

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO CARGO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Biobío, Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A el/la Directora/a del Hospital San José de Coronel le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones establecidas por el Gestor de la Red, para dar respuesta a la demanda asistencial de acuerdo con las políticas públicas del sector salud para entregar un servicio de salud integral, más resolutivo, oportuno y de calidad para sus usuario/as.

Funciones del Cargo:

Conducir el establecimiento para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, 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 y las prioridades epidemiológicas de la región.

Contribuir al proceso de articulación de la red de salud, en estrecha relación con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.

Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la implementación de modelos de las redes integradas de servicios de salud, con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario/a y en directa respuesta a las metas y necesidades del ámbito de acción del Servicio de Salud Concepción, en los diferentes niveles de complejidad requeridos.

Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos para la red asistencial.

Desarrollar estrategias de atracción, retención y desarrollo del recurso humano, de acuerdo con los instructivos vigentes en materia de gestión y desarrollo de personas en el sector público.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	613
Presupuesto que administra	M\$16.900.622

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-05-2021

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.**

1.3 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. Fortalecer la gestión clínico administrativa del establecimiento en red, dando respuesta a las necesidades de atención, por medio de una atención oportuna, eficaz y eficiente.</p>	<p>1.1 Cumplir con las Garantías Explícitas en Salud en ámbitos de: acceso, oportunidad, calidad y protección financiera.</p> <p>1.2 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.</p> <p>1.3 Seguir los lineamientos Ministeriales en relación a los procesos quirúrgicos, de atención cerrada y atención abierta.</p> <p>1.4 Liderar el Plan Estratégico 2020-2025 del Hospital San José de Coronel, con el fin de establecer una línea de trabajo en el tiempo en concordancia con los lineamientos del Servicio de Salud Concepción y del Ministerio de Salud.</p> <p>1.5 Colaborar eficientemente al trabajo con la Atención Primaria Municipal, fortaleciendo el modelo de atención en red, propuesto por la Dirección de servicio de Salud, la categorización y la eficiencia en la atención de los grupos objetivos.</p>
<p>2. Optimizar la oportunidad y calidad de atención a los beneficiarios del establecimiento, facilitando la participación ciudadana, mediante diversas iniciativas internas y externas.</p>	<p>2.1 Cumplir el plan de participación ciudadana, fomentando el vínculo con la comunidad.</p> <p>2.2 Aumentar la satisfacción usuaria de la población beneficiaria, con el objeto de conciliar y satisfacer sus reales necesidades y expectativas.</p>

<p>3. Fortalecer la resolutividad de la red asistencial, a través de la optimización de la tecnología, de la infraestructura del nivel hospitalario y de un uso eficiente de los recursos financieros.</p>	<p>3.1 Asegurar el desarrollo de la aprobación y posterior implementación de camas críticas al interior del hospital, con el propósito de disponer de un área que proporcione soporte vital a los usuarios.</p> <p>3.2 Generar planes de gestión que permitan el mejoramiento en la eficiencia y utilización de pabellones, para respuesta a demanda de intervenciones quirúrgicas, siguiendo las recomendaciones de los lineamientos Ministeriales.</p> <p>3.3 Fortalecer el proceso de implementación de tecnologías de información, priorizados por el gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial.</p> <p>3.4 Implementar y fortalecer medidas y estrategias de gestión, destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero, velando por el buen uso de los recursos.</p>
<p>4. Fortalecer la Gestión del Capital Humano de la red asistencial pública, para mejorar el desempeño global del establecimiento. Permitiendo con ello la entrega de un servicio oportuno, integral y eficiente a los usuarios internos y externos.</p>	<p>4.1 Fortalecer el desarrollo organizacional para el personal del hospital, promoviendo el desarrollo de carrera, la gestión por competencias, y la adecuación de perfiles de cargo para la optimización del desempeño en los diferentes servicios y unidades que conforman el establecimiento asistencial.</p> <p>4.2 Instalar procesos de gestión del cambio, de manera de garantizar un clima y ambiente laboral saludable con los diferentes estamentos dentro del establecimiento, en la transformación hacia una estructura organizacional, liderando como referente local, el proyecto de reposición del Hospital de San José de Coronel.</p> <p>4.3 Generar instancias de colaboración que faciliten las</p>

	<p>relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.168.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán 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. Al respecto, para el presente cargo, quien ejerza la opción por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública es del **50%**.

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, 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 5 años, en el sector público o privado.¹

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: DFL N° 13 del 24 de agosto de 2017, 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 2 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas 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.

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.

**2.4
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, movilizandolos 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. 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)	625
Presupuesto Anual	M\$16.900.622

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
HOSPITAL**

El Hospital San José de Coronel es un establecimiento Autogestionado en Red ubicado en la comuna de Coronel perteneciente a la Provincia de Concepción, Octava Región. Dispone de una planta física construida de 8.891 metros cuadrados y una dotación de 147 camas distribuidas en los servicios clínicos de cirugía, medicina, pediatría, obstetricia y ginecología, además de cirugía infantil y neonatología. Además, posee 3 pabellones, de los cuales 1 es electivo, 1 de urgencia y 1 para cirugías menores.

Misión institucional:

El Hospital San José de Coronel es un establecimiento de salud asistencial-docente de alta complejidad de la red del servicio de Salud Concepción, cuyo propósito es brindar una atención de salud con calidad técnica y humana, al servicio del paciente, su familia y comunidad, en un ambiente de seguridad e integrado en la red asistencial que desarrolla la atención de especialidades básicas y atención de urgencia médico quirúrgico, en el marco del complejo hospitalario Lota-Coronel.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Realizar una gestión efectiva de recursos humanos abarcando todas las etapas del ciclo de vida laboral
2. Fortalecer los vínculos con cada institución integrante de la red asistencial, así como organizaciones del ámbito de la docencia e investigación, que permita optimizar la atención a los usuarios.
3. Propender el equilibrio financiero en periodo presupuestario resguardando el cumplimiento de la normativa vigente
4. Incorporar a la gestión clínica administrativa la prevención y control de riesgos asociados a la atención de pacientes, utilizando como herramientas la mejoría continua de la calidad
5. Mejorar la satisfacción del usuario externo de la institución.
6. Disponer de sistemas de información confiables y seguros para el mejoramiento de la gestión clínica y administrativa del hospital.

Cobertura territorial:

La población beneficiaria corresponde a **111.153 (*)** usuarios de la Comuna de Coronel.

Bienes y servicios (*):

PRESTACIÓN	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Consultas de Especialidades	21346	23495	12039
Consultas de Emergencia	16846	15023	15048
Intervenciones Quirúrgica Mayores	1752	1755	1118
Intervenciones Quirúrgicas Menores	3841	3764	1772
Neurología Adulto	0	610	846
Oftalmología	0	0	0
Otorrinolaringología	0	0	0
Odontología	8234	9710	2372

ATENCIÓN CERRADA	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Número de camas	146	146	146
Egresos	4.754	4.816	4.992
Promedio días de estadía	5.4	5.3	4.8
Índice ocupacional	67%	62%	68%

LISTAS DE ESPERA	Año 2020 Dic.
Total, de egresos (I.Q y especialidades)	4425
Lista de espera I.Q no GES	153
Lista de espera especialidades no GES	2214

La deuda financiera del Hospital San José de Coronel a Diciembre de 2020, asciende a: M\$335.369.-

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El/la Director/a del Hospital San José de Coronel 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.

Dirección del Servicio de Salud Concepción, 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.

Las asociaciones de funcionarios/as del Hospital de Coronel, FENATS, FENPRUSS, FERTESS y ASENF.

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.

Ministerio de Salud.

Directivos/as de la red asistencial: jefes/as de Departamentos de Salud.

Municipal, directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y directores/as de

Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Concepción 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.

Voluntariado activo.

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.

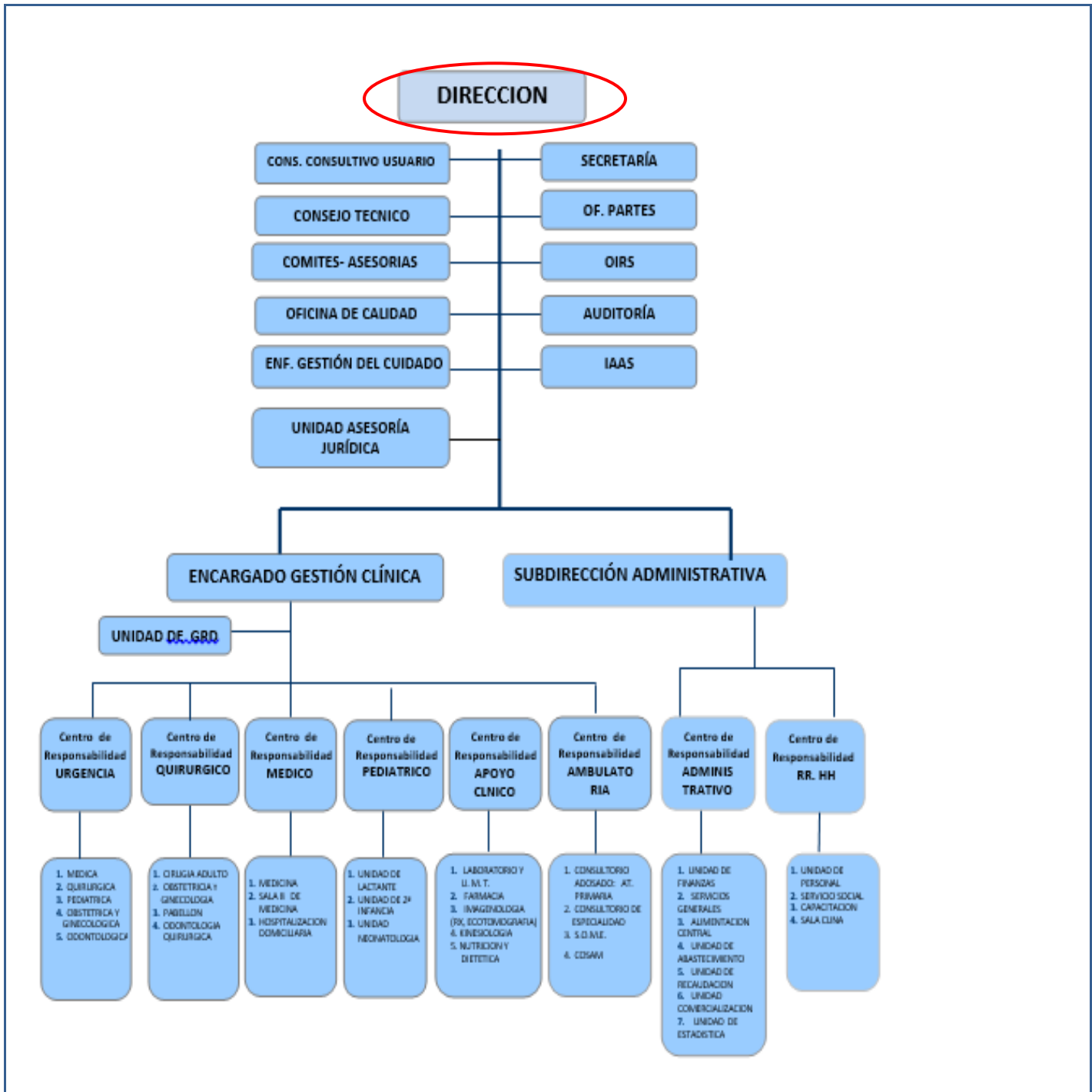
Actores claves:

Asociaciones de funcionarios/as (*):

Asociación	Número de asociados/as
FENATS	286
FENPRUSS	105
FERTESS	88
ASENF	45

(*) Fuente: descuentos realizados por la sección de remuneraciones febrero 2021

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema:

Los cargos del servicio de salud Concepción, adscritos al sistema de alta dirección pública son 14:

- Director/a de Servicio
- Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a de Gestión Asistencia red SSC
- Subdirector/a Administrativo red SSC
- Director/a Atención Primaria de Salud SSC
- Subdirector/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente

- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Subdirector/a Medico Hospital de Lota
- Subdirector Administrativo Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Subdirector/a Medico Hospital de Coronel
- Subdirector Administrativo Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico de Concepción