

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LA SERENA
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo, La Serena

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo, velando por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a su comunidad a través de un equipo multidisciplinario, fortaleciendo el proceso autogestión en red del establecimiento y la formación de profesionales del área de la salud.

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo, gestionando las relaciones de complementariedad y la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario, alineados con los sistemas informáticos en red.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los objetivos definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento y personas.
5. Colaborar activamente en el proceso de normalización del Hospital en las diferentes etapas previamente definidas por la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.
8. Liderar el proceso para mantener la condición de "Hospital Acreditado", con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-06-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro

* 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

N° Personas que dependen directamente del cargo	14
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	1557
Presupuesto que administra	\$ 44.676.229.956

(res. 2.964 del 29-05-2020)

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
1. Fortalecer la gestión del establecimiento, optimizando sus procesos clínicos y resultados, para la solución de los problemas de salud de la población a cargo.	1.1 Optimizar los procesos asociados a la Gestión efectiva para el cumplimiento GES en la red. 1.2 Disminuir del número de días promedio de espera para intervenciones quirúrgicas. 1.3 Focalizar y priorizar la resolución de los casos en espera con mayor antigüedad, los cuales pertenecen a uno de los grupos de mayor riesgo sanitario e insatisfacción usuaria.
2. Potenciar la gestión financiera y el uso eficiente de los recursos del establecimiento, fortaleciendo la productividad.	2.1 Mejorar los procesos de gestión de medicamentos. 2.2 Incrementar la compra de medicamentos mediante la intermediación de CENABAST. 2.3 Alcanzar el equilibrio financiero en la ejecución del Subtitulo 21, ajustando el gasto al presupuesto autorizado para esta materia, a través de disciplina fiscal, gestión y eficiencia en el uso de los recursos públicos asignados a la institución.
3. Optimizar la gestión de personas y los recursos asociados para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los usuarios como de los funcionarios.	3.1 Potenciar las estrategias de calidad de vida laboral, en los ámbitos de salud del personal, conciliación/cuidados infantiles y buen trato laboral, con énfasis en la disminución del ausentismo Laboral por licencia médica curativa.
4. Liderar el proceso de gestión respecto a la normalización del establecimiento, a través de la optimización de la inversión de la infraestructura, equipamiento y tecnología.	4.1 Implementar plan de trabajo que esté orientado a la coordinación y ejecución de proyectos de inversión, para enfrentar los nuevos desafíos del proceso de normalización del Hospital.
5. Desarrollar e implementar procesos de planificación y control de gestión del establecimiento para el cumplimiento de líneas y productos estratégicos del sector y desempeño global, eficiente y efectivo.	5.1 Potenciar la gestión orientada al Cumplimiento exigido de los indicadores de Balanced Scorecard (BSC) Hospitalario y de los Compromisos de Gestión suscritos por el Establecimiento.

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 **75%** Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.973.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Coquimbo.

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 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

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).

II. 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.

Estar en posesión de un 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 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: Artículo 2° del DFL N° 6 del 30 de noviembre 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 en instituciones públicas o privadas.

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 1°, 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
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1557
Presupuesto Anual	\$ 44.676.229.956

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión:

“Ser un Hospital reconocido por la excelencia de su gestión y valorado por su comunidad”.

Misión:

“Recuperar la salud de las personas con calidad y eficiencia”.

Objetivos Estratégicos institucionales:

Los objetivos estratégicos a alcanzar por el hospital La Serena son:

- **Desarrollar un modelo de gestión que impacte en los objetivos sanitarios establecidos para atender a la población a cargo:** Considerar en todas las acciones desarrolladas en el establecimiento, el Impacto en la Salud que se desea lograr en la población asignada. Relevar el valor y responsabilidad del hospital en el avance de los objetivos sanitarios, establecidos por el Ministerio de Salud, para la década 2011 – 2020, así como lo que se desprende de las Garantías Explícitas en Salud y Protocolos de Referencia y Contra Referencia establecidos por la Red Asistencial de la Región de Coquimbo.
- **Garantizar la calidad y seguridad de la atención del paciente:** Otorgar atención de calidad y segura, basada en la mejora continua de los procesos y gestión del riesgo asistencial.
- **Cumplir con los requerimientos solicitados para un establecimiento autogestionado en red:** Acercar los aspectos descritos por la Autoridad para Hospitales Autogestionados en Red, a los responsables de administrar y gestionar en forma eficiente los recursos asignados al establecimiento, y monitorización permanente de los procesos internos de interés para el nivel central y local cuando corresponda.
- **Optimizar el proceso de atención ambulatoria:** Lograr una estandarización del proceso de atención ambulatoria, es un gran desafío. Debemos llegar a implementar un Sistema de Gestión de Pacientes articulado por procesos, de tal manera que se integre lo clínico, administrativo y financiero.
- **Establecer desarrollo institucional del área médica y de cuidados:** Se pretende incorporar un modelo de gestión integrado que despliegue los objetivos a las unidades y estas respondan a un sistema articulado que busca en todo momento impactar en la salud de las personas, realizar prestaciones seguras y conseguir ser un hospital autogestionado en Red eficiente. El giro principal del hospital se desarrolla en este desafío, debemos conseguir un accionar conjunto de los diferentes actores del proceso clínico principal, desarrollar mejores formas de atención médica, que sean efectivas y oportunas para nuestros pacientes y mirar hacia el futuro incorporando nuevas prestaciones a la cartera de servicios del establecimiento.

- **Consolidar la institución como hospital asistencial docente:** Las actividades que a diario se realizan en nuestro hospital, son una rica fuente de información que aporta en el ejercicio de la actividad sanitaria, que constituye en sí la base de la Medicina Basada en la evidencia, por lo que la gestión del conocimiento que el hospital genera tiene perspectivas tácticas y operativas, que forjan un capital intelectual, y que pueden posicionar al establecimiento como un centro referente en materias de salud pública. La Gestión Asistencial Docente, se visualiza como la incorporación de la dimensión de gestión de demanda de futuros profesionales que el hospital requerirá, a la vez establecer un equipo de trabajo que desarrolle alianzas estratégicas con diferentes centros de formación técnico profesional que permita en el futuro, gestionar de forma más eficiente el conocimiento que la institución produce a diario.

Clientes Institucionales:

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.
6. Personal de FF. AA en convenio con Institución.

La deuda del Hospital al 31.05.20 asciende a \$ 5.427.603.308, la cual corresponde al Subt. 22.

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital La Serena son:

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020 (Enero-Mayo)
CONSULTAS MEDICAS DE URGENCIA	59.093	58.311	19.146
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	143.573	129.621	38.204
PARTOS	2804	2425	631
EXAMENES DE LABORATORIO	812.971	898.889	417.175
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	284	300	300
EGRESOS	12.497	11.962	4635
INDICE OCUPACIONAL	86,52%	84,68%	73,26%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	6,88	6,95	6,79
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS MAYORES ELECTIVAS AMBULATORIAS	5.785	6.332	1304
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS MAYORES ELECTIVAS NO AMBULATORIAS	4.439	3.936	1212

Fuente: REM 2017/2018/2019/2020

Las listas de espera por consulta odontológica, consulta de especialidad médica e intervenciones quirúrgicas, al término de cada año calendario, se presentan en la siguiente tabla:

Año	Consulta Especialidad odontológica	Consulta Especialidad Médica	I. Quirúrgicas Mayores electivas
2018	11.562	23.205	1.937
2019	7.589	19.118	2.969
2020 (Corte a mayo)	7.164	19.402	2.972

Fuente: RNLE/SIGTE

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El/a Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Equipo Directivo para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo, 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.

Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamentos de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: 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.

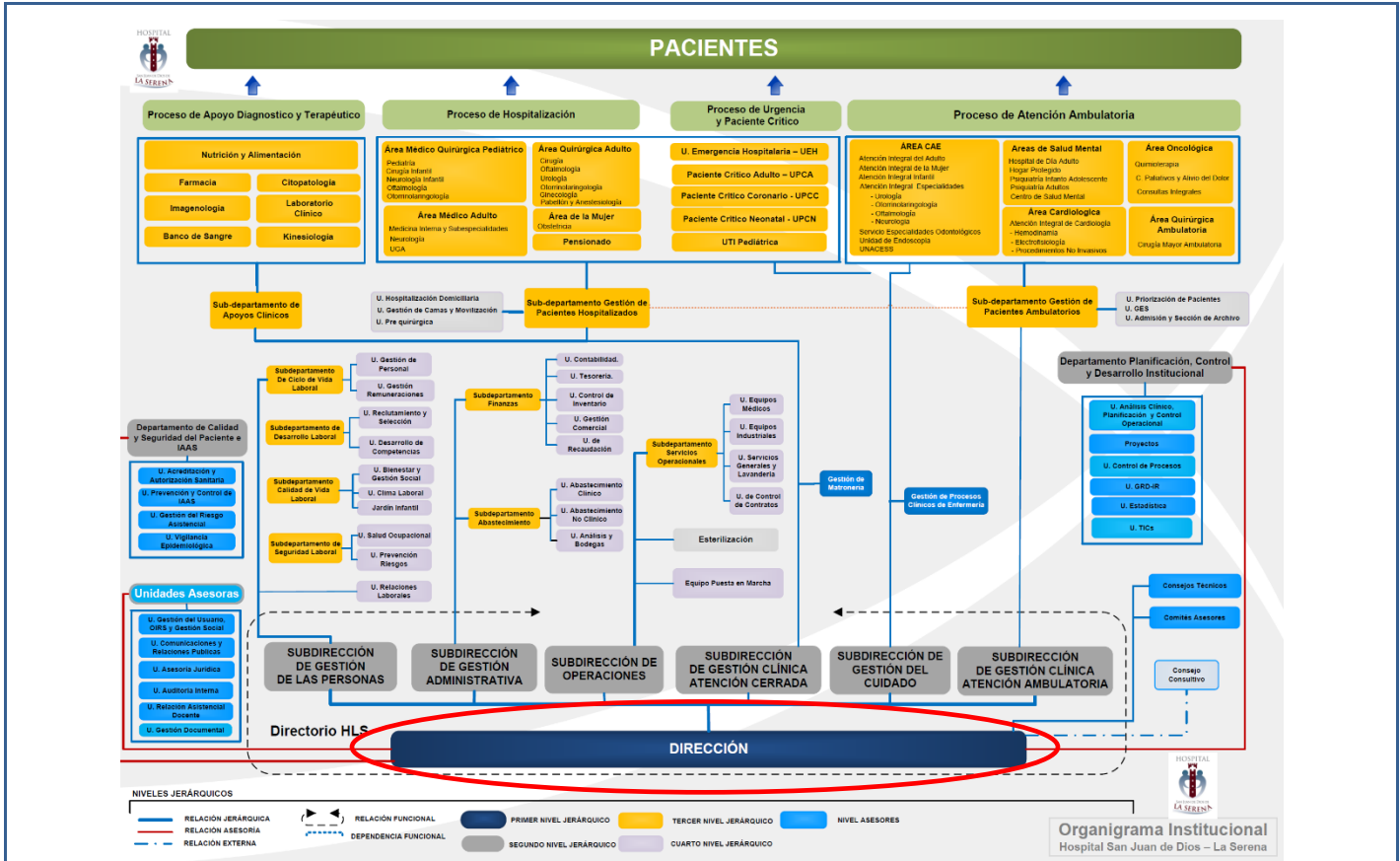
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, se destacan las asociaciones de funcionarios de la institución, que se señalan a continuación:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Hospital La Serena
FENATS	526
FENPRUSS	182
ASENF	139
TOTAL	847

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Hospital de Coquimbo.
5. Subdirector/a Médico Hospital de Coquimbo.
6. Director/a Hospital Illapel.
7. Director/a Hospital La Serena.
8. Subdirector/a Médico Hospital La Serena.