

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-05-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza Palma

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LA SERENA SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

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 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.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 13 de 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
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, movilizand 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. Capacidad para gestionar en oportunidad la obtención y mantención de la acreditación del Hospital, manteniendo además, la condición de Hospital Autogestionado en Red.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 2 años

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.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en la región de Coquimbo, así como con la red asistencial del servicio de salud, potenciando la relación de complementariedad con el Hospital de Coquimbo.

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 de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para motivar, comprometer y alinear a los funcionarios del Hospital, con las prioridades y políticas del establecimiento, en el marco del proceso de normalización, lo

cual implica el estudio preinversional de la construcción del nuevo hospital y la puesta en marcha del Centro de Diagnóstico Terapéutico.

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 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 Jerárquico

Servicio

Servicio de Salud Coquimbo

Dependencia

Director/a de Servicio Salud de Coquimbo

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

La Serena

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena 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 Juan de Dios de La Serena, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar 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. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/a Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena deberá asumir los siguientes desafíos:

- Implementar planes y programa para mantener la calidad de hospital autogestionado en red además de obtener la acreditación de calidad de la Superintendencia de Salud, fortaleciendo la eficiencia en la gestión y el uso de los recursos de un hospital de alta complejidad.
- Definir e implementar estrategias para fortalecer la gestión en red en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo, además de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud, priorizando el cumplimiento de las garantías GES y la reducción de la lista de espera no GES.
- Implementar un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades, incorporando estrategias de promoción y prevención de salud que garantice el acceso a una atención integral, oportuna y de calidad 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 por medio de un programa el proceso de implementación de tecnologías de información en el contexto del proyecto SIDRA, así como la optimización de los registros clínicos-administrativos, tendientes a entregar una adecuada información para la toma de decisiones, en beneficio de los usuarios/as.

- Liderar el proyecto de normalización del hospital, que implica el estudio preinversional de la construcción del nuevo hospital y la puesta en marcha del Centro de Diagnóstico Terapéutico.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital San Juan de Dios de la Serena fue fundado en el año 1559, bajo el nombre de Hospital de Nuestra Señora Asunción y desde sus comienzos ha enfrentado diversas modificaciones en cuanto a sus instalaciones y administración.

En la actualidad el hospital define su Misión como: "recuperar la salud de las personas con calidad y eficiencia", mientras que como Visión aspira a: "ser un hospital reconocido por la excelencia de su gestión y valorado por su comunidad".

El Hospital San Juan de Dios de La Serena integra la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de alta complejidad que atiende a la población de la comuna de La Serena y con sus especialidades a la población de toda la región, teniendo los usuarios acceso a todas las especialidades que el establecimiento ofrece.

Entre sus especialidades se encuentran: la atención dental, atención de urgencia, hospitalización, anestesia, partos, intervenciones quirúrgicas mayores, exámenes de imagenología y escáner, exámenes de laboratorio, laboratorio de citopatología, procedimientos diagnósticos, banco de sangre y rehabilitación. Es un centro de derivación regional en las especialidades de cirugía adulto e infantil, medicina interna, pediatría, obstetricia y ginecología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neurología adulto, psiquiatría adulto, alivio del dolor.

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 Juan de Dios de La Serena trabaja bajo la premisa de complementariedad en sus especialidades con el Hospital San Pablo de Coquimbo, junto con el cual conforman un eje asistencial, asimilable a un hospital de alta complejidad.

La Visión para el/la directora/a del Hospital de La Serena considera la mantención y desarrollo de mecanismos que garanticen la complementariedad con el Hospital de Coquimbo evitando que los polos de desarrollo ya definidos se dupliquen. El Hospital de La Serena se desenvolverá en el área de la

cardiología, oftalmología, oncología y la neonatología. En tanto que el Hospital de Coquimbo en Traumatología, Neurocirugía, crítico pediátrico y dermatología. Asimismo se hace necesario mejorar la coordinación y complementariedad actual en prestaciones de psiquiatría, fisiatría, cirugía infantil y turnos de urgencia.

El/La directora/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena enfrentará durante el ejercicio de su labor, un proceso de normalización de su infraestructura cuya primera etapa es la construcción de un CDT (Centro Diagnostico Terapéutico) cuyo diseño se iniciará durante el segundo semestre del año 2012 y su construcción a fines el años 2013 iniciando su funcionamiento durante al año 2014.

Así mismo, el/la Directora/a del Hospital de La Serena deberá liderar el estudio preinversional que permita definir la localización, construcción y habilitación definitiva de una nuevo establecimiento hospitalario.

Finalmente cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud de Coquimbo corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento Auditoría Servicio Salud.
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Director/a Hospital Antonio Tirado Lanas de Ovalle.
- Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo.
- Director/a de Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)	107.496	108.933	107.516
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	98.214	100.724	102.129
PARTOS	3.598	3.989	4.065
EXAMENES DE LABORATORIO	667.903	710.010	818.563
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	278	278	278
EGRESOS	15.427	15.790	15.972
INDICE OCUPACIONAL	81,6%	84%	84%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	4,8	5,0	5,09
TOTAL INTERVENCIONES QUIRURGICAS HOSPITAL	16.155	16.007	17.134
Fuente: Sub Departamento Estadística y Gestión de la Información, Servicio de Salud Coquimbo.			

**EQUIPO DE
TRABAJO**

<p>El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena está conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subdirector/a Médico: Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a del Hospital 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 de Gestión Financiera, Personas e Infraestructura: Quienes tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a del Hospital en la gestión administrativa del establecimiento en esas materias y los Centros de Responsabilidad de su dependencia. • Subdirector/a 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, asegurando 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/la directora/a del Hospital se relaciona directamente con el Director y Subdirectores (Médico, Administrativo y Recursos Humanos) 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 Juan de Dios de La Serena 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:

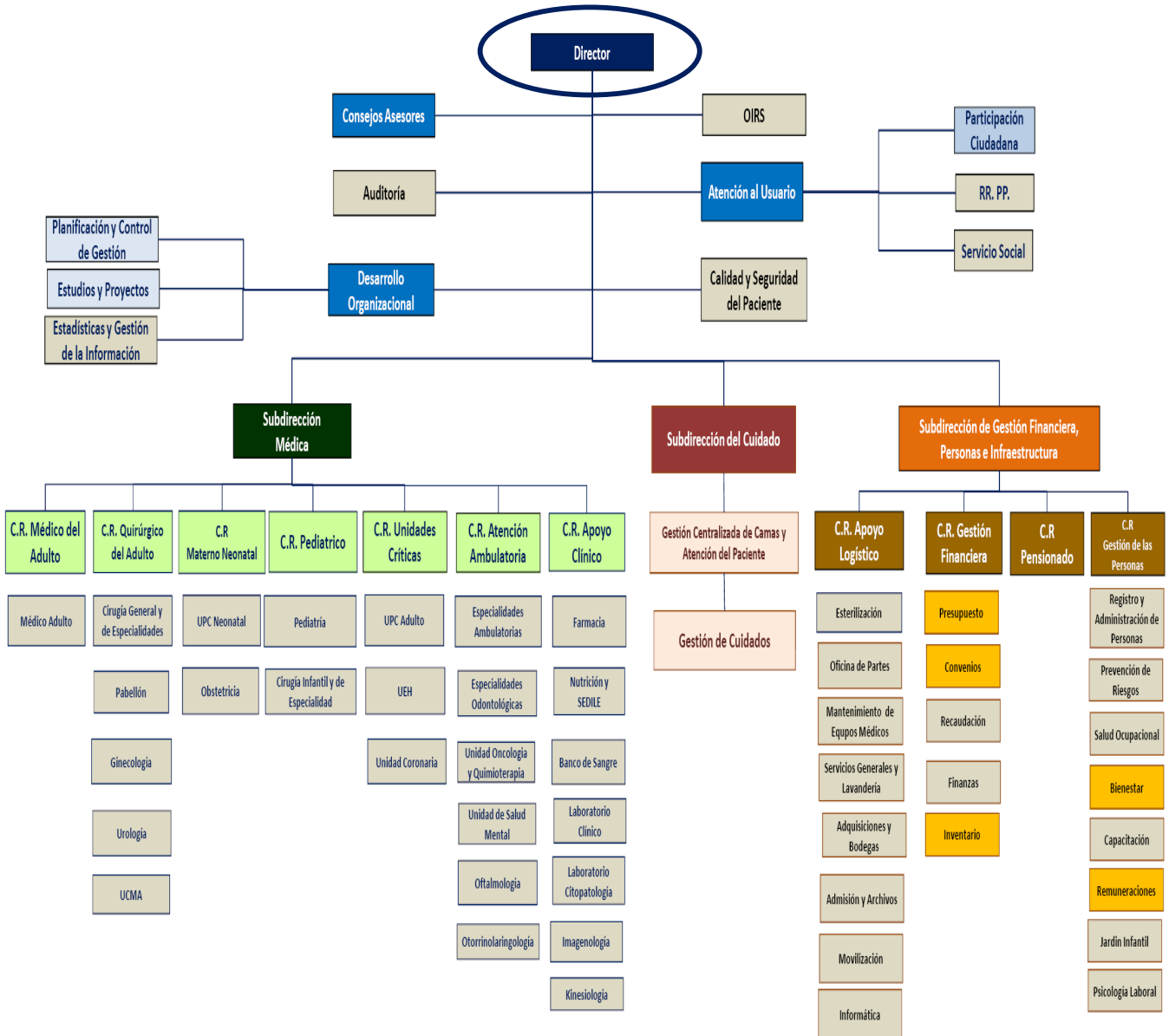
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena 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.
- 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.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	927
Dotación total del Hospital	927
Personal a honorarios	92
Presupuesto Hospital La Serena (Ley Inicial 2012)	\$ 18.555.201.000
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2012)	\$ 96.041.987.000

Fuente: www.dipres.cl

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 **\$2.903.000.-** para un no funcionario, 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.026.105.-	\$1.519.579.-	\$3.545.684.-	\$2.916.337.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.666.743.-	\$2.000.057.-	\$4.666.800.-	\$3.757.175.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.197.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.016.320.-	\$1.512.240.-	\$3.528.560.-	\$2.903.494.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.903.000.-

***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 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual 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.

Asimismo, después de cumplir 1 año de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva 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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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. 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 público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882
- 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).