

**DIRECTOR/A
HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Viña del Mar, Región de Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Misión del Cargo :

Al Director/a del Hospital Mario Sánchez de La Calera le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Funciones Estratégicas:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención contenido en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.
2. Velar por la administración y gestión apropiada de los equipos de trabajo, recursos financieros, y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la Red de Salud. En especial, mediante estrategias y acciones que aseguren el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud GES y no GES, comprometidas con el Gestor de Redes y el Fondo Nacional de Salud FONASA.
3. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial del Servicio de Salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos del establecimiento y de la misma red.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con el municipio, la comunidad y la red asistencial local, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Liderar la promoción de un clima organizacional armónico, gestionando relaciones de colaboración al interior de la institución, formando equipos de trabajos multidisciplinarios transversales y efectivos y compartiendo una visión común ante los desafíos institucionales.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	09
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	244
Presupuesto que administra	MM\$6.800.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-12-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez Crino

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

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
<p>1. Potenciar la gestión del establecimiento para fortalecer sus ámbitos organizacionales y clínicos en la Red Asistencial del Servicio de Salud.</p>	<p>1.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica – financiera, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus beneficiarios.</p> <p>1.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.3 Implementar un plan de trabajo que permita mantener y optimizar el equilibrio financiero y optimizar el uso de recursos del establecimiento.</p> <p>1.4 Alcanzar el ajuste presupuestario en la ejecución del subtítulo 21 y 22.</p> <p>1.5 Fortalecer y desarrollar el control logístico, fundamentalmente en la gestión de fármacos e insumos clínicos.</p>
<p>2. Optimizar la integración del establecimiento en la red, favoreciendo la entrega de prestaciones de salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios.</p>	<p>2.1 Desarrollar un plan de trabajo, en el ámbito de integración de la red asistencial de referencia y contrarreferencia, para mejorar el acceso y la resolutivez en la red, en especial con la atención primaria de su territorio.</p> <p>2.2 Generar estrategias para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>2.3 Fortalecer la cartera de prestaciones de consultas de especialistas con el fin de potenciar una mayor resolutivez del establecimiento.</p>
<p>3. Generar estrategias para incrementar el carácter comunitario del hospital, a través del fortalecimiento de la participación social.</p>	<p>3.1 Generar un plan de participación interna y ciudadana, en las políticas y acciones de salud, propias del establecimiento.</p> <p>3.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a desarrollar competencias en los equipos relacionadas con el trabajo con la comunidad.</p>
<p>4.-Desarrollar e implementar un plan de trabajo en el área de gestión de Personas para fortalecer la calidad de vida laboral en el establecimiento.</p>	<p>4.1 Fomentar equipos de trabajo cohesionados y en red potenciando la gestión y desarrollo de personas, según el ordenamiento normativo vigente.</p> <p>4.2 Ejecutar los programas de calidad de Vida Laboral en los ámbitos de salud de las personas, conciliación/cuidados infantiles, buen trato laboral y disminución del ausentismo.</p>

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 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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.203.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

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

Estar en posesión de un 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.¹

Fuente: Artículo 2°, del DFL N°8 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

¹Para 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.

2.2 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 materias afines 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	Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.
VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO	Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público. Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.
CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO	Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.

C2. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	253
Presupuesto Anual	MM\$6.800.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión Institucional:

“Entregar una atención de salud integral, oportuna y digna a nuestros usuarios a través del trabajo en equipo en la ejecución de acciones de prevención, promoción y rehabilitación.

Nuestro compromiso es insertarnos en la comuna de La Calera, desarrollando un trabajo que respete los valores culturales y que identifique las necesidades y fortalezas locales para fomentar el autocuidado y el bienestar como responsabilidad de toda la comunidad.”

Visión del Hospital:

“Queremos ser un hospital inserto y reconocido por la comunidad por su buena calidad de atención, teniendo como principal recurso a funcionarios con

vocación de servicio, al usuario como objetivo central y el trabajo en equipo como el medio para el desarrollo y la mejoría continua"

Cobertura territorial

El Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera, se encuentra ubicado en la comuna de La Calera, Provincia de Quillota. Es un hospital de baja complejidad, que forma parte de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, y de la micro red correspondiente a la provincia de Quillota enmarcada por el actual Hospital San Martín de Quillota y el nuevo Hospital Bi Provincial Quillota Petorca. Su objetivo es consolidarse y fortalecer su rol como un hospital de mediana complejidad en la provincia

Otorga atención con 4 servicios clínicos: Medicina, Maternidad, Pediatría y Oftalmología. Sus ejes estratégicos han sido la humanización de la atención con la implementación del Servicio de Atención al Paciente y con una excelente relación con la comunidad de la comuna de La Calera.

Los logros más relevantes del Hospital se relacionan con su liderazgo en el cumplimiento de metas, y por su versatilidad, en función de su capacidad de reconversión frente a los desafíos sanitarios de la red, como también por manejar y enfrentar eficientemente situaciones de contingencia en las distintas unidades del establecimiento.

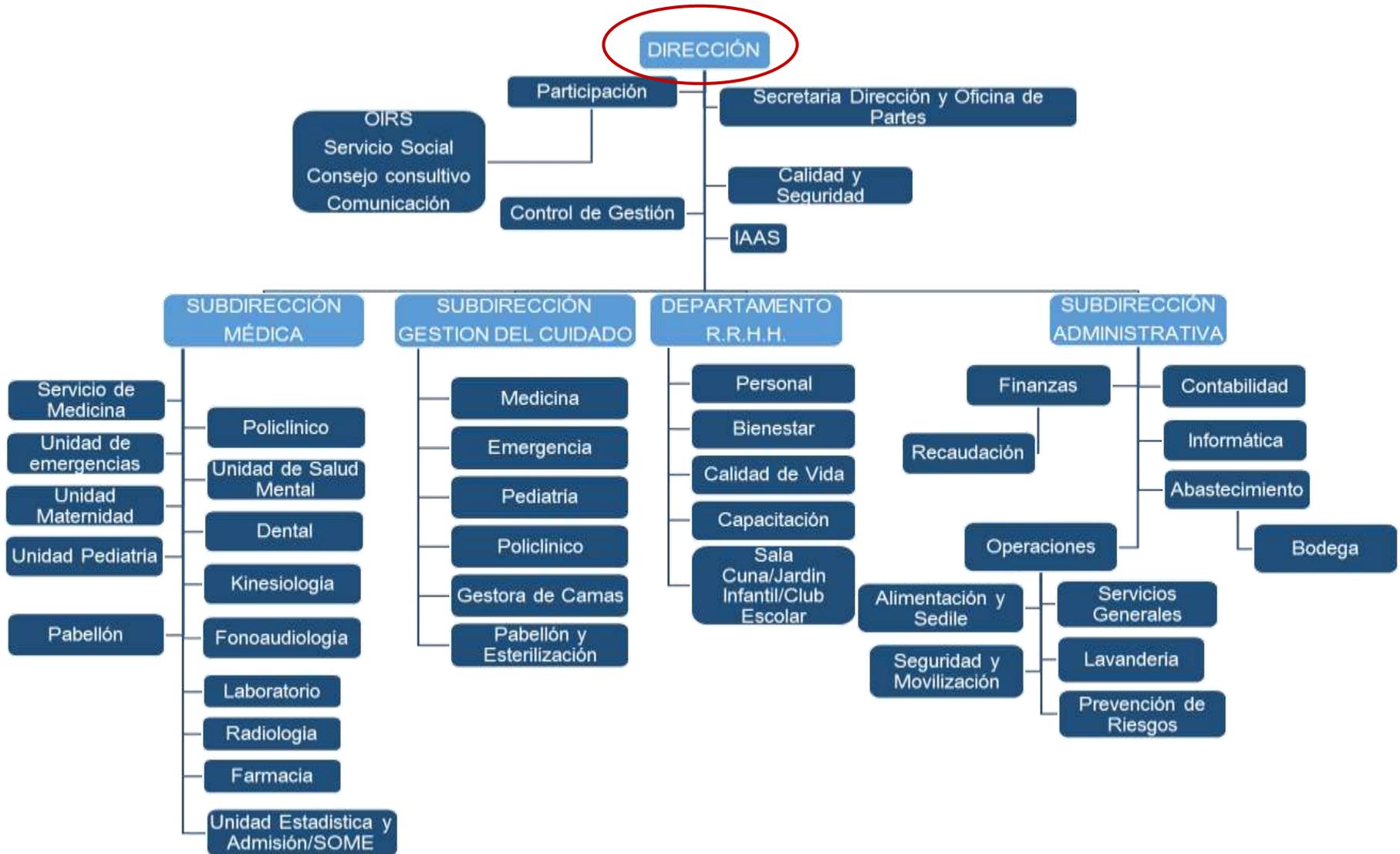
El Hospital Mario Sánchez Vergara de La Calera cuenta con 48 camas, unidad de emergencia adulto e infantil, unidades de apoyo y una dotación de 213 funcionarios.

PRODUCCION ASISTENCIAL DEL HOSPITAL

Hospital Dr. Mario Sánchez Vergara de La Calera			
PRODUCCIÓN	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020 - octubre
Consultas Especialidad (Médica)	3.777	5.154	1.649
Consultas Emergencia (Médica)	40.128	45.012	21.100
Hospitalización (Días Cama ocupados)	12.036	14.255	9.440
Egresos hospitalarios	1.869	1.924	1.271
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	-	-	-
Intervenciones Quirúrgicas menores	646	583	447
Exámenes Radiológicos	23.234	18.876	10.973
Exámenes de Laboratorio	108.125	115.013	89.892
Exámenes de Anatomía Patológica	-	-	-
Partos (incl. cesáreas)	158	103	43
Consultas Odontológicas Especialidades	4.126	3.921	1.012

La deuda financiera, del establecimiento es la siguiente: Año 2020: \$ \$64.640.249
Al 30.11.2020 posee una lista de espera de consultas nuevas de especialidad de 1134 (atención abierta) y una lista de espera quirúrgica de 2 casos.

4. ORGANIGRAMA HOSPITAL MARIO SÁNCHEZ DE LA CALERA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Director/a Hospital de Quillota.
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Quillota.
- Director/a Hospital de Limache.
- Director/a Hospital de Quilpué.
- Director/a Hospital de La Calera.