inversiones.</p>
	<p>4. Promover el trabajo en equipo entre las áreas médicas, quirúrgicas y administrativas, fortaleciendo el cumplimiento de la misión institucional.</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan de integración y coordinación entre los equipos de las distintas áreas y de la red hospitalaria.</p> <p>4.2 Implementar un plan estratégico, en el ámbito de la gestión de personas, que permita desarrollar relaciones de complementariedad y reconocimiento del impacto de los equipo para la Institución.</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.

El Servicio Salud Concepción, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, y uno de los 5 de la Región del Bío Bío.

Es un organismo estatal funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Ministerio de Salud para el cumplimiento de las políticas, normas y planes generales que éste determine.

La misión del Servicio de Salud Concepción es ejecutar las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, con calidad humana y tecnológica, al límite de los recursos que la sociedad asigne a este propósito.

El Hospital Traumatológico se encuentra ubicado en la ciudad de Concepción. Es un establecimiento de salud de un nivel de atención terciaria, el cual atiende a una población beneficiaria asciende a 477.816 personas.

La población beneficiaria del Hospital está compuesta por un alto porcentaje de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por tal motivo, los usuarios son altamente dependientes de los servicios entregados, lo que se ve expresado en un total de 32.164 consultas anuales de especialidad como promedio de los últimos 3 años.

El Hospital Traumatológico se caracteriza por ser centro de referencia regional para la alta especialidad de traumatología y ortopedia. Esta condición, sumada al aumento de pacientes beneficiarios y a la propia realidad epidemiológica de la región, hace que el Hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva un notable y constante desafío en relación con la atención oportuna a los usuarios del establecimiento

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Concepción,

están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel

BIENES Y/O SERVICIOS

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2012	2013	2014
Nº Total Consultas Traumatológicas	35.309	31.993	29.189
Consultas nuevas	6.808	6.431	5.764
Nº consultas no médicas	50.757	53.645	59.974
Exámenes de imagenología*	23.976	23.049	20.974

*Variación corresponde prioritariamente al cambio de infraestructura y traslado.

Fuente: Departamento de Estadísticas y Gestión de la Información, DSSC

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Director/a del Hospital Traumatológico, está compuesto por:

- **Subdirector/a Médico:** La Subdirección Médica comparte los valores, visión y misión de la Dirección del Hospital, colaborando en el cumplimiento y el desarrollo de las actividades asistenciales. Tiene la responsabilidad del quehacer de todos los servicios clínicos y de apoyo, y de las patologías GES que se atienden en la institución.
- **Subdirector/a Administrativo:** La subdirección Administrativa tiene como objetivo la gestión administrativa del Hospital Traumatológico, la que debe ajustarse a las políticas Ministeriales. Reconociendo las variables críticas de los procesos, además de: identificar, describir, documentar, comparar, medir, mejorar, rediseñar e insertar los procesos de la organización. La gestión de procesos actúa sobre las variables que importan a los clientes y al Hospital Traumatológico: reducción de costos, disminución en los tiempos de atención o mejora de la calidad del servicio.

**CLIENTES
INTERNOS**

El/la Directora/a del Hospital se relaciona a través de la Subdirección Administrativa con las Jefaturas de Abastecimiento, Esterilización, Some, Contabilidad, Alimentación, Personal y Servicios Generales. Se entiende a través de Encargada de la Gestión del Cuidado con las Enfermeras Supervisoras de hospitalización de hombres y mujeres, Gestión camas y atención abierta.

El/la Directora/a preside los siguientes Comités :

- Asistencial Docente
- Ética
- Emergencia
- Paritario de Higiene y Seguridad
- IAAS
- MEL
- Transfusiones
- Farmacia
- Análisis de Solicitudes Ciudadanas

De la misma forma el/la Directora/a en su organización interna tiene bajo su responsabilidad la Oficina de Partes, OIRS, Servicio Social, Programa de Prevención y Control de IAAS.

Existe un Consejo Técnico Superior con reuniones el primer día de la semana en que participan las subdirecciones, Recursos Humanos, Gestión del Cuidado de Enfermería y donde se analiza la contingencia, se programa la actividad a desarrollar de la semana y se recibe información de los directivos sobre novedades de sus áreas. Con ello, el Director toma las resoluciones o solicita información adicional para mejor resolver.

En la organización interna participan voluntariados de grupos de Damas y asistencia espiritual de distintos credos religiosos.

**CLIENTES
EXTERNOS**

EL/La Directora/a del Hospital se relaciona con todos los stake-holders que influyen en la decisiones de su gestión, siendo relevante su relación con el Servicio de Salud a través de reuniones citadas por su Director cada 14 días con todos los directores de hospitales de la Red y Directivos del servicio y su participación en el CIRA citado por el Director del Servicio.

A través del/la Directora/a se relaciona con las autoridades regionales, Intendente, Gobernadores, Alcaldes, Consejeros Regionales, Universidades entre otras.

Es relevante su relación con las autoridades del MINSAL y sus referentes a través del Servicio de Salud, especialmente en el monitoreo de los Compromisos de Gestión y de la misma manera con la Superintendencia de Salud y Fonasa.

EL/La Directora/a del Hospital se relaciona a través de actividades como compras de servicios con Clínicas y hospitales privados de la comuna de Concepción.

El 10% de los egresos del Hospital Traumatológico son de otros Servicios de Salud siendo importante su relación con los Servicio de Salud de Arauco, Talcahuano,

Ñuble, Bío Bío y Araucanía Norte.

A través de referentes del Hospital Traumatológico se relaciona con los referentes de todas las organizaciones de la atención primaria de salud, para la derivación y contra derivación de pacientes y abordar las listas de esperas quirúrgicas y no quirúrgicas.

De especial importancia en la relación con directivos del Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción, dado que en la formulación del Hospital Traumatológico se habla de Complejo Hospitalario Interrelacionado, donde manteniendo la independencia como hospitales hay áreas comunes como alimentación y esterilización que deben compartirse

En forma permanente el Director se relaciona con entidades fiscalizadoras como las Superintendencia de Salud, Contraloría, Servicio de Impuestos Internos, siendo relevante además su relación con Bancos y Notarías en convenio.

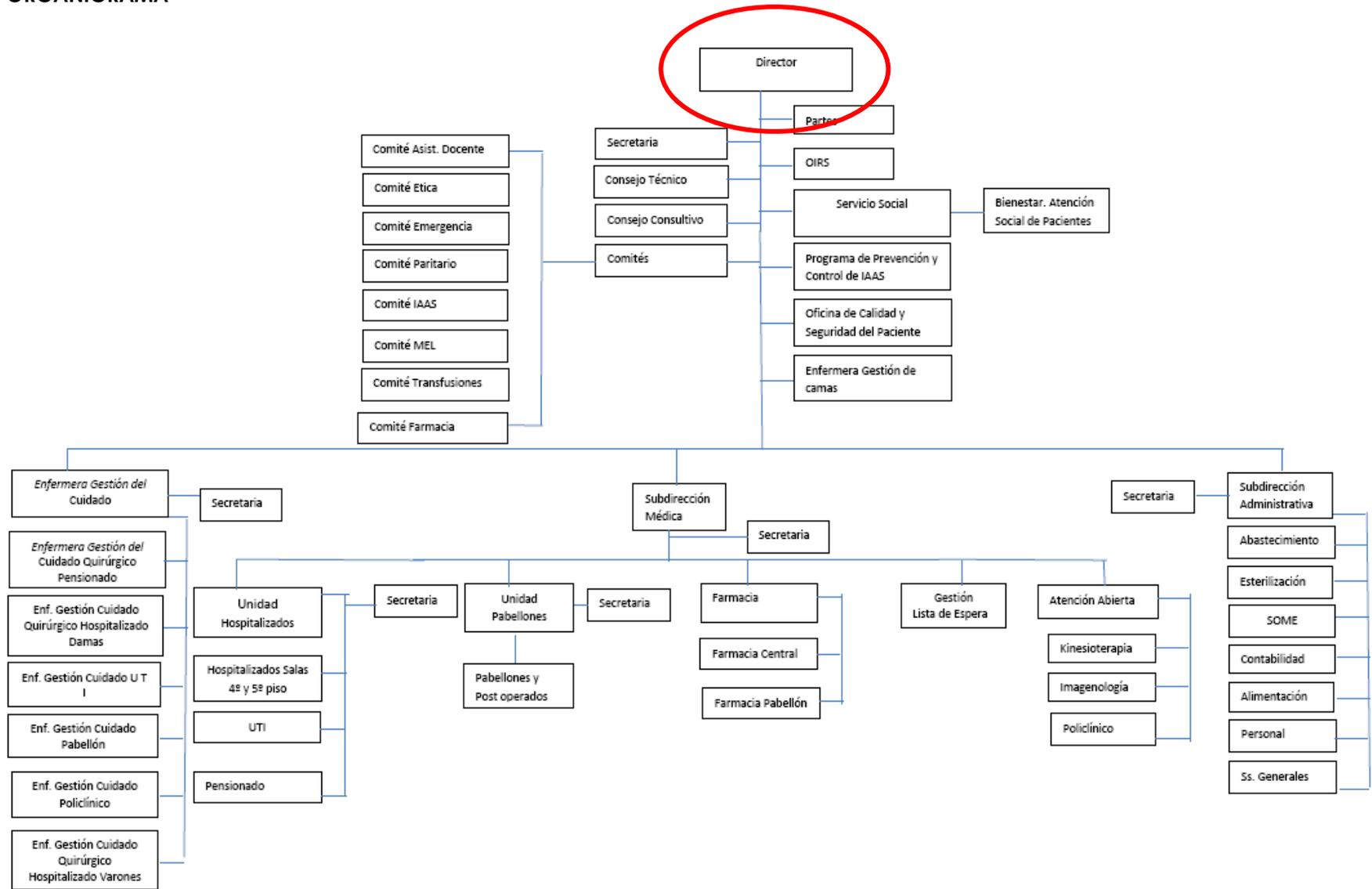
En especial relevancia con la satisfacción usuaria el/la Directora/a cita al Consejo Consultivo de la organización compuesto por dirigentes de distintas áreas de la Comuna de Concepción, miembros elegidos por Directores de hospitales y los CESFAM, que junto a funcionarios y dirigentes gremiales asesoran a su Director/a en las mejores decisiones para la atención de los usuarios externos.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	346
Dotación total del Hospital	346
Personal honorarios	38
Presupuesto que administra	\$9.426.957.000
Presupuesto del Servicio 2015	\$182.604.083.000

Fuente: Servicio de Salud Concepción. Información al año 2015

ORGANIGRAMA



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 **\$3.315.000.-** 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	\$2.224.498.-	\$1.779.598.-	\$4.004.096.-	\$3.329.866.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.330.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.213.710.-	\$1.770.968.-	\$3.984.678.-	\$3.314.914.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.315.000.-

***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).