

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-03-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

DIRECTOR/A HOSPITAL DE CURACAVÍ SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 36 de 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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
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 actuar y tomar decisiones, articulando, evaluando y ejecutando estrategias que permitan fortalecer el modelo de atención centrado en usuario y fortaleciendo la integración del establecimiento en la red de la organización , generando así un servicio oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Se valorará contar con formación o experiencia de a lo menos 2 años en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad para establecer conexiones y redes entre diversos actores organizacionales en pos de los objetivos de la institución, principalmente en lo relativo a ser un hospital comunitario como modelo nacional.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para potenciar la gestión de personas, facilitando la participación interna y ciudadana, inspirando, transmitiendo y movilizándolo a la organización en pro de desafíos compartidos a través del trabajo en equipo.

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. Especialmente por ser un hospital que aborda temas de contingencia de la red y el riesgo permanente de accidentes de tránsito en la ruta 68 que cruza la comuna.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Curacaví

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital de Curacaví le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, 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 y en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Asegurar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención en los ámbitos de su competencia.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las demandas y necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura 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 y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Fortalecer la gestión clínica actualizando e implementando protocolos y guías clínicas, para lograr el mejoramiento en la calidad de la atención de los usuarios.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Optimizar la gestión institucional para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad, que permita fortalecer el modelo de atención centrado en usuario.</p>	<p>1.1 Desarrollar una estrategia de gestión Clínica – Financiera, mediante la mejora de procesos que facilite el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus beneficiarios.</p> <p>1.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero y optimizar el uso de recursos del establecimiento.</p> <p>1.3 Generar estrategias para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud de hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con Fonasa.</p>
<p>2. Optimizar la integración del establecimiento en la red de Servicio Occidente, que favorezca la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus beneficiarios.</p>	<p>2.1 Fortalecer el carácter comunitario del hospital, desarrollando un programa de trabajo acorde a los lineamientos ministeriales.</p> <p>2.2 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación con la red de salud del servicio.</p> <p>2.3 Generar un plan de trabajo, en el ámbito de integración de la red asistencial de referencia y contra-referencia, para mejorar el acceso y la resolutivez en la red hospitalaria occidente.</p> <p>2.4 Diseñar y ejecutar un modelo de gestión orientado a la reducción de las listas de espera.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo y la participación social.</p>	<p>3.1 Elaborar y ejecutar el plan de gestión de personas, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p> <p>3.2 Generar un plan de participación interna y ciudadana, en las políticas y acciones de salud, propias del establecimiento.</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 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 Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado; y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflores y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 7 Hospitales, 1 Centro de Referencia de Salud, 32 Consultorios, 20 Servicios de Atención Primaria de Urgencia y 23 Postas Rurales.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país. La población que cubre la jurisdicción del Servicio de Salud contempla un perfil demográfico y epidemiológico propio, contando con una proyección de población INE de 1.165.764 habitantes, que corresponde aprox. al 6,54% de la población proyectada para el país (17.819.054 habitantes).

El Hospital de Curacaví pertenece a la red occidente de establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente. Se ubica geográficamente en la comuna de Curacaví, la cual se encuentra ubicada en el área norponiente de la Región Metropolitana y pertenece a la Provincia de Melipilla.

La comuna de Curacaví se encuentra asociada al eje vial de la ruta

68 que une Santiago con las ciudades de Valparaíso y Viña del Mar. El área que cubre, si se transita por dicha ruta desde Santiago, está dada por el límite de la comuna que se inicia en el kilometro 24, en el denominado Valle del Puangue (entre los túneles Zapata y Lo Prado), limitando al norte con Quilpué, al este con las comunas de Lampa, Pudahuel, Maipú y Peñaflores, al sur con las comunas de María Pinto y Melipilla y al oeste con la comuna de Casablanca.

Es una comuna de tipo rural, con una superficie total de 691,2 kms², lo cual representa 1,7 veces el total del territorio urbano del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, siendo la cuarta en superficie de la provincia de Melipilla, la cual posee una superficie total de 4.533 kms² y cuenta con una población total de 154.430 habitantes.

En relación al índice de ruralidad, la Comuna de Curacaví presenta un 35,6% de la población viviendo en zonas rurales (8.784 habitantes). Del total de 28.439 habitantes, 25.654 habitantes están inscritos en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) lo que representa un 90% de la población.

Curacaví, además recibe población proveniente del consultorio de atención primaria dependiente de la Municipalidad de María Pinto, y existe una gran población flotante usuaria de la ruta 68 que eventualmente podría utilizar los servicios que el hospital ofrece. Existe un riesgo permanente de accidentes de tránsito por el gran flujo vehicular de la ruta 68, que cruza la Comuna.

El Hospital de Curacaví tiene dentro de muchos desafíos futuros, el generar un proyecto que permita disponer de una unidad de emergencia resolutoria, una hospitalización que apoye las demandas diarias de la red absorbiendo los pacientes de carácter socio-sanitario que deriven los hospitales de mayor complejidad y una atención primaria de salud en franco fortalecimiento a través de iniciativas como la construcción del Centro Comunitario de Salud Familiar María Salas, la dación de horas por teléfono evitando las filas y aglomeraciones tempranas, el mejoramiento de la resolutoria a través de la tecnología de la Telemedicina, lo cual evitará los viajes y gastos adicionales a los pacientes.

El hospital está compuesto por:

- Hospital de Baja Complejidad
- Consultorio Adosado

A la vez, tiene dependencia técnica de la posta Rural de Lo Alvarado y Santa Rita y Posta Rural de Cerrillos

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios

- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director I. Traumatológico
- Subdirector/a Médico I. Traumatológico
- Director/a Hospital Melipilla
- Subdirector/a Médico Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital Talagante
- Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
- Director/a Hospital de Peñaflores
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflores
- Director/a Hospital Curacaví

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Actividades	2012	2013	2014
Nº consultas urgencias*	43.012	45.596	50.279
Consultas Médicas A.P.S.**	35.406	31.675	28.487
Pabellones Existentes	2	2	2
Interv. quirúrgicas menores	904	1.076	741
Total de Partos	17	3	3
Egresos Hospitalarios	498	452	491
Índice Ocupacional	67,6	54,9	61,1
Promedio día estada	8,8	7,9	8,9

*Variación se explica por aumento de oferta médica.

** Exigencias Modelo Salud Familiar generó ajuste en rendimiento por hora.

***Menor disponibilidad de médicos cirujanos.

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 2015

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Directora/a Hospital de Curacaví está compuesto por:

Subdirector/a Médico, le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a Hospital de Curacaví en garantizar la atención de los usuarios por medio de la articulación interna de los servicios, hospitalizados y urgencia, además de articularse con otros establecimientos de la red asistencial. Así mismo, velar por la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.

Subdirector/a de Atención Primaria, le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a de Hospital de Curacaví en la formulación y cumplimiento de políticas de atención primaria, velando por la seguridad de los pacientes por medio de prácticas basadas en la evidencia, vigilancia epidemiológica, docencia e innovación en salud.

Subdirector/a de Enfermería, a cargo de la Gestión de los Cuidados de Enfermería, tendiendo al mejoramiento continuo de los procesos de enfermería al proponer la instalación de sistemas de vigilancia y aseguramiento de la calidad y el monitoreo respectivo de sus indicadores.

Subdirector/a Administrativo/a, le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia. Se encuentra compuesto por los sub-departamentos de: Abastecimiento, Contabilidad y Finanzas, Servicios Generales y Recursos Humanos.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital de Curacaví se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 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

Los principales clientes externos del/la directora/a Hospital de Curacaví son:

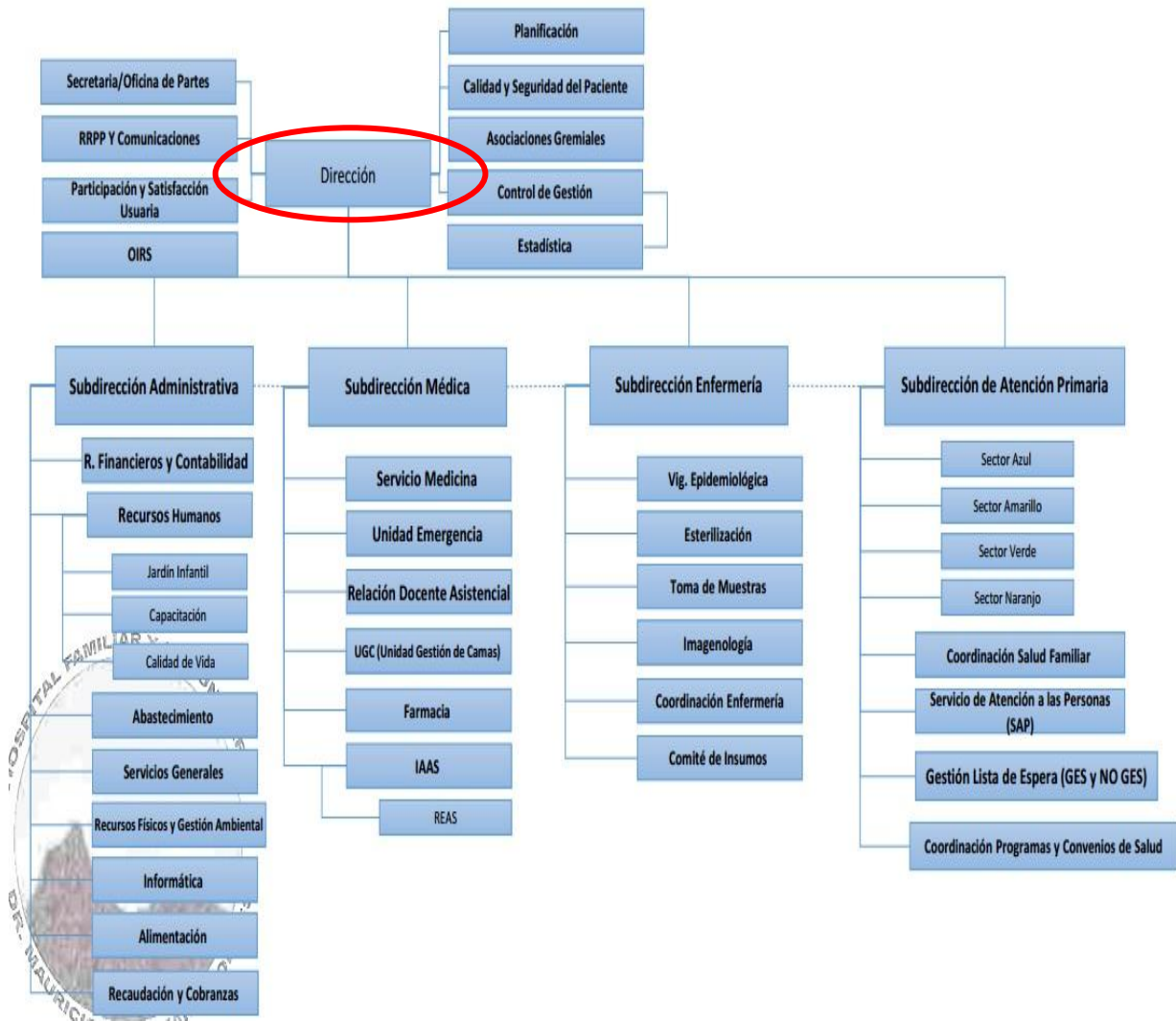
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de consultorios de atención primaria de la red occidente para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Construye 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, entre otras instituciones locales.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Occidente y su red asistencial en atención primaria.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA): el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	178
Dotación total del Hospital	178
Dotación honorarios	27
Presupuesto que administra	\$ 2.422.922.000
Presupuesto del Servicio año 2015	\$ 225.277.126.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 2015

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **8°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.419.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.728.571.-	\$1.210.000.-	\$2.938.571.-	\$2.432.559.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.433.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.719.365.-	\$1.203.556.-	\$2.922.921.-	\$2.419.021.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.419.000.-

***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).