

**DIRECTOR/A DE HOSPITAL
INSTITUTO DE NEUROCIRUGÍA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Providencia, Región Metropolitana,
Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

Al/la Director/a del Instituto de Neurocirugía le corresponde liderar la gestión del establecimiento entregando una atención de excelencia destinado a proporcionar atención integral en consonancia con las políticas nacionales de salud y en coordinación con la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente y la Macro red correspondiente, comprometido con el desarrollo de un equipo humano de excelencia, implementando la mejor tecnología sanitaria, centrado en la atención humanizada e integral de los usuarios, aportando al desarrollo y fortalecimiento del sistema de salud.

Funciones Estratégicas del Cargo:

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

- Desarrollar una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
- Ajustar e implementar la Planificación Estratégica del Instituto, asegurando el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
- Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Autogestión, Garantías Explícitas en Salud (GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras organizaciones.
- Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
- Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
- Garantizar la gestión administrativa de los recursos financieros, físicos, abastecimiento y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC).
- Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Instituto, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios.
- Gestionar y fomentar las relaciones del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-12-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso L.

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	602
Presupuesto que administra	M\$ 23.189.294

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Asegurar la entrega de una atención de calidad, segura y oportuna a los usuarios del establecimiento, avanzando a hacia la excelencia en la atención.	1.2 Gestionar el oportuno cumplimiento de las garantías GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos. 1.3 Alcanzar y mantener los estándares de acreditación como prestador GES.
2. Velar por la mejora continua de los procesos clínicos administrativos institucionales, permitiendo entregar la mejor respuesta a las necesidades de los usuarios y a los requerimientos sectoriales.	2.1 Implementar estrategias que permitan optimizar la producción del instituto, ajustándose a la programación clínica y optimizando el uso de sus recursos disponibles. 2.2 Cumplir progresivamente los estándares de autogestión incrementando anualmente el porcentaje de cumplimiento. 2.3 Asegurar el cumplimiento de productos estratégicos de la red de salud oriente.
3 Optimizar la integración del establecimiento a la Red de Salud Oriente, contribuyendo a la continuidad asistencial, docente y a la resolución de los problemas de salud de población de la red, de acuerdo a su nivel de complejidad.	3.1 Fortalecer la gestión de la demanda asistencial, mejorando la oportunidad en la atención quirúrgica y ambulatoria. 3.2 Generar un plan de trabajo, en conjunto con la Dirección del Servicio de Salud, que permita mantener y fortalecer los convenios asistenciales docentes del establecimiento.
4 Optimizar permanentemente el uso de los recursos financieros disponibles para el establecimiento	4.1 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero, la reducción de la deuda y la administración eficiente de sus recursos.

contribuyendo así a la sustentabilidad financiera.	4.2 Optimizar el proceso de compra del establecimiento ajustándose al marco normativo vigente para las compras públicas.
5 Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias	5.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 5.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as. 5.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones del Instituto.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** 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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.269.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo 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.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

I. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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 2º, del DFL N° 25 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer 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.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas, en materias afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizand recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	645
Presupuesto Anual	M\$ 23.189.294

Fuente: Departamentos Gestión de Personas y Finanzas Nov. 2021.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL.

El Instituto de Neurocirugía, originalmente Servicio de Neurocirugía, se crea el 20 de octubre de 1939 con una triple función, asistencial, docente y de investigación. Se califica como una Institución de complejidad tipo II, siendo en particular, a nivel nacional el único centro de referencia y de estudios neurológicos.

La Misión del Instituto de Neurocirugía es "Ser un Centro de Referencia Nacional para la atención de pacientes con patologías neuroquirúrgicas de alta complejidad, con la mejor tecnología, altos estándares de calidad y personal competente, en coordinación constante con la red de salud local y nacional.

Promueve el desarrollo de la neurocirugía y especialidades complementarias, a través del mejoramiento continuo de los procesos, la implementación de nuevas tecnologías, el fomento de la investigación y la formación de especialistas de excelencia, que en conjunto contribuyen a proporcionar una atención acorde a las necesidades de la comunidad nacional."

La Visión del Instituto se orienta a "Ser un Centro de Neurociencias de Excelencia, Resolutivo y Reconocido a Nivel Nacional e Internacional, por la formación de especialistas, investigación y calidad de su atención."

Los Valores Institucionales son los códigos de conducta que se aplican, mueven y dirigen a una institución. El Instituto de Neurocirugía se basa en ellos como modelos de trabajo de todos y cada uno de sus integrantes.

Como centro de referencia nacional en la especialidad de Neurocirugía sus valores no sólo van dirigidos a la comunidad que acoge, sino que también a todos los ciudadanos a lo largo de Chile.

Es así entonces, que el Instituto consecuente con estos valores, desarrolla su trabajo con:

- Responsabilidad
- Compromiso
- Respeto
- Compasión
- Profesionalismo
- Transparencia
- Justicia

Con respecto a su población beneficiaria, el 36% de los egresos hospitalarios corresponden al Servicio de Salud Metropolitano Oriente y un 64% a otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana y del País.

El Instituto cuenta con cinco amplios pabellones con toda la tecnología necesaria para realizar delicadas intervenciones. Su actividad quirúrgica comprende la neurocirugía general y de alta complejidad siendo referente nacional y centro de derivación para patologías neuroquirúrgicas infantiles, vascular cerebral y medular, neurología, base de cráneo, epilepsia, espasticidad, hidrocefalia y malformación congénita, entre otras.

Ha desarrollado tecnología aplicada de alta especialización como la neuroendoscopia, esterotaxia, neurología endovascular intervencionista y neurointensivismo.

Entre sus instalaciones, el Instituto cuenta con un escáner multicorte y dos angiógrafos dedicados exclusivamente a neuroradiología, ambos biplanos con escáner incorporado. Estos últimos equipos, único en América Latina, han permitido al servicio aumentar de 800 a 1.200 el número de exámenes que se realizan al año. Además cuenta con un Resonador Magnético 3 tesla, que sumado al 1.5 permite alcanzar 10.000 exámenes al año.

Las labores de investigación y formación de profesionales también han recibido un impulso, lo que ha permitido seguir formando a cada vez más especialistas de Chile y América Latina.

El Instituto en su calidad de Establecimiento Autogestionado en Red, desde el año 2013 se ha mantenido dentro de los primeros lugares del ranking nacional, obteniendo el primer lugar en cuatro años de evaluación (2014, 2015, 2017 y 2018).

El Instituto obtuvo su certificación de Acreditación de Calidad en Salud, por primera vez en el año 2014 y se reacreditó en el año 2019.

La siguiente tabla muestra el volumen general de productos generados por el Instituto de Neurocirugía:

Instituto de Neurocirugía	Años				
	2016	2017	2018	2019	2020*
Total Egresos	3.950	3.975	4.067	4.187	2.446
Camas de Dotación	100	100	100	98	98
Promedio Camas Disponibles	98	95	95	94	81
Días Cama Disponibles	35.736	34.835	34.637	34.279	29.740
Días Cama Ocupados	28.074	27.589	25.377	26.371	21.860
Días de Estada	26.726	26.764	27.717	25.521	22.687
Índice Ocupacional	78,6%	79,2%	73,3%	76,9%	73,5%
Promedio Días de Estada	6,8	6,7	6,8	6,1	9,3
Índice de Rotación	40,3	41,8	42,8	44,5	30,2
Letalidad	1,5	1,6	1,3	1,1	1,5

* Inicio de Pandemia.

Índice de rotación:

Nº de egresos en un período dado/promedio de camas disponibles o en trabajo del mismo período

Fuente: Unidad de Control de Gestión, Depto. Desarrollo INCA

Lista de espera de consultas: 268 casos y Lista de espera de cirugías: 982 casos, (Información actualizada a Octubre 2021)

Asociación Gremial	Nº Asociados
ASOC. TEC. PARAMEDICOS INCA	148
ASOCIACION FENAT INCA	134
ASOC. ENFERMERO/AS INCA	67
ASOC. PROFESIONALES INCA	51
Total	400

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

El/la Director/a del Instituto se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Cada uno de los/as subdirectores/as a su cargo y con las jefaturas de los servicios clínicos y secciones administrativas.
- La red asistencial del Servicio de Salud, estableciendo vínculos de coordinación y trabajo con los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.
- Asimismo, deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con los comités asesores, de manera de contribuir a la gestión y mejora continua del establecimiento.
- Deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con las asociaciones de funcionarios existentes en el Instituto.

Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a del Instituto, son los siguientes:

- Subdirector/a Médica
- Subdirector/a Gestión del Cuidado
- Subdirector/a de Administración y Finanzas.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Subdirector/a de Operaciones
- Asistente Ejecutiva
- Comités y Consejos Asesores

También el Director/a del Instituto, se relaciona con los siguientes Departamento y/o Unidades de Staff:

- Departamento de Desarrollo
- OIRS
- Auditoría Interna
- Departamento de Calidad y Gestión del Riesgo
- Comunicaciones

Departamento de Investigación y Docencia

Clientes externos:

El/La Director/a del Instituto, tiene como principales clientes externos:

- Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Usuarios de la Red Asistencial.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Atención primaria de Salud de la red oriente.
- Hospitales de la red oriente.
- Ministerio de Salud.
- 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:

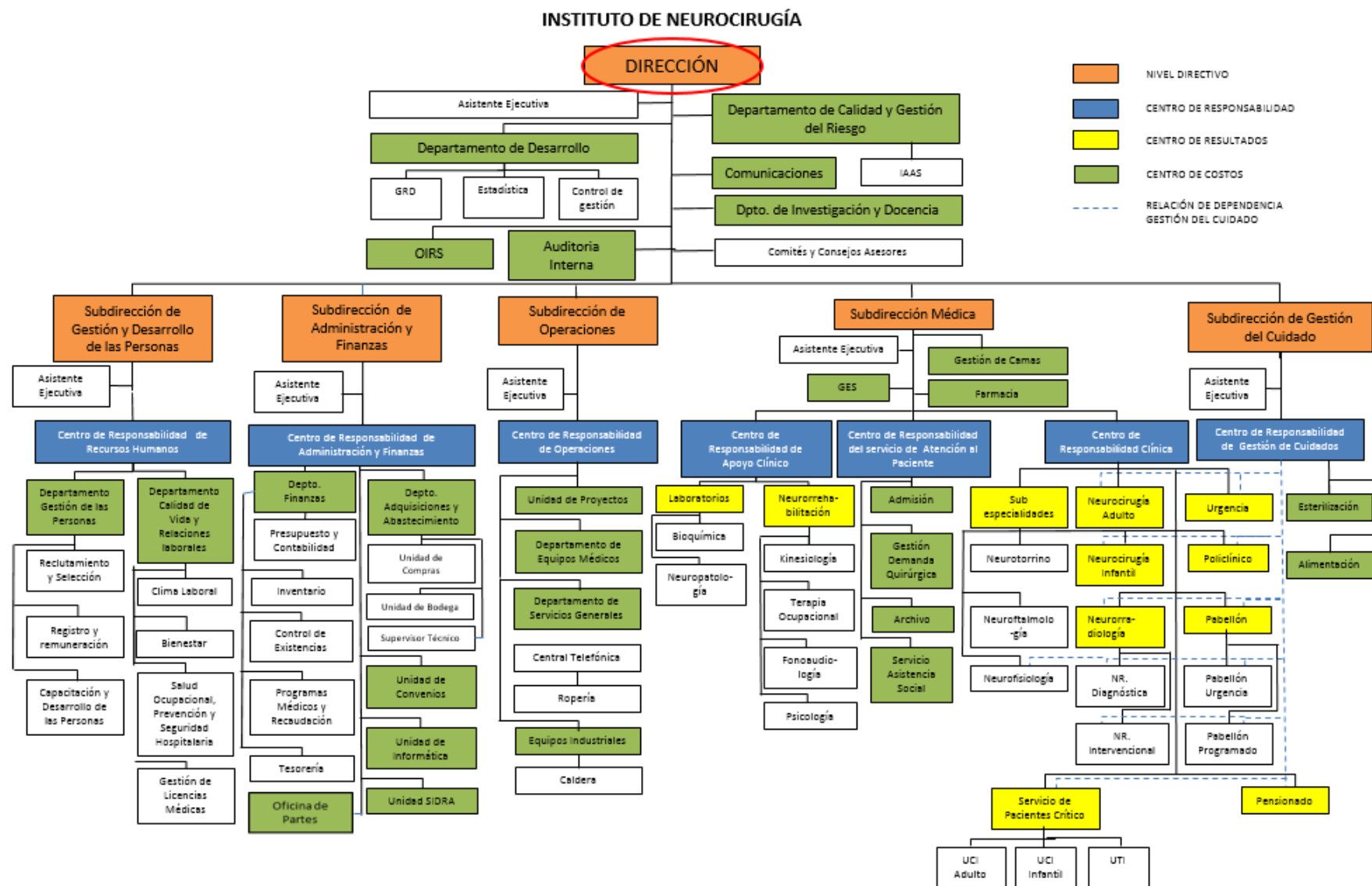
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).
- Directores/as de departamentos de salud y Corporaciones Municipales de Salud.
- Directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Directores/as y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
- Además, construye alianzas en beneficio del Instituto de Neurocirugía, con las autoridades políticas, empresas privadas, fuerzas de orden, ministerio público, organizaciones comunitarias y vecinales, voluntariado activo, medios de comunicación, universidades entre otras instituciones locales.

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE



ORGANIGRAMA INSTITUTO DE NEUROCIRUGÍA



Los siguientes cargos del servicio de Salud Metropolitano Oriente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Director/a Hospital del Salvador.
2. Director/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
3. Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
4. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
5. Director/a Instituto de Neurocirugía.
6. Director/a Instituto Nacional del Tórax.
7. Director/a Instituto de Rehabilitación P.A.C.
8. Director/ de Instituto Nacional de Geriátría.
9. Director/a Hospital Luis Calvo Mackenna.
10. Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
11. Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador.
12. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
13. Subdirector/a Médico Hospital del Salvador.
14. Subdirector/a Médico Instituto de Neurocirugía.
15. Subdirector/a Médico Instituto Nacional del Tórax.
16. Subdirector/a Médico Hospital Luis Calvo Mackenna.
17. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Luis Calvo Mackenna.
18. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.