

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-09-2011
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Dagnino

DIRECTOR/A HOSPITAL DE PARRAL 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.

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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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 y del Servicio de Salud Maule.

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 promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta ejecución de procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

Deseable poseer dos años de experiencia en funciones directivas o jefaturas, en la gestión de instituciones de similar complejidad.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

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

Habilidad para identificar las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados de beneficio de 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, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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.

Capacidad para motivar y comprometer al recurso humano del hospital, logrando alinear a los funcionarios con las prioridades y políticas del establecimiento.

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 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	Parral

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Hospital de Parral 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 de la Región del Maule.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Dirigir al hospital hacia 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. Coordinar el proceso de articulación de la red de salud y 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 necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Velar por la administración de recursos financieros y 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 pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración para dar respuesta a la demanda de la población.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

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

1. Generar un plan de trabajo que le permita conformar y liderar un equipo directivo competente y comprometido con la transformación de la gestión hospitalaria, en función de los nuevos lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud.
2. Consolidar el Hospital como establecimiento de Mediana Complejidad, posibilitando el desarrollo del modelo de atención biopsicosocial y la estrategia de "hospital amigo".
3. Implementar una estrategia de trabajo, para la incorporación y formación de médicos especialistas (anestesia, psiquiatría, traumatología y otras) y otros profesionales del área de gestión asistencial, a fin de mejorar la capacidad resolutive del establecimiento.
4. Desarrollar el Modelo de Concesión hospitalaria en las áreas de apoyo del Hospital que se determinen según los estudios de factibilidad y conveniencia.
5. Asegurar el desarrollo efectivo del proceso de gestión del cambio que implica este modelo hospitalario, en relación a la cultura organizacional y el proceso reconversión de las personas.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Región del Maule está ubicada en zona central de Chile, tiene una superficie de 30.296 kms². lo que equivale al 4% de la superficie del país.

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 de alta complejidad, 3 de mediana complejidad, 2 en tránsito a mediana complejidad y 5 de familia y comunidad.

El Hospital de Parral es un establecimiento de mediana complejidad, cuenta con un consultorio adosado de atención de especialidades, las cuales son: pediatría, cirugía, ginecología y obstetricia, neurología, psiquiatría, traumatología, medicina interna, maxilo facial, odontopediatría y endodoncia. Tiene una unidad de emergencia que atiende las 24 horas con un médico general residente y los apoyos de una enfermera, 2 paramédicos y 1 auxiliar. En cuanto a la atención cerrada cuenta con 101 camas para los servicios de Médico Quirúrgicos Adulto, Médico Quirúrgicos Infantil, Ginecología y Obstetricia y pensionado.

En cuanto a la Red de atención el Hospital de Parral recibe pacientes de la red local de salud formada por Consultorios y Postas de las comunas de Parral y Retiro. El principal centro de derivación es el Hospital Base de Linares, pero en algunas especialidades, programas o prestaciones GES puede ser otro establecimiento de la Red Regional.

En las comunas de Parral y Retiro existen los siguientes establecimientos de Salud:

Establecimientos	Parral	Retiro
Hospital	1	-
Centro de Salud Familiar CESFAM	1	1
Centro Comunitario Familiar CECOF	1	1
SAPU (Servicio de Atención Primaria de Urgencia)	1	-
Postas	12	8

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital de Parral, 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 Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- 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	42.497	45.842	52.032
Consultas de Especialidad	8.906	7.281	5.628
Partos Normales	363	308	224
Partos Cesáreas	292	320	287
Egresos	5.958	6.284	5.315
Promedio días estada	3,6	3,7	3,7
Índice Ocupacional	53,3	61,1	74,8
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	1.093	1.427	1.216
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2.958	2.553	2.509

Fuente: Estadística Servicio de Salud del Maule

EQUIPO DE TRABAJO

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

Subdirección Administrativa: a cargo de un Ingeniero Comercial, le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a personal, finanzas, recursos físicos, abastecimiento, estudios e informática, operaciones, entre otras funciones. Estableciendo un sistema de gestión que apoye la gestión asistencial.

Subdirección Médica: a cargo de un Médico EDF, le corresponde asesorar técnicamente al Director, definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial de acuerdo a las horas disponibles, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección.

Subdirección Gestión del Cuidado: a cargo de un Enfermero, encargado de efectuar la gestión de camas y gestión de cuidados de enfermería.

Dependen directamente del Director/a como áreas de Staff:

Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS): a cargo de un Oficial Administrativo, 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.

Encargado Licencias Médicas: a cargo de un Oficial Administrativo, se encarga de la recepción, registro, derivación a Compín y control de las licencias médicas de los beneficiarios FONASA.

CLIENTES INTERNOS

El/la directora/a del Hospital de Parral 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 y administrativa, del cuidado.
- Además, se relaciona 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 Director/a del Hospital de Parral 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 del 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.

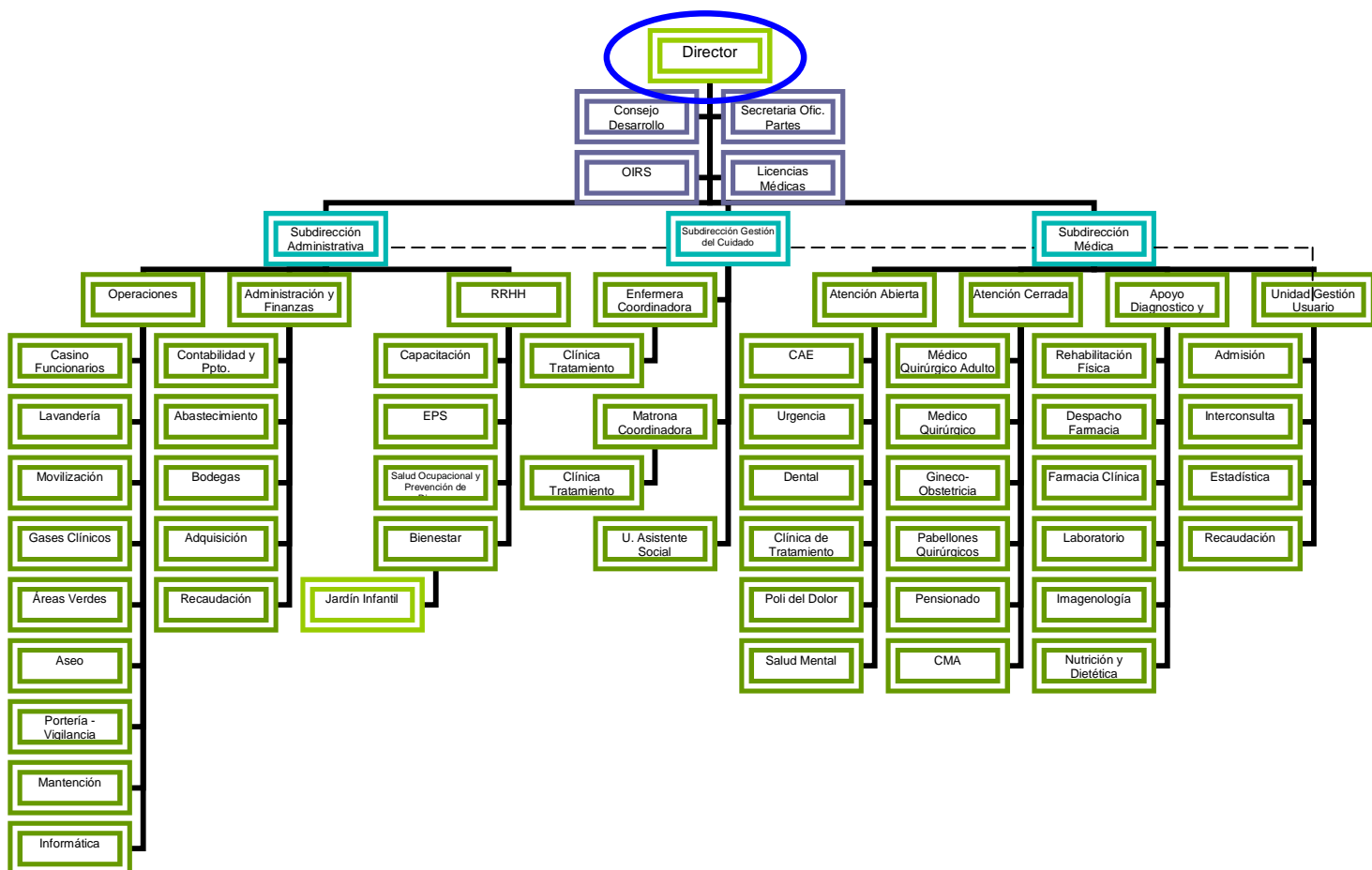
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	262
Dotación Total del Hospital	262
Personal honorarios	22
Presupuesto que administra (Hospital)	\$2.938.000.000
Presupuesto del Servicio año 2011	\$121.861.708.000

Fuente: Servicio de Salud del Maule

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.528.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.703.965.-	\$1.363.172.-	\$3.067.137.-	\$2.540.327.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.540.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.695.174.-	\$1.356.139.-	\$3.051.313.-	\$2.528.458.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.528.000.-

***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.

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 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 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).