

**DIRECTOR/A HOSPITAL MARCOS MACUADA DE TOCOPILLA**  
**SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO CARGO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Antofagasta,  
Tocopilla

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A el/la Director/a del Hospital Marcos Macuada de Tocopilla, 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 de Tocopilla, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

**Funciones del Cargo:**

1. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos de calidad.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05/01/2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Rodrigo Lavanderos

**\* 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>	10
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	232
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 8.734.919

\* 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 mejora en 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 comunitario. 1.2 Diseñar e implementar estrategias específicas destinadas a mejorar la generación de Ingresos propios y la reducción de la deuda del establecimiento.
2. 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.	2.1 Cumplir las Garantías de Oportunidad GES del Hospital Tocopilla. 2.2 Cumplir los indicadores Balanced Scorecard del Hospital de Tocopilla. 2.3 Cumplir los Compromisos de Gestión del Hospital de Tocopilla.
3. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio de Salud Antofagasta, estableciendo instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.	3.1 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del sector. 3.2 Generar y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezca los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital. 3.3 Generar redes de trabajo, de referencia y contra referencia, con los establecimientos de la atención primaria de su red de salud
4. Fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo bajo su dependencia con el objetivo de potenciar el talento, las habilidades y competencias.	4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 4.2 Desarrollar e implementar un programa

	<p>estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de usuarios.</p> <p>4.3 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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>6°</b> 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 <b>65%</b>. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$3.939.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$3.839.000.-</b></p> <p>**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) <b>\$4.140.000.-</b></p> <p>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 <b>siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley</b>, 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).</p> <p>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.</p> <p>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).</p>
---

### 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, 8 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.<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 2 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.

<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.

**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. 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.

**C4. 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

**C5. 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.

**4 CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	242
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 8.734.919

\* Fuente: Departamento de Finanzas DSSA al 28 de diciembre del 2020

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

**Misión Institucional**

Como misión institucional del Hospital de Tocopilla es ser un " Hospital Comunitario comprometido con la salud de nuestros usuarios, satisfaciendo de forma oportuna,

Director/a Hospital Marcos Macuada de Tocopilla – Servicio de Salud Antofagasta  
eficiente e integral las necesidades de salud en la población”

### **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 Usaria.

### **Los Productos Estratégicos del Hospital**

<b>PRODUCCION</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Consultas totales Atención Primaria	45659	43737	33675
Consultas de especialidad	12694	12279	1463
Consultas de emergencia	45902	42484	20776
Egresos	1691	1511	717
Intervenciones quirúrgicas electivas mayores	77	117	0
Intervenciones quirúrgicas totales	110	149	23
Cumplimiento Garantías GES	100%	100%	100%

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

### **Cobertura Territorial**

El Hospital Dr. Marcos Macuada de Tocopilla es un establecimiento de carácter comunitario de baja complejidad, localizado en la provincia de Tocopilla, certificado el año 2010, el cual depende del Servicio de Salud Antofagasta. Es el único recinto de atención de salud de la comuna, de baja complejidad y con un modelo de atención con enfoque familiar, denominado hospital comunitario. Los hospitales comunitarios con enfoque familiar son establecimientos que forman parte de la estrategia de atención primaria, entendida como la manera de organizar el conjunto de la atención de salud, desde los hogares hasta los hospitales, en la que la prevención es tan importante como la cura y en la que se invierten los recursos de forma racional en los distintos niveles de atención. En este marco, estos centros brindan una amplia gama de servicios de atención: ambulatoria, cerrada, urgencia, domiciliaria y hacia la comunidad; todo ello desde la perspectiva de las necesidades y preferencias de la población del territorio al que pertenece.

El hospital cuenta con nueva infraestructura inaugurada el 27 de julio del año 2011 con la correspondiente autorización sanitaria y acreditación de prestadores de salud en el año 2017. El nuevo hospital fue construido producto de la inhabilitación del anterior centro asistencial, debido al sismo ocurrido el 14 de noviembre del año 2007. Dado a lo anterior el personal trabajó varios meses en un hospital de campaña y luego en uno transitorio. Las nuevas dependencias cuentan con más de 8 mil metros cuadrados construidos e involucro una inversión superior a los \$ 14 mil millones, tiene una población beneficiaria de 22.806 personas, dispone de 40 camas para atención de la comunidad, 18 box médicos, 3 box dentales, un pabellón quirúrgico, una sala de parto integral y 11 sillones para una capacidad

Director/a Hospital Marcos Macuada de Tocopilla – Servicio de Salud Antofagasta de 55 pacientes para hemodiálisis. Como información relevante el establecimiento se encuentra a 193 kilómetros de Antofagasta.

La población de Tocopilla corresponde a 25,186 personas, con una producción beneficiaria de 22.806 (Tocopilla) y 2163 (María Elena). Cabe señalar que el Hospital Regional de Antofagasta es el centro de referencia del Hospital de Tocopilla y esto a su vez referencia del Consultorio General Rural de María Elena.

En materia de Lista de Espera, al 30.10.2020 posee una Lista de Espera de Consultas Nuevas de Especialidad de 2191.

\* La deuda actual del Hospital de Tocopilla a noviembre del 2020 es de M\$154.451

#### **Prestaciones del Hospital**

El Hospital cuenta con unidades de hospitalización básicas, que corresponden a los servicios de cirugía mayor ambulatoria (fimosis, adenoides, amígdalas y hernias como operativos médicos), medicina interna, pediatría, gineco-obstetricia (cesáreas), traumatología y anestesia

En lo referente a la relación con la Atención Primaria de Salud (APS), se han establecido y mejorado los actuales protocolos de referencia, integración, asesoría y colaboración técnica entre el hospital y los programas de atención primaria ya en desarrollo.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

#### **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 y áreas asesoras que funcionan dentro del establecimiento:
  - Comunicaciones y Relaciones Públicas
  - Satisfacción Usuaría
  - Participación Ciudadana
  - 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>
FENATS HISTORICA	136
FENPRUSS	62

Fuente: SIRH -Diciembre 2020

### 3.4 ORGANIGRAMA HOSPITAL MARCOS MACUADA DE TOCOPILLA

