

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-05-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mónica Espinosa Marty

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN PABLO DE COQUIMBO SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

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 establecimientos autogestionados en red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Art. 2 del DFL. N° 13 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, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, en particular del ámbito de salud, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la reforma de la salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, 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.

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, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

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 poseer conocimientos técnicos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud públicos y/o privados y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Coquimbo
Dependencia	Director/a de Servicio Salud de Coquimbo
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coquimbo

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital de Coquimbo le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud 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 y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

4. Velar por la adecuada gestión de los recursos humanos, físicos y financieros; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial.
5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/a Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo deberá asumir los siguientes desafíos:

- Fortalecer la gestión en red y el rol del establecimiento en ella, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital, además de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas.
- Desarrollar e implementar un modelo de atención centrado en el usuario y sus derechos y necesidades, incorporando estrategias de mejoras en la calidad de atención y prevención de salud que garanticen el acceso a una atención integral y oportuna para sus usuarios.
- Desarrollar e implementar estrategias de atracción y retención de profesionales, utilizando las herramientas que entrega la normativa vigente, considerando especialidades y servicios que el establecimiento requiere.
- Liderar el proceso de cambio del modelo de gestión y modernización del hospital, contribuyendo a la puesta en marcha de la nueva infraestructura, la correcta instalación y operatividad del modelo de autogestión en red, que comenzó a regir desde el 01 de febrero de 2010.
- Implementar nuevas estrategias tendientes a fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio hospital.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El funcionamiento del Hospital San Pablo de Coquimbo se remonta al año 1874, estableciéndose como un pequeño hospital de caridad, el que contaba con un solo médico y dieciséis camas. Tres décadas después se inauguró como el nuevo hospital San Pablo, en base a colectas de la comunidad, aportes de embajadas, donaciones de particulares y la colaboración de religiosas. Producto de un sismo acontecido en el año 1967 y además por su natural deterioro, se firmó un Decreto Presidencial que ordenaba la construcción de un nuevo centro asistencial. En marzo de 1976 se inauguró oficialmente el Hospital San Pablo de Coquimbo. En la

actualidad el establecimiento se ha consolidado como uno de los hospitales más importantes del norte chico, con especialidades de alta complejidad, contando con 270 camas y más de 900 funcionarios.

El hospital San Pablo de Coquimbo es parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de alta complejidad que atiende a la población de la comuna de Coquimbo y con sus especialidades a toda la región. Tiene una población asignada de más de 600 mil habitantes, sin embargo, dada la alta complejidad de sus especialidades lo han llevado a convertirse en un referente incluso para la Región de Atacama.

Este establecimiento hospitalario brinda atención abierta, cerrada y de urgencia a los usuarios/as de la IV región. La especial distribución que se le ha conferido a los dos hospitales de la conurbación La Serena - Coquimbo, que están separados por 14 Km., conlleva a que éstos no cuenten con todas las especialidades de un hospital de alta complejidad y que estas estén divididas entre ellos. Es por esta razón que el Hospital San Pablo de Coquimbo trabaja bajo la premisa de complementariedad en sus especialidades con el Hospital San Juan de Dios de La Serena, junto con el cual conforman un eje asistencial, asimilable a un hospital de alta complejidad.

El establecimiento hospitalario es un centro de derivación regional en las especialidades de neurocirugía, traumatología y ortopedia, psiquiatría y salud mental, dermatología y enfermedades de transmisión sexual, cuidados intensivos pediátricos y anatomía patológica.

Cabe mencionar que, la población estimada de la IV Región es de 708.369 habitantes, perteneciendo el 64% del total de la población a la provincia de Elqui. Dentro de la provincia de Elqui se encuentra la comuna de Coquimbo con una población estimada de 206.094 habitantes, de los cuales 174.722 son beneficiarios. Sin embargo, existe un porcentaje de Población rural dentro de la comuna, alcanzando esta a 16.946 habitantes, correspondientes a CESFAM Tongoy, Posta El Tangué, Posta Guanaqueros, Posta Pan de Azúcar, Posta Tambillos y las Estaciones Médicos Rurales.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo del Servicio de Salud Coquimbo, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Director/a Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés

- Director/a Hospital Ovalle
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

ACTIVIDAD	AÑO 2005	AÑO 2006	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)	136.213	122.832	124.581	92.807	102.485
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD	84.137	81.597	78.056	77.436	81.420
PARTOS	2.311	2.225	2.327	2.510	2.644
EXAMENES DE LABORATORIO	314.404	473.506	485.556	531.998	553.768
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN					
ACTIVIDAD	AÑO 2005	AÑO 2006	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009
Nº DE CAMAS	293	293	299	270	270
EGRESOS	13.487	13.047	13.063	13.323	13.982
INDICE OCUPACIONAL	74.9%	75.3%	77.3%	78.3%	80.4%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	5.7	5.9	5.99	5.9	5.7
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS HOSPITAL	12.632	14.428	14.915	15.563	14.462

Fuente: Subdepto. Estadística y Gestión de la Información, Servicio de Salud Coquimbo.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo está conformado por:

- **Subdirector/a Médico:** le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo.
- **Subdirector/a Administrativo:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y Centros de Responsabilidad de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el Director del Hospital se relaciona directamente con el Director y Subdirectores (Médico y Administrativo) del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

CLIENTES INTERNOS

El/a Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo 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 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

Los principales clientes externos son:

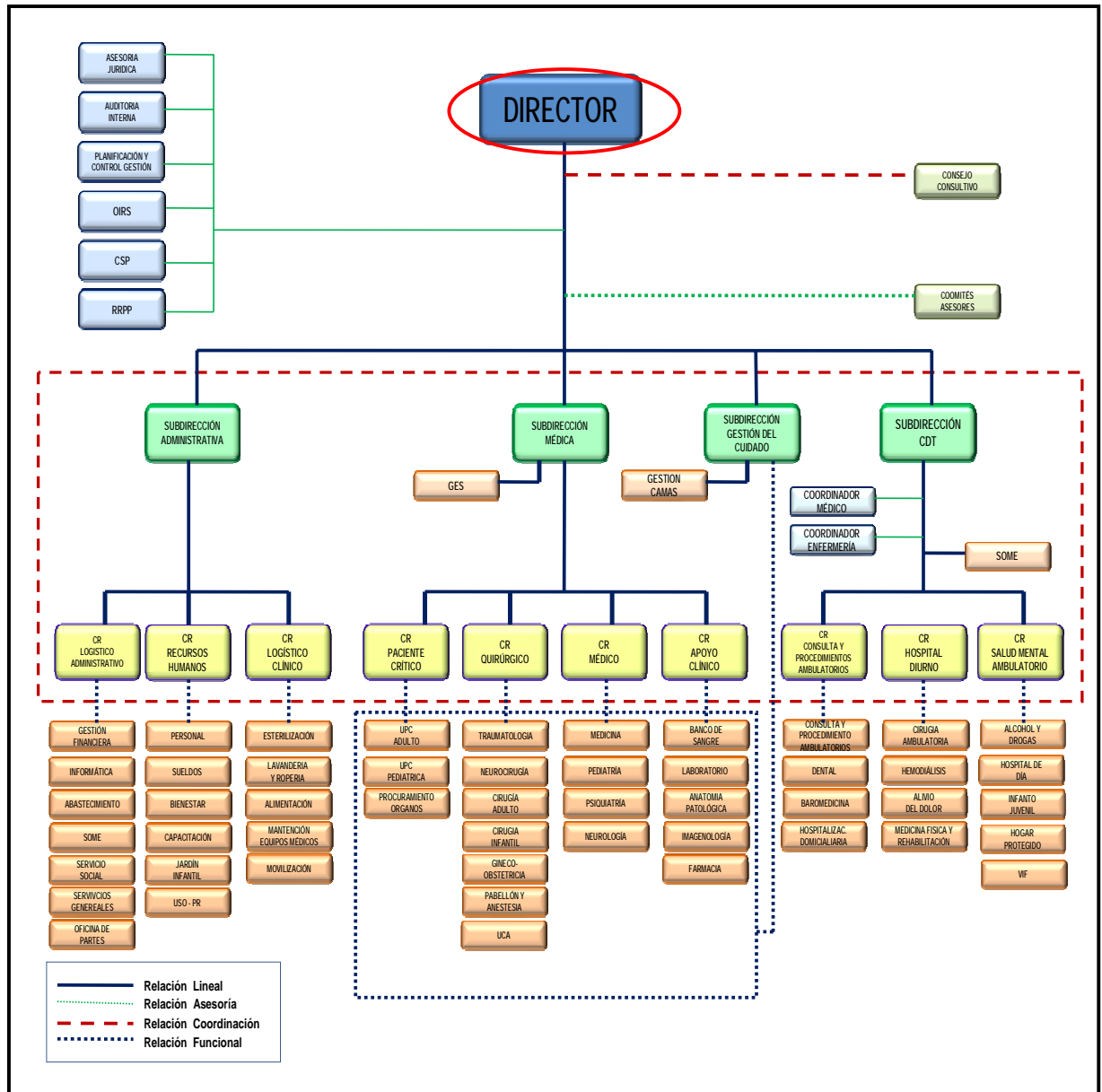
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Director/a 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.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	914
Dotación total del Hospital	914
Personal honorarios	73
Presupuesto Hospital de Coquimbo (Ley Inicial 2010)	\$15.853.758.390.-
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2010)	\$ 80.236.514.216.-

Fuentes: *Hospital de Coquimbo*
Subdepto. Planificación y Gestión de RRHH.
Subdepto. Gestión Financiera, S. S. Coquimbo.

ORGANIGRAMA



RENTA

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 las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.708.000.-** para un no funcionario, y que puede tener una variación de un 10%, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.851.846.-	\$1.388.884.-	\$3.240.730.-	\$2.680.819.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$1.941.929.-	\$1.456.446.-	\$3.398.375.-	\$2.799.052.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.720.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.842.902.-	\$1.382.176.-	\$3.225.078.-	\$2.669.080.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$1.932.985.-	\$1.449.739.-	\$3.382.723.-	\$2.787.314.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.708.000.-

***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 2 % mensual por su participación efectiva en la junta calificadora sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y la asignación profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario de un 2%, por su participación efectiva en la Junta Calificadora Central, sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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).