

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. CARLOS CISTERNAS DE CALAMA  
SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO CARGO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Antofagasta,  
Calama

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**

**Misión del Cargo:**

A el/la Director/a del Hospital de Calama, le corresponde gestionar los recursos técnicos-asistenciales y administrativos del establecimiento, para proporcionar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios; de acuerdo a las políticas públicas del sector salud y en coordinación con otros establecimientos de la Red Asistencial.

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

**Funciones del Cargo:**

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Velar por una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, que permita que éstas contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales bajo un clima laboral armónico.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento; y por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna al Servicio de Salud Antofagasta la información correspondiente a esta gestión.
5. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios del Hospital, a la vez, contar con la información actualizada a la situación de salud intrahospitalaria, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.
6. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos de calidad.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-11-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

**\* 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>13</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>1174</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$ 37.429.000</b>

\* Fuente: Departamento de Finanzas DSSA al 31 de octubre del 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Cumplir con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la aumentar la recaudación de ingresos propios, manejo adecuado de las deudas y eficiencia en los gastos.	1.1 Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión y control financiero y presupuestario, acorde a un establecimiento de alta complejidad. 1.2 Diseñar e implementar estrategias específicas destinadas a aumentar la generación de Ingresos propios y la reducción de la deuda del establecimiento. 1.3 Implementar un sistema de control que estimule la producción y productividad asistencial del establecimiento.
2. Mejorar la gestión del Hospital, optimizando la organización e implementación de los procesos clínicos.	2.1 Fortalecer los procesos clínicos que permitan optimizar la producción hospitalaria, disminuyendo tiempos de espera en servicio de urgencia, tiempo de estada hospitalaria, cumplimiento de programación médica y ocupación de pabellones.
3. Mejorar la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención al usuario.	3.1 Cumplir con las Garantías de Oportunidad GES del Hospital Calama. 3.2 Cumplir con los indicadores Balanced Scorecard del Hospital Calama. 3.3 Cumplir con los Compromisos de Gestión del Hospital Calama.
4. Articular la planificación hospitalaria y colaborar en la coordinación en la Red Asistencial del Servicio de Salud, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.	4.1 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del sector. 4.2 Generar y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezca los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital. 4.3 Generar redes de trabajo, de referencia y contrareferencia, con los establecimientos de la atención primaria de su red de salud.
5. Potenciar la gestión de personas, participación interna del Hospital y	5.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en

<p>de la comunidad, para mejorar la calidad de vida de los funcionarios.</p>	<p>concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>5.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, orientado a la gestión de usuarios.</p> <p>5.3 Desarrollar e implementar un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de usuarios.</p> <p>5.4 Generar estrategias para atraer médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial.</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 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 **75%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.059.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.953.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.270.000.-**

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).

### 3 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.<sup>1</sup>

Fuente legal: Artículo N°2 del DFL N°4 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

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

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.

...ntes orientadas al logro de  
...ando a las personas hacia  
...o apoyo y dirección frente  
...nes correctivas en función

<sup>1</sup>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.

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.

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 INNOVACION 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.

### **3. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

#### **3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>1174</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 37.429.000</b>

\* Fuente: Departamento de Finanzas DSSA al 31 de octubre del 2020

#### **3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL**

##### **Misión Institucional**

Como establecimiento asistencial inserto en la red de salud de la II región se desarrollan acciones preventivas, recuperativas y de rehabilitación, en forma humanizada, eficiente, eficaz y participativa, a la comunidad de la provincia de El

Loa.

**Objetivos Estratégicos institucionales 2015-2020**

1. Gestión por Procesos
2. Gestión de las Personas
3. Gestión en Red
4. Posicionamiento Institucional
5. Gestión Financiera
6. Gestión del Cambio y Puesta en Marcha del nuevo establecimiento.
7. Calidad y Seguridad del Paciente
8. Gestión de la Satisfacción Usuaría.

La deuda del Hospital a Agosto asciende a:

\$ 1.026.484.729 Los Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

**Los Productos Estratégicos de l Hospital**

<b>PRODUCCIÓN</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Consultas de Especialidad	67648	81058	29086
Consultas de Emergencia	60.141	73686	27112
Egresos	8.406	9889	6661
Intervenciones Quirúrgicas Electivas Mayores	1567	2141	1204
Intervenciones Quirúrgicas Totales	3463	5416	2940
Cumplimiento de Garantías de Oportunidades AUGE	99,90%	99,96%	92,20%

**\*Fuente de Información: REM. Para el año 2020 datos a septiembre**

**Cobertura Territorial**

El Hospital de Calama Dr. Carlos Cisternas es el segundo establecimiento de alta complejidad de la red asistencial de la región de Antofagasta. Su población beneficiaria asciende a 143.000 personas, provenientes de Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe, preferentemente.

Dadas las distancias entre las localidades, el Hospital funciona como uno de referencia directa para todo el sistema de red de las comunas adyacentes, que lo ubica en una posición clave al momento de brindar asistencia de mayor complejidad. Esta posición estratégica plantea a la dirección del establecimiento, desafíos en la independencia de las decisiones de urgencias y planes de intervención, que requieren de una especial adecuación a las características propias de la población.

El Hospital, en lo que refiere a la deuda financiera, para el período 2020, registra \$2.835.000.000.-

En materia de Lista de Espera, al 30.10.2020 posee una Lista de Espera de Consultas Nuevas de Especialidad de 15.930 (incluye atención abierta y atenciones dentales) y una Lista de Espera Quirúrgica de 1.811 casos.

**Clientes Internos:**

- El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica,

del cuidado, y financiera-presupuestaria y de Gestión de las Personas, así como las unidades que dependen directamente de él por organigrama.

- El/la Director/a trabaja con los representantes de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:
  - Comité de Mejoramiento Entorno Laboral (MEL).
  - Comité Bipartito de Capacitación.
  - Comité de Selección.
  - Comité de Buenas Prácticas Laborales.
  - Comité Consultivo de usuarios (mixto).
  - Comité de Adjudicación.
  - Comité de Calidad y Acreditación.
  - Comité de Infecciones asociadas a la Atención en Salud (IASS).
  - Comité de Emergencias y Desastres.
- Las jefaturas de dicho establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes al área de la administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.

**Clientes Externos:**

Los principales clientes externos son:

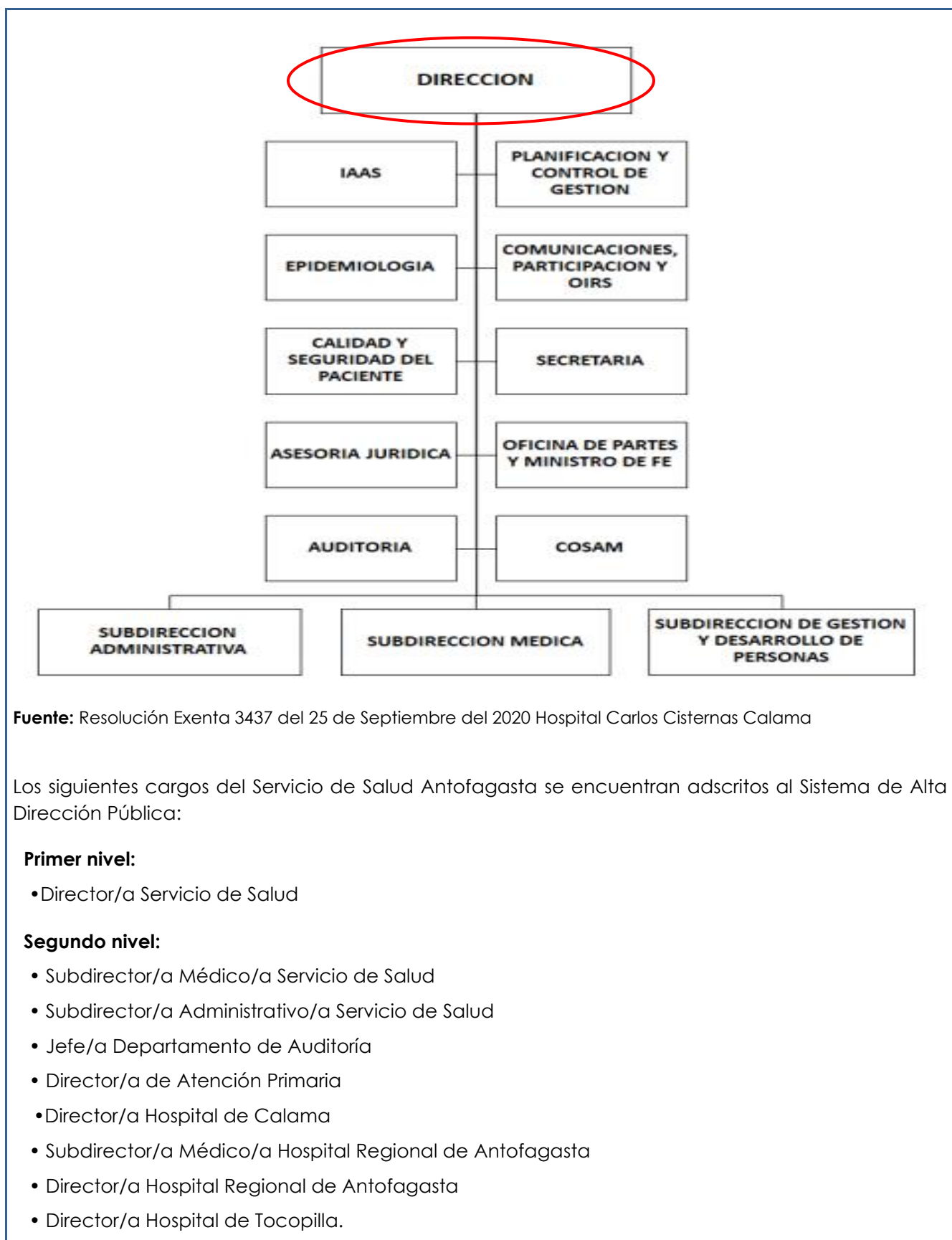
- La población beneficiaria del Hospital.
- Los establecimientos de la red y de la macro zona norte.
- Universidades y Centros de Estudios Superior.
- Dentro de los actores externos, es de suma importancia la relación que el/la Director/a establece con los/las directivos/as de la Red Asistencial: directores/as de los establecimientos públicos y privados, directores/as de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud los/as directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Además, mantiene una relación directa con el Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública y SEREMI.
- La relación con los proveedores es de fundamental importancia, ya que en muchas ocasiones son elementos de confianza, los que permiten resolver contingencias, que de otra forma se transformarían en dificultades en la provisión de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

**ACTORES CLAVES:**

<b>ASOCIACION GREMIAL</b>	<b>CANTIDAD DE FUNCIONARIOS</b>
FEMPRUSS	140
FENATS NACIONAL	207
FENATS HISTORICA	437
ASENF	33
ASOCIACION DE MEDICOS EXTRANJEROS	90 (Autoreporte)
<b>Total</b>	<b>907</b>

Fuente: SIRH -Octubre 2020

**3.4 ORGANIGRAMA HOSPITAL DE CALAMA**



**Fuente:** Resolución Exenta 3437 del 25 de Septiembre del 2020 Hospital Carlos Cisternas Calama

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Antofagasta se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

**Primer nivel:**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel:**

- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a Hospital de Calama
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Tocopilla.