

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2011
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Dagnino

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CURICÓ SERVICIO DE SALUD MAULE

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.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente: Artículo N° 2 del D.F.L. N° 18 del 18 de Julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
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, epidemiológicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Maule y a las definiciones del Gestor de 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 funciones de la organización.

Habilidad para promover y ejecutar acciones oportunas destinadas a una correcta ejecución de procesos, con un permanente compromiso por asegurar el acceso y la oportunidad, así como altos estándares de calidad.

Es deseable poseer al menos dos años de experiencia en cargos directivos, gerencia o jefaturas.

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 para dar respuestas a las definiciones del Gestor de Red.

Habilidad para identificar las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados que beneficien a la organización, a fin de establecer relaciones de cooperación con otras entidades públicas y privadas.

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, debiendo de ser necesario, adaptar o reorientar sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales.

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 impulsar y promover una gestión proactiva de su equipo de trabajo para satisfacer las necesidades y objetivos de la institución.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades coyunturales e incorporar adecuaciones en los planes, procedimientos y metodologías que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Deseable contar con formación y/o experiencias en materias de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales, 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 Maule
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Curicó

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ a la Director/a Hospital de Curicó le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa del establecimiento con eficiencia, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a los recursos disponibles, procurando la entrega de una atención de salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Conducir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, plan de salud y modelo de atención como establecimiento autogestionado en red.
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. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por la gestión eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura, tecnología y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, el sector privado y las instituciones de educación en convenio docente asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a Hospital de Curicó deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar estrategias de gestión hospitalaria moderna como: atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y hospital amigo, para mejorar la calidad y oportunidad de las prestaciones,
2. Liderar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
3. Lograr y mantener la acreditación institucional como hospital autogestionado en red, contenida en la Reforma de Salud.
4. Liderar la implementación de tecnologías de información priorizados por el Gestor de redes, para mejorar los procesos clínicos administrativos tendientes a entregar una mejor atención a los usuarios.
5. Consolidar las unidades de paciente crítico (UCI, UTI y Neonatología) desarrollando estrategias de formación y/o incorporación de especialistas con el propósito de aumentar la capacidad resolutive del hospital.
6. Liderar y desarrollar el proyecto de normalización del Hospital de Curicó.

7. Generar un plan de trabajo para abordar el proceso de gestión del cambio que implica el modelo de concesión en el contexto de obras civiles y servicios no clínicos del hospital.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La reforma del sector de salud busca articular un sistema que responda a las demandas de la población, la que en los últimos años ha experimentado importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas. La reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud, mejorar los logros sanitarios del país y mejorar la calidad de vida de la población.

En este contexto los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del servicio de salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos de salud privados que suscriban convenios con el servicio de salud respectivo.

La región cuenta con una población de 1.007.831 habitantes de los cuales el 79% son beneficiarios del Fondo Nacional de Salud. La Red Asistencial está conformada por 30 Comunas con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales; 3 autogestionados, 3 de mediana complejidad, 2 en tránsito a mediana complejidad y 5 de familia y comunidad.

Tradicionalmente el Hospital de Curicó, debe responder a la demanda de atención provincial, siendo centro de derivación de los hospitales de Teno, Molina, Hualañé y Licantén.

La Red Asistencial de la Provincia de Curicó, comprende además 14 Centros de Salud Familiar, 35 Postas de Salud Rural y 3 Sapu.

El Hospital de Curicó es el Hospital Base de la Provincia, el segundo en nivel de complejidad y resolutivez de los establecimientos del Servicio de Salud Maule, clasificado como Alta Complejidad. El Hospital cuenta con 257 camas (17 críticas y 240 básicas). Cuenta con las cuatro especialidades básicas Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las sub-especialidades de traumatología, otorrinolaringología, oftalmología, psiquiatría, urología, neurología, nefrología, gastroenterología, cardiología y neonatología, realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

Cuenta con unidades de mayor complejidad, como las Unidades de Tratamiento Intermedio Pediátrico y la de Tratamiento Crítico e Intermedio Adulto y Tratamiento Intermedio Neonatal.

Dispone de un Centro de Referencia de Salud, Unidad de Emergencia, Laboratorio Clínico, Unidad de Medicina Transfusional y

una unidad de Imagenología, dotado de un Equipo Scanner.

El establecimiento se encuentra en proceso de cambio de modelo de gestión, que significa implementar los Centros de Responsabilidad, la gestión centralizada de camas, la categorización de pacientes y ambulatorización de la atención.

El proyecto de normalización del Hospital de Curicó se efectuará de acuerdo al modelo de concesión entre el 2012 (licitación) y el 2015 (puesta en marcha). Considera una inversión de 130 millones de dólares, que corresponden a 60.000 metros cuadrados de construcción, con una dotación de camas proyectada de 400.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital de Curicó, 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 Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

**BIENES Y/O
SERVICIO**

Actividad	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas de Urgencia	91.344	96.248	80.187
Consultas de Especialidad	107.834	109.570	91.515
Partos Normales	1.718	1.591	1.479
Partos Cesáreas	1.934	2.124	1.923
Egresos	16.281	16.328	10.628
Promedio días estada	5,6	5,5	4,1
Índice Ocupacional	72,7	73,7	77,4
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	9.801	9.719	7.508
Intervenciones Quirúrgicas Menores	4.583	3.567	1.925
Dotación de Camas	366	358	173

Fuente: Estadística Servicio de Salud del Maule

EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros: cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, le corresponde asesorar, coordinar, controlar, dirigir y participar directamente en la gestión específica del hospital en asuntos relativos a personal, finanzas, recursos físicos, abastecimiento, estudios e informática.

Subdirector/a Médico (Subdirección Gestión Clínica): cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, asesora a la dirección y gestiona el adecuado funcionamiento de los servicios clínicos y de sus unidades de apoyo. Esta Subdirección que mantiene una relación bastante estrecha con la Dirección, pues es la que Subroga ante la ausencia del/ de la Director/a.

Subdirector/a de Operaciones: coordina el funcionamiento de los servicios de apoyo logístico como son lavandería, movilización, mantenimiento, esterilización y servicios generales.

Subdirector/a de Recursos Humanos: le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, desarrollo organizacional, capacitación, bienestar y calidad de vida.

Subdirector/a de Apoyo Clínico: coordina y dirige los servicios de apoyo clínico como son laboratorio, imagenología, anatomía patológica, pabellones y kinesiología.

Subdirector/a Gestión del Cuidado: le corresponde participar directamente en la gestión específica de los centros de responsabilidad de gestión de camas y gestión del cuidado.

Dependen directamente del/ de la Director/a de hospital como áreas de Staff:

Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS): su misión es ser un espacio de interacción y acceso de los ciudadanos con el hospital que contribuya a garantizar sus derechos, sugerir y reclamar, acerca de las diferentes materias, retroalimentando la gestión del establecimiento, siendo además un centro de orientación e información hacia la comunidad respecto del funcionamiento.

Asesoría Jurídica: le corresponde prestar asesoría legal y jurídica, evacuar informes en derecho para la interpretación y aplicación de las normas legales y jurídicas relativas al funcionamiento del hospital y ejercicio de las facultades del/ de la Director/a, asumiendo la defensa del establecimiento en los juicios en que el hospital sea parte o tenga interés.

Auditoría: le corresponde la función de evaluar en forma permanente y sistemática, el funcionamiento de los controles internos establecidos por el Establecimiento en las áreas de mayor relevancia de la gestión institucional y recomendar las medidas que signifiquen mejorar su efectividad.

Unidad Docente Asistencial: regula el funcionamiento de los campos clínicos en el establecimiento.

Unidad de Seguridad y Calidad del Paciente: desarrolla, coordina, apoya y fortalece las actividades sobre la Calidad de la Atención y Seguridad del Paciente.

CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital de Curicó se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria, de recursos humanos, de operaciones y apoyo clínico.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del/ de la Director/a del Hospital de Curicó 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 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.

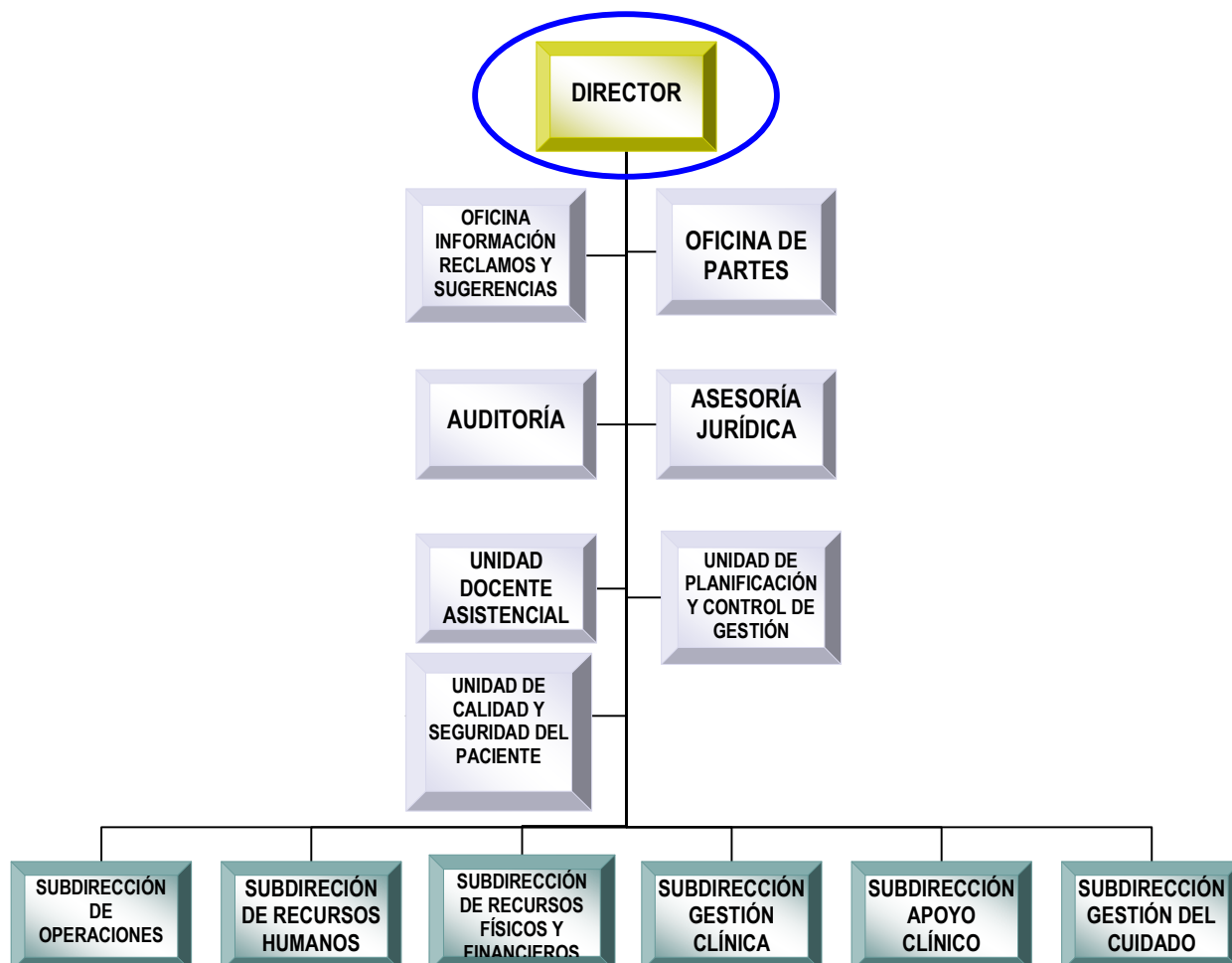
Además, construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	990
Dotación Total del Hospital	990
Personal honorarios	47
Presupuesto que administra (Hospital)	\$14.798.957.000
Presupuesto del Servicio año 2011	\$121.861.708.000

Fuente: Servicio de Salud del Maule

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.312.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.183.317.-	\$1.964.985.-	\$4.148.302.-	\$3.325.754.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.917.883.-	\$2.626.095.-	\$5.543.978.-	\$4.274.813.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.642.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.172.846.-	\$1.955.562.-	\$4.128.408.-	\$3.312.226.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.312.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

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).