

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-04-2013  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Enrique Vargas

### **DIRECTOR/A HOSPITAL INSTITUTO NACIONAL DEL CÁNCER SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE**

#### 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.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 35, 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.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	15%
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20%
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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, movilizandorecursos 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 las áreas bajo su competencia y desarrollando estrategias de colaboración y asociación organizacional, que optimicen y aumenten el rendimiento de los recursos que cuenta el Instituto.

Se valorará contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefatura en organizaciones complejas.

### **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.

### **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 integrar a los equipos de trabajo tanto en el ámbito administrativo como clínico, relevando el hacer de cada equipo, fomentando un ambiente colaborativo en la institución, teniendo la capacidad de conducirla hacia el fortalecimiento de una visión compartida para el logro de los compromisos institucionales.

## **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.

## **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de dirección y gestión estratégica, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel adecuado para las necesidades específicas del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Norte
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/A la Director/a del Instituto Nacional del Cáncer le corresponderá liderar y gestionar el establecimiento en su calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, los lineamientos Ministeriales y del Servicio de Salud Metropolitano Norte y la normativa legal vigente, además de consolidar el carácter de centro asistencial, docente e investigador, que entregue una atención de excelencia al paciente.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Instituto Nacional del Cáncer le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento autogestionado en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Mantener la certificación de establecimiento auto gestionado en red, así como también la mantención de la acreditación de calidad otorgada por la Superintendencia de Salud.
3. Fortalecer el funcionamiento del Centro de Radioterapia Sur, de acuerdo a los estándares definidos para el proyecto,
4. Conducir a la Institución para contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, la modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención contenido en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia.
5. Gestionar el establecimiento de salud a su cargo para garantizar una atención oportuna y de calidad a los usuarios, asegurando una eficiente gestión de los recursos humanos y financieros disponibles para cumplir con las metas del establecimiento y la red asistencial de la que forma parte.

6. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y la macro red de la cual forma parte, de acuerdo a su rol de referente Oncológico Nacional.
7. Gestionar las relaciones de complementariedad con otras instituciones de salud, tanto en el plano asistencial como docente.
8. Desarrollar y mantener sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras, prácticas de transparencia y solución de reclamos y sugerencias.
9. Ejecutar estrategias y acciones que aseguren el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud GES Y NO GES, en el ámbito de competencia del Instituto Nacional del Cáncer.
10. Dar cumplimiento al programa anual de Prestaciones Valoradas suscrito con la dirección del servicio.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Director/a del Instituto Nacional del Cáncer deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar un modelo de atención a los pacientes del Instituto, que sea progresivo y ambulatorio, de acuerdo a los lineamientos del Servicio de Salud Metropolitano Norte.
2. Generar un programa de trabajo que optimice y aumente el rendimiento de la nueva infraestructura y equipamiento del Instituto, aumentando las prestaciones valoradas (PPV) y las prestaciones institucionales (PPI).
3. Actualizar y complementar los estudios de costos y valorización de prestaciones, generando una nueva propuesta de valorización, para negociar con FONASA nuevos aranceles.
4. Generar estrategias para implementar tecnologías de información, para mejorar los procesos de atención y gestión de la red asistencial.
5. Cumplir las metas presupuestarias y financieras comprometidas, en forma eficiente, a través de la implementación de un plan de trabajo que optimice los costos y mejore y potencie la generación de ingresos.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto Nacional del Cáncer es un establecimiento integrante de la red de atención de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Norte, uno de los 7 Servicios de Salud de la Región Metropolitana y de los 28 Servicios de Salud que componen el Sistema Nacional de Servicios de Salud del país.

El Instituto Nacional del Cáncer es el único establecimiento público de referencia nacional en la especialidad oncológica, reuniendo en sus dependencias todas las sub-especialidades de esta área y el más alto nivel de tecnología disponible, tanto a nivel público como privado, para el tratamiento del cáncer.

En el año 2006, se otorgó la calidad de establecimiento de autogestión en Red al Instituto Nacional del Cáncer y así mismo, el año 2011, es el primer establecimiento público en ser acreditado ante la Superintendencia de Salud.

El Instituto Nacional del Cáncer, producto del terremoto, perdió sus 2 pabellones y camas de intermedio y recuperación, como también la parte administrativa. El año 2012 inaugura una torre médico - quirúrgica que consta de: 3 pabellones quirúrgicos, 8 camas de intermedio, 4 de recuperación y 17 boxes de consulta, además de recuperar los espacios administrativos en una construcción acelerada en el frontis del edificio.

La misión de la Institución señala: "Somos un centro asistencial, docente e investigador que entrega una atención de excelencia - humana, profesional y tecnológica - al paciente, su familia y la comunidad, respaldado en la calidad de nuestro personal y su mejoramiento continuo e integral. Contribuimos al fortalecimiento de la red oncológica nacional y a la formulación de las políticas de salud relacionadas con el cáncer". A su vez, la visión definida por el Instituto Nacional del Cáncer, es "Liderar la lucha contra el cáncer en Chile".

El área de influencia de este establecimiento, ha sido determinada en virtud de la Macrored Nacional de Radioterapia y puede ser diferenciada entre el área directa, que incluye a la Región Metropolitana y el Servicio de Salud O'Higgins; y el área indirecta, que considera la derivación desde otros centros de radioterapia nacionales, de casos de Radiocirugía y casos que requieren de alta complejidad tecnológica, los que han sido estimados en 450 casos anualmente.

Esta institución, cuenta con una Fundación que apoya el quehacer del establecimiento en términos financieros, de equipamiento y de dotación. Es así como aporta con 120 funcionarios, tanto en las áreas clínicas como administrativas. A la vez le corresponde al Instituto Nacional del Cáncer contribuir al fortalecimiento del Centro de Radioterapia Metropolitano Sur, ubicado en el Complejo Barros Luco Trudeau, mejorando la cobertura y alcance de la Red Oncológica Metropolitana.

Durante los próximos tres años, deberá proponer alternativas de emplazamiento definitivo del Instituto Nacional del Cáncer y le corresponderá implementar la puesta en marcha de las nuevas instalaciones, recientemente construidas.

Los lineamientos estratégicos y estrategias 2011-2013 del Instituto nacional del Cáncer son:

- Atender a nuestros pacientes con un tratamiento integral oncológico que aumente su sobrevida.
- Contar con sistemas de información que permitan conocer la sobrevida de los pacientes con cáncer.
- Consolidar al INCACER como un centro formador de especialistas médicos y no médicos.
- Promover la investigación en el área oncológica.
- Mejorar el control de costos y la sostenibilidad financiera del Instituto Nacional del Cáncer.
- Contar con una nueva infraestructura y equipamiento acorde a las necesidades del Instituto, sus pacientes y el país.

**BIENES Y/O  
SERVICIO**

**Producción Asistencial**

Tipo Actividad	2009	2010	2011	2012
Consultas Médicas	53.084	56.850	59.553	60.842
Laboratorio	239.252	236.671	198.731	188.541
Imagenología	16.952	18.660	15.083	21.254
Scanner	9.749	10.063	11.378	12.115
Anatomía Patológica*	8.142	7.025	6.953	5.933
Medicina Nuclear	1.011	1.024	1.005	1.421
Radioterapia	1.905	2.517	2.604	2.661
Cirugías**	1.923	1.551	1.549	1.321
PNDA***	2.281	2.714	2.341	4.175
Cuidados Paliativos	4.694	4.971	5.066	5.000

\*2010 - 2011 efectos terremoto (pérdida de pabellones), se traduce en la disminución de la actividad quirúrgica. 2012 se produce una disminución horas médicas patólogo.

\*\*2010 - 2011 efectos terremoto (perdida infraestructura), se privilegia la realización de cirugías de menor complejidad. 2012 se retoma gradualmente las intervenciones de mayor complejidad, lo que se traduce en una disminución en el Nº de actividades, menor número pero de mayor duración.

\*\*\*Programa nacional de drogas antineoplásicas.

\*\*\*Los elementos que justifican la variabilidad en la producción de oncología médica son: Disminución de las hrs. Médicas Oncólogo; Entrada en funcionamiento centro PNDA VI región y el incremento de quimioterapias que no son posibles de informar en el programa PNDA.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo lo conforman los responsables de la Subdirección Médica, Subdirección de Recursos Humanos, Subdirección Administrativa, Subdirección de Desarrollo Institucional y Subdirección de Operaciones, las unidades asesoras directas de la Dirección y los jefes de centros de responsabilidad del establecimiento.

Las áreas con las que el/ la Director/a del Instituto Nacional del Cáncer trabaja directamente son:

- **Subdirección Médica**, le corresponde asesorar a la dirección y gestionar el adecuado funcionamiento del ámbito clínico del establecimiento. Esta subdirección es la que subroga ante la ausencia del director/a, y debe estar informada con respecto a la situación de las otras subdirecciones y unidades asesoras.
- **Subdirección de Recursos Humanos**, encargada de gestionar los procesos de recursos humanos dentro de los marcos presupuestarios, normativos y legales de su competencia, así como también la coordinación de la relación con las asociaciones gremiales.
- **Subdirección Administrativa**, encargada de gestionar los temas relacionados con el ámbito de recursos financieros, abastecimiento, sistemas de información y otros de apoyo administrativo.
- **Subdirección de Desarrollo**, responsable de la realización de estudios, proyectos y control de gestión, que orienten el proceso de desarrollo del establecimiento.
- **Subdirección de Operaciones**, responsable de la implementación de programas de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y ejecución de obras civiles.

Adicionalmente se relaciona con:

- **Auditoría**, es la encargada de auditar en los ámbitos clínico y administrativo a las unidades del Instituto Nacional del Cáncer.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Directora/a del Instituto Nacional del Cáncer del Servicio de Salud Metropolitano Norte debe interactuar fluidamente con:

- Subdirector/a Gestión Asistencial, responsable de la articulación de la red del Servicio de Salud Metropolitano Norte y de la negociación de los compromisos de gestión y los convenios de Pago de Prestaciones Valoradas.
- Jefe/a de Control de Gestión, responsable de monitorear el cumplimiento de los compromisos institucionales.



**CLIENTES EXTERNOS**

EL/La Directora/a de Atención Primaria tiene como principales clientes externos:

- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.

Asimismo se relaciona con las siguientes instituciones:

- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).
- Fundación del Instituto Nacional del Cáncer, provee equipamiento, funcionarios e infraestructura, así como también, recursos económicos.

División de Organizaciones Sociales de la Secretaría General de la Presidencia, con quien debe establecer un trabajo conjunto en lo relativo a la agenda pro participación ciudadana y los instrumentos de participación emanados de la Secretaría General de Gobierno, en concordancia con el Ministerio de Salud.

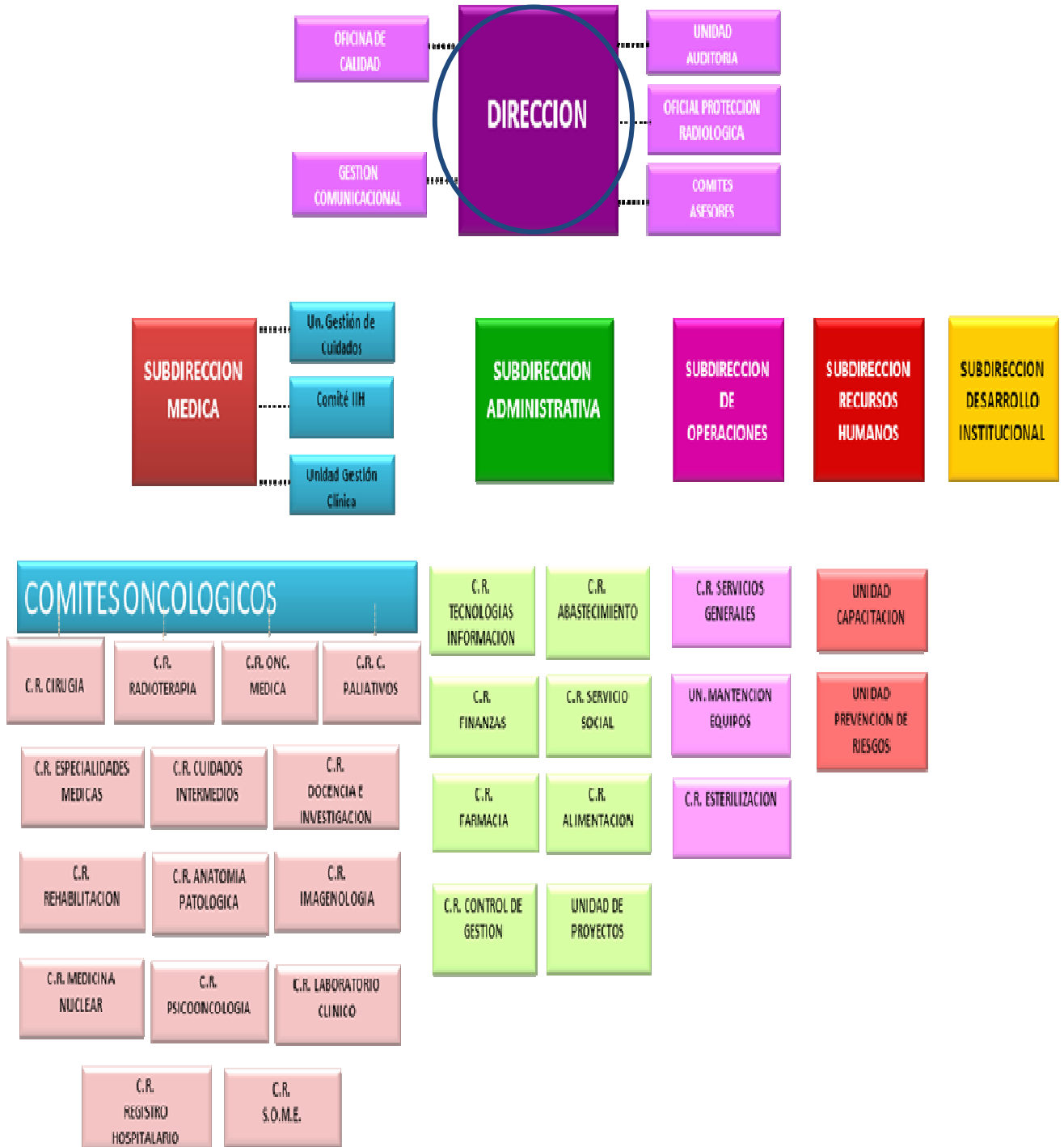
**DIMENSIONES DEL CARGO\***

Nº Personas que dependen del cargo	<b>354</b>
Dotación total del Instituto	<b>354</b>
Dotación honorarios	<b>11</b>
Presupuesto que administra	<b>\$10.981.824.000</b>
Presupuesto del Servicio**	<b>\$148.257.274.000</b>

\*Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Norte., Información al año 2013.

\*\*Fuente: Ley de Presupuesto año 2013, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 7° 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 **\$2.692.000.-** 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.	\$1.707.886.-	\$1.537.097.-	\$3.244.983.-	\$2.705.223.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.173.684.-	\$1.956.316.-	\$4.130.000.-	\$3.386.687.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.932.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.698.952.-	\$1.529.057.-	\$3.228.009.-	\$2.692.153.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.692.000.-</b>

**\*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 11% 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, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un máximo de 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.

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 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 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.
- 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 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, con un máximo de seis.
- 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).