

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE CURANILAHUE  
SERVICIO DE SALUD ARAUCO  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Bío-Bío  
Comuna de Curanilahue

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al/ A la Director/a del Hospital de Curanilahue, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

**1.2  
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 5 años, en el sector público o privado

Fuente: Art. 2° del DFL N° 23 del 18 de Julio 2008 del Ministerio de Salud

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional**

Ser un Hospital de Referencia Provincial, de complejidad creciente, que otorga a sus usuarios/as atención de Salud Integral, de calidad, respetuosa de la diversidad y en alianza con la comunidad.

#### **Visión Institucional**

Ser un Hospital de alta complejidad, líder en la provincia de Arauco, que otorgue a sus usuarios una atención de excelencia.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Lograr el impacto sanitario adecuando las políticas y planes nacionales a la Provincia de Arauco, garantizando la entrega de bienes y servicios de salud con calidad y oportunidad.
2. Desarrollar una política de recursos humanos que logre comprometer a los funcionarios con la Institución.
3. Promover el acceso equitativo y oportuno a las prestaciones de salud considerando la participación social y ciudadana.
4. Implementar políticas de buen uso de las plataformas y equipos computacionales existentes, y optimizar los procesos de incorporación de nuevas tecnologías.
5. Optimizar uso de los recursos que permite brindar una atención de calidad.
6. Potenciar y mantener una gestión de calidad, contribuyendo a la seguridad de la atención sanitaria otorgada a los usuarios del Hospital de Curanilahue (de acuerdo a la política de acreditación y autorización sanitaria).

#### **Productos Estratégicos**

Hospital de mediana complejidad con especialidades de: Pediatría – Cirugía – Ginecobstetricia – Medicina Interna – Anestesiología – Traumatología – Psiquiatría – Urología - Gastroenterología – Odontopediatría – Maxilofacial – Ortodoncia – Periodoncia – Endodoncia.

#### **Clientes Institucionales**

- Dirección de Servicio Salud Arauco
- Fonasa Regional del Bío-Bío
- Seremi de Salud
- Ministerio de Salud
- 4 Hospitales de Baja complejidad: Arauco, Lebu, Contulmo y Cañete.
- 6 Centros de Salud Familiar: Laraquete, Carampangue, Curanilahue, Los Álamos, Lebu Norte y Tirúa.

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

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.
- Mantención de un adecuado equilibrio financiero, garantizando la entrega de atenciones de salud de acuerdo a los estándares de calidad impulsados por el nivel central.
- 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 equipamiento médico. Es por esto, que se desarrollará 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 Hospital de Curanilahue, actualmente clasificado como un establecimiento de mediana complejidad, se encuentra desde el año 2012 caminando hacia la autogestión, desplegándose para ello todos los esfuerzos necesarios para constituirse y consolidarse, en el mediano plazo, como un establecimiento de alta complejidad, fomentando el mejoramiento de la coordinación sectorial e intersectorial para el logro de los objetivos sanitarios 2011-2020, cumplimiento de metas sanitarias y de producción impulsados por el nivel central.

## 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La población general del Servicio de Salud Arauco presenta principalmente características relacionadas con altos índices de pobreza, ruralidad, y población originaria, sumado a una alta dispersión y aislamiento geográfico, características que inciden en su alta dependencia en los servicios sanitarios que entrega la red, sumado a la inexistencia de prestadores privados de servicios de salud.

La red asistencial del Servicio de Salud Arauco se compone de:

- a) Establecimientos dependientes del Servicio de Salud:
  - 1 Hospital de mediana complejidad: Curanilahue (centro de referencia de especialidades médicas a nivel provincial).
  - 4 Hospitales de baja complejidad: Arauco, Lebu, Contulmo y Cañete.
- b) Establecimientos Municipales:
  - 6 Centros de Salud Familiar: Laraquete, Carampangue, Curanilahue, Los Álamos, Lebu Norte y Tirúa.
  - 2 Centros Comunitarios de Salud Familiar: Quidico y Cerro Alto.
  - 1 Centro General Rural: Tubul

- 1 Estación Médico Rural San José de Colico
- 31 Postas de Salud Rural

Con el objeto de mejorar la equidad, acceso y resolutiveidad en la atención de salud brindada al interior de la red asistencial de la Provincia de Arauco, el Servicio se encuentra actualmente trabajando en las siguientes prioridades de inversión, donde el 80% de los recursos provienen de fondos sectoriales y un 20% corresponde al Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR):

**1. En infraestructura:**

Reposición Hospital de Lebu (\$29.396.073.000) y Arauco (\$24.364.104.000); Construcción Cecosf Antiquina (\$524.474.000), Elicura (\$524.474.000) y Quidico (\$524.474.000); Reposición Cesfam Lebu Norte (\$2.200.000.000), Laraquete (\$2.200.000.000), Carampangue (\$2.246.453.000) y E. Ramírez (\$2.286.864.000); Construcción SAR Tirúa (\$1.083.923.000) y Los Álamos (\$1.157.021.007); Construcción segundo Cesfam para Curanilahue (\$ 2.252.270.000).

**2. En equipamiento:**

Hospitalario (\$2.056.798.000) y Vehículos (2.050.000.000)

En el ámbito del desarrollo de las tecnologías de la información el Servicio de Salud Arauco ha implementado en los últimos años los proyectos de telemedicina, como estrategia para mejorar la accesibilidad y resolutiveidad, lo que ha permitido avanzar en tele dermatología, tele radiología y tele asistencia. Otro aspecto relevante ha sido impulsar el uso de las tecnologías de la información al servicio de los procesos clínicos, destacándose la estrategia SIDRA (Sistema de Información de la Red Asistencial), cuyo objetivo es contribuir a mejorar la salud de la población a través de una gestión oportuna, eficiente y confiable de la información para la toma de decisiones.

El trabajo del Servicio Salud Arauco no sólo se ha limitado al accionar de sus establecimientos, destacable es el estrecho vínculo que mantiene con los equipos de salud municipales de la provincia, lo que permite el reforzamiento de acciones sanitarias y educativas, tanto dentro como fuera de los establecimientos de salud, conformando un verdadero trabajo en red para potenciar el recurso humano y económico existente.

El Hospital de Curanilahue, se encamina actualmente hacia un nuevo modelo de gestión hospitalaria para transformarse en Hospital de Alta Complejidad, siendo responsable de su planificación y ejecución el/la Directora/a del establecimiento. Con lo anterior, la provincia de Arauco, y en especial la comuna de Curanilahue, tendrán un nuevo impulso al desarrollo y avance sanitario, pues el Hospital atenderá no sólo las necesidades de los habitantes de Curanilahue, sino que también de toda la provincia de Arauco.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Hospital de Curanilahue es un establecimiento asistencial de mediana complejidad y de referencia provincial que es el principal polo de desarrollo quirúrgico de ciertas especialidades médicas y odontológicas y donde se desarrolla además la atención primaria de salud.

El Hospital de Curanilahue cuenta con atención en las 4 especialidades básicas (medicina, cirugía, pediatría y obstetricia) y otras especialidades médicas y odontológicas, tales como:

- Medicina Interna
- Cirugía General del Adulto
- Cirugía Infantil
- Traumatología
- Psiquiatría Infantil y adulto
- Urología
- Anestesiología
- Gastroenterología
- Radiología
- Cirugía Maxilofacial
- Odontopediatría
- Endodoncia
- Ortodoncia
- Periodoncia

El Hospital debe trabajar en coordinación con el Hospital Clínico Regional de Concepción (establecimiento de alta complejidad) para la gestión centralizada de camas en pacientes de la provincia para la continuidad en la atención de salud y para aquellos casos en que no pueden ser resueltos a nivel provincial. Mientras aquellos casos con complejidad cardiológica se trasladarán al Hospital Las Higueras de Talcahuano.

El Hospital cuenta además con unidades de apoyo clínico y terapéutico, así como también de todas las unidades de apoyo administrativo.

El Hospital dispone de un Laboratorio con 24 hrs. De atención que incluye prestaciones generales de laboratorio, además de una unidad de medicina transfusional. Por otro lado, cuenta con una unidad de endoscopia como centro de referencia para la red asistencial.

El establecimiento asistencial cuenta con un servicio de atención médica prehospitalaria (SAMU) cuyo centro regulador se encuentra ubicado físicamente en la ciudad de Concepción.

El establecimiento dispone de una dotación de 102 camas indiferenciadas para la atención, a excepción de las 4 camas UTI; Las 98 restantes se agrupan según unidades funcionales y grupos etáreos en:

- Área médico quirúrgico adulto: 57
- Área Pediatría cuidados básicos: 14 y 6 Neonatológicas
- Área Obstetricia: 17
- Área Pensionado: 4

Destacar que en marco de la política de la calidad y seguridad del paciente, el Hospital de Curanilahue se ha acreditado recientemente como prestador institucional, dado que en diciembre del año 2015 se sometió a la evaluación de dicho Proceso.

En la cartera de inversiones para el año 2016 se encuentran en proceso de ejecución, lo siguiente:

Reposición Torre C por un monto de \$1.868.000.000

Remodelación sala polivalente, box médico y oficina GES alcanza un monto de \$28.000.000

En lo que respecta a las iniciativas de inversión para los siguientes períodos, se contemplan:

Centro Hemodiálisis por un monto de \$757.000.000

Unidad de Imagenología por un valor de \$1.295.000.000

UTI que asciende a \$1.152.000.000

Director/a Hospital de Curanilahue- Servicio Salud Arauco			
Actividad	2013	2014	2015
(i) Consulta especialidades	28.147	27.656	25.458
Consulta de emergencias	41.659	42.218	41.937
(ii) Intervenciones quirúrgicas mayores	3.014	3.256	3.577
Intervenciones quirúrgicas menores	360	675	578
(iii) Exámenes radiológicos	24.607	24.425	22.531
(iv) Exámenes de laboratorio	344.554	435.249	525.003
(iii) Partos	756	796	836
(iii) Cesáreas	470	507	549
(v) Ecotomografías	8.990	7.761	9.495
Endoscopías	1.068	1.246	1.273
(vi) Programa Reducción de Listas de Espera (PPV)	1.873	2.404	2.888
Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	100%	100%	100%

Egresos Hospitalarios	6.752	6.926	6.847
Días de estadía			
(vii) Promedio Días Estadía	3.73	3.46	3.78
(vii) Días de estadía	25.205	23.919	25.884

Fuente: Estadísticas del Servicio de Salud Arauco.

(i) Falta de horas en especialidad Pediatría por licencia médica prolongada y término periodo de devolución de 1 médico que se fue del Servicio de Salud. Además, disminución de horas de cirugía adulto para consulta por apertura de turno de urgencia.

(ii) Aumento de cirugía mayor por implementación de turno de cirugía en servicio de urgencia.

(iii) Exámenes radiológicos, partos y cesáreas se realizan según demanda espontánea.

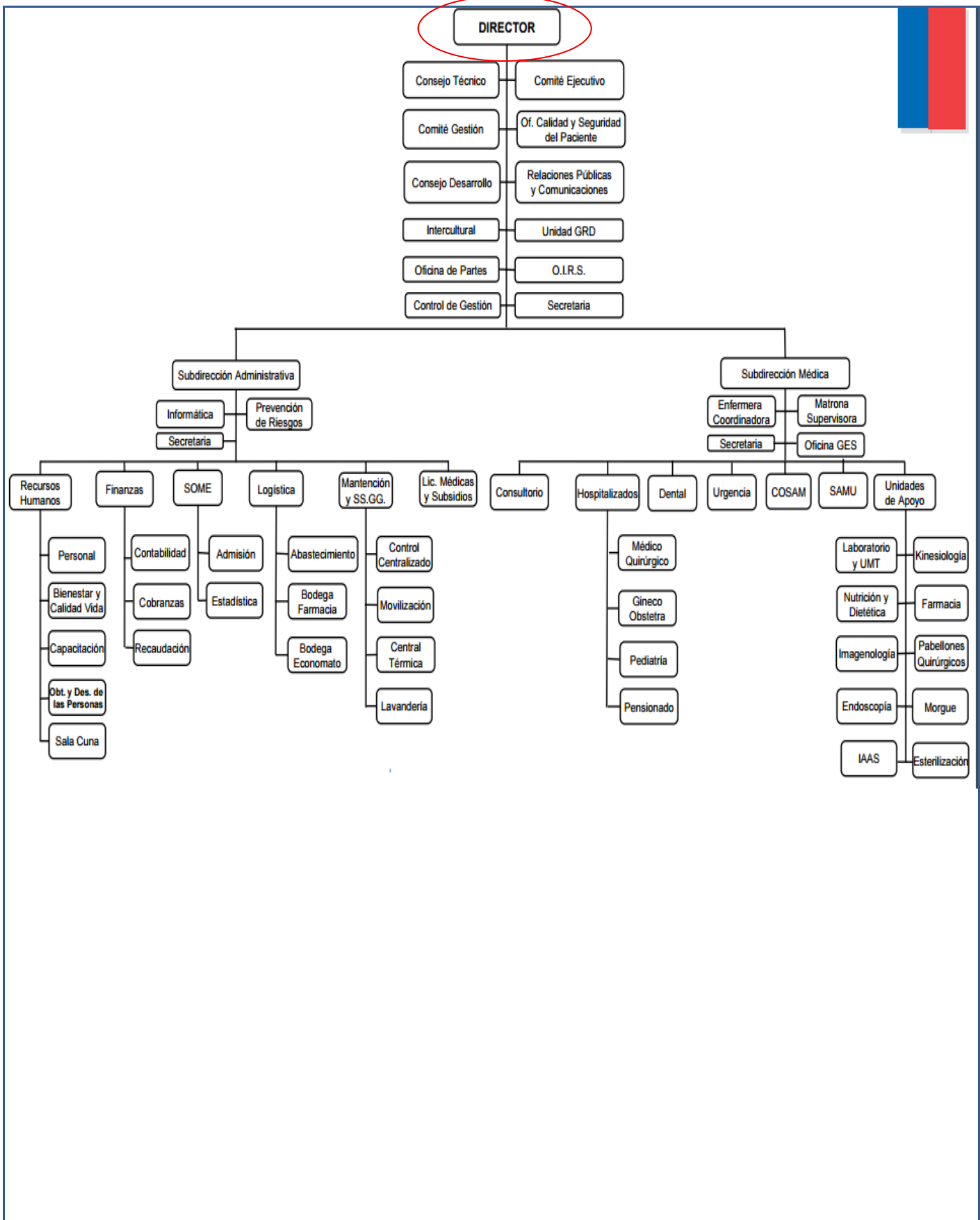
(iv) Exámenes de Laboratorio aumentaron por implementación de un nuevo Laboratorio de Referencia Provincial, aumentando la cartera de servicios.

(v) Las ecotomografías bajaron en el 2014 producto de una disminución de horas radiólogo y el 2015 aumenta por la compra de servicios a través del programa 33.000 horas especialistas.

(vi) En Programa Reducción de Listas de Espera (PPV) se han agregado nuevas prestaciones y aumentado los recursos por parte de FONASA.

(vii) En cuanto a los días de estada, se inhabilitó una sala de medicina con 8 camas para implementar sala UTI con 4 camas, el periodo de implementación tomó 3 meses aproximadamente.

2.5  
ORGANIGRAMA HOSPITAL CURANILAHUE





Al Director/a de Hospital Curanilahue le corresponde relacionarse con las siguientes instancias,

A nivel del Servicio de Salud:

1. **Dirección de Servicio:** en su calidad de gestor de red
2. **Subdirección Médica:** Le corresponde la coordinación y articulación de la red asistencial.
3. **Subdirección Administrativo:** Le corresponde elaborar, proponer y ejecutar anualmente un programa de inversiones en recursos físicos y velar por el equilibrio financiero del Servicio.
4. **Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas:** Le corresponde asesorar al Director/a de Servicio y equipos directivos en el ámbito de los recursos humanos, gestionar el ciclo laboral, formular e implementar políticas de recursos humanos y aplicar la normativa vigente.

A nivel del Hospital:

1. **Subdirección Médica:** su principal función, es gestionar la producción de acciones de salud requeridas, para satisfacer las necesidades de la población usuaria.
2. **Subdirección Administrativa:** su principal función, es gestionar los recursos humanos y financieros, para la producción de acciones de salud requeridas, para satisfacer las necesidades de la población usuaria.
3. **Departamento de Calidad y Seguridad del Paciente:** su principal función, es desarrollar, coordinar, apoyar y fortalecer actividades sobre la calidad de la atención y seguridad de los pacientes en el Hospital
4. **Sección Equipamiento Clínico:** su principal función, es garantizar las condiciones necesarias de seguridad para el funcionamiento y operación del equipamiento clínico al interior del Hospital.
5. **Unidad de GRD:** su principal función, es capturar, procesar, analizar y evaluar la información clínica administrativa de los egresos hospitalarios aplicando el sistema de clasificación de Grupos Relacionados con el Diagnóstico (GRD).
6. **Unidad de Control de Gestión:** su principal función, es generar información relevante, periódica, oportuna y confiable respecto del grado de avance y nivel de cumplimiento de los planes, objetivos y metas institucionales, de manera tal que contribuya en la toma de decisiones del equipo directivo.

Además el equipo de trabajo del Director/a Hospital de Curanilahue está constituido por las unidades de Salud Intercultural, Relaciones Públicas y Comunicaciones, Unidad Atención Usuario en situación discapacidad, Oficina OIRS, Secretaría y Oficina de Partes.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	481
<b>Dotación de Planta</b>	118
<b>Dotación a Contrata</b>	363
<b>Personal a Honorarios</b>	149

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 8.904.018.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 509.494.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

En la costa sur de la Región del Biobío está la Provincia de Arauco, la que se compone de 7 comunas, todas ellas declaradas como zona de rezago, donde la población beneficiaria del sistema público de salud asciende a 165.461 personas, que equivale al 95% de la población total del área jurisdiccional del Servicio de Salud Arauco.

Otro aspecto distintivo de la Provincia de Arauco, es la presencia de la Interculturalidad, vista bajo el concepto de dos sistemas de salud (mapuche y tradicional) que conviven en un mismo territorio que se respetan.

La población estimada de la comuna de Curanilahue es de 34.977 habitantes; de los cuales 17.562 son hombres y 17.415 son mujeres. La población urbana alcanza a 94,31% del total mientras que la rural es 5,69%. La población beneficiaria del Hospital de Curanilahue asciende a 15.902 personas, que son beneficiarias de la atención primaria de salud del Hospital; por tales motivos, los usuarios son altamente dependientes de los servicios entregados, lo que se ve expresado en el alto número de consultas anuales.

El Hospital de Curanilahue recibe la derivación de pacientes de toda la red asistencial de la provincia de Arauco, resolviendo las atenciones correspondientes a su cartera de servicios. Aquellos pacientes que requieren una atención de mayor complejidad son referidos al Hospital Clínico Regional de Concepción o al Hospital Higuera de Talcahuano.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO  
ADSCRITOS AL  
SISTEMA DE ADP**

Los cargos del Servicio de Salud Arauco que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Curanilahue
- Director/a de Atención Primaria

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

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

1. Gestionar las áreas técnicas asistenciales y administrativas del establecimiento que contribuyan al desarrollo de la resolutiveidad que el Hospital requiere para el adecuado funcionamiento de la red asistencial.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Supervisar y controlar la gestión de los recursos financieros, humanos y de producción, cumpliendo con las metas del establecimiento y la red de salud; en especial, mediante estrategias y acciones que aseguren el cumplimiento de los compromisos de gestión, IAAPS y ENS negociados con el Minsal, así como también, de las Garantías Explícitas en Salud GES y no GES, comprometidas con el Gestor de Redes y el FONASA.
4. Liderar el adecuado cumplimiento del Plan estratégico del establecimiento para cumplir con las metas comprometidas con la Dirección de Servicio y Ministerio de Salud.
5. Implementar en forma efectiva los procesos de coordinación al interior de la red asistencial que permitan mejorar las referencias y contrareferencias al interior de la provincia y con la macrored, acorde con las políticas y lineamientos establecidos por el servicio.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS  
DEL CARGO  
PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Incrementar la capacidad resolutive del Hospital, mejorando el acceso y oportunidad de las atenciones de especialidades.</p>	<p>1.1. Diseñar un plan de trabajo, potenciando las especialidades del Hospital e incorporando al recurso humano especializado y su retención, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del servicio de salud.</p> <p>1.2. Implementar y potenciar estrategias para la incorporación de equipos y equipamiento para el desarrollo de las especialidades</p> <p>1.3. Generar mecanismos de trabajo en red (RIS) a través de la coordinación a su interior, así como también, fuera de la red asistencial.</p>
<p>2. Fortalecer la referencia y contrarreferencia al interior de la red asistencial, a través de la instalación mecanismos efectivos de comunicación y coordinación.</p>	<p>2.1. Generar las estrategias para conducir el modelo existente de articulación de la red en sus distintos niveles de atención, incrementando la coordinación, al interior de la red asistencial.</p> <p>2.2. Desarrollar, difundir y aplicar protocolos de derivación de especialidades.</p> <p>2.3. Monitorear el nivel de cumplimiento en la aplicación de los protocolos de derivación.</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 al uso eficiente de los recursos.</p> <p>3.2. Cumplir con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y uso eficiente de los recursos.</p> <p>3.3. Implementar un sistema de control financiero y presupuestario, que permita corregir de manera oportuna y efectiva las desviaciones producidas.</p>
<p>4. Mejorar permanentemente la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional para una mayor satisfacción usuaria.</p>	<p>4.1 Liderar los procesos vinculados a la resolución de problemas en la atención de pacientes y satisfacción usuaria, tomando en cuenta la diversidad cultural.</p> <p>4.2 Diseñar estrategias y mecanismos conducentes a mantener la acreditación hospitalaria.</p> <p>4.3 Diseñar e implementar planes de mejora en las áreas críticas definidas por el Minsal con el objeto de aumentar la satisfacción usuaria y fortaleciendo los procesos de participación ciudadana.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA.

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>1</sup>**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> <p>Habilidad para visualizar la magnitud de su gestión, evaluando el alcance e impacto de variables del entorno asociadas al quehacer del Hospital y su comunidad, fortaleciendo la toma de decisiones, en concordancia con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>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.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> <p>Habilidad para diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria y el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de la red Institucional, sistematizando, monitoreando y controlando el cumplimiento de metas e indicadores, asociados a los compromisos de gestión y Índice de Actividad de Atención Primaria de Salud (IAAPS).</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> <p>Habilidad para establecer conexiones, redes y alianzas estratégicas entre diversos actores del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y fortaleciendo la relación asistencial docente.</p>	<p><b>20%</b></p>

<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                  Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> <p>Capacidad de negociar y llegar a acuerdos frente a situaciones de conflicto, haciendo prevalecer los intereses institucionales.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                  Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> <p>Habilidad para implementar un estilo de dirección orientado al cumplimiento de los desafíos y objetivos institucionales. Capacidad para motivar, generar adhesión y compromiso de los equipos, en la gestión de calidad, creando instancias de participación funcionaria, fortaleciendo el alineamiento con las prioridades y políticas del establecimiento y del Servicio de Salud Arauco.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                  Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1**  
**Ámbito de Responsabilidad**

<p><b>Nº Personas que dependen del cargo</b></p>	<p>630</p>
<p><b>Presupuesto que administra</b></p>	<p>\$ 9.413.512.000</p>

**5.2**  
**EQUIPO DE TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con el cargo de Director/a de Hospital son los siguientes:

- Subdirector/a Médico del Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio Salud
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Salud
- Subdirector/a Médico del Hospital
- Subdirector/a Administrativo del Hospital
- Encargado/a Equipamiento Clínico
- Encargado/a GRD
- Encargado/a de Relaciones Públicas y Comunicaciones

- Encargado/a de Salud Intercultural
- Encargado/a de la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente
- Encargado/a de Control de Gestión
- Encargado/a Atención Usuario en situación discapacidad
- Encargado/a de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS)
- Secretaría y Oficina de Partes

**5.3  
CLIENTES  
INTERNOS,  
EXTERNOS y  
OTROS ACTORES  
CLAVES**

El Director/a del Hospital de Curanilahue para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

**Clientes Internos**

- La Dirección del Servicio de Salud Arauco, 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.

**Clientes Externos**

- 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 para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Construir 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.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Arauco y su red asistencial en atención primaria.

**Actores claves:**

- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República
- Asociaciones de funcionarios:  
FENATS: 132 afiliados  
FENPRUSS: 111 afiliados  
FENTESS: 117 afiliados



**5.4 RENTA DETALLADA**

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 **60%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.151.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.350.470.-	\$1.410.282.-	\$3.760.752.-	\$3.165.280.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.165.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.339.240.-	\$1.403.544.-	\$3.742.784.-	\$3.151.445.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.151.000.-</b>

**\*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.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento.
- El convenio de desempeño refleja:  
Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.  
Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.  
Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a 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/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS\*\*

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8º 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 4º de la Ley N° 20.261).
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.

- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, 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, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, 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 este 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).
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.