

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CAUQUENES
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Cauquenes

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Misión:

Al Director/a del Hospital San Juan de Dios de Cauquenes, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico asistencial y administrativa del Establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule y del Ministerio de Salud, a fin de velar por la entrega de prestaciones oportunas y de calidad para sus usuarios, con óptimo funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San Juan de Dios Cauquenes, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, metas de producción, políticas de salud, modelo en redes asistenciales y modelo de atención.
2. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial y técnico administrativo 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, con énfasis en la calidad y calidez de la atención integral al usuario.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial del Maule y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por la oferta permanente de todas las prestaciones de su cartera de servicio vigente y proponer al Director/a de Servicio desde su ámbito de competencia, una nueva oferta de prestaciones y/o polo de desarrollo del establecimiento, de acuerdo a las necesidades de la Red Asistencial.
5. Gestionar y fortalecer las relaciones del establecimiento con la comunidad, con el objetivo de establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	388
Presupuesto que administra	\$8.888.800.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-11-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Fernanda Vicuña

* 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. Contribuir al mejoramiento de la gestión hospitalaria, en función de los lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para mantener el equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria, mejorando la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos. 1.2 Desarrollar e implementar el plan estratégico del establecimiento, en función de los lineamientos estratégicos del Servicio de Salud Maule. 1.3 Potenciar el proyecto de normalización del establecimiento, impulsando iniciativas que permitan el adecuado avance del proyecto.</p>
<p>2. Asegurar la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, mejorando el nivel de satisfacción de los usuarios que acceden a la atención de salud en el establecimiento.</p>	<p>2.1 Obtener la re-acreditación del establecimiento de acuerdo al Sistema de Evaluación de la Calidad en Salud, en el marco del régimen general de Garantías Explícitas en Salud, implementando la política de calidad y seguridad de la atención. 2.2 Implementar eficientemente el desarrollo de las iniciativas de atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo. 2.3 Implementar estrategias que le permitan mejorar la accesibilidad de la población a la atención de salud. 2.4 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES.</p>
<p>3. Potenciar la participación de funcionarios y de la comunidad, con el objetivo de fortalecer la gestión hospitalaria.</p>	<p>3.1 Generar un plan estratégico de acercamiento, consolidando instancias de participación interna en las políticas y acciones de salud. 3.2 Liderar Gestión del Cambio en el contexto de la Normalización del nuevo Hospital.</p>
<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente. 4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión de usuarios/as. 4.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Dirección.</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 **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 **80%**, incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.740.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Maule.

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 *

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.

Fuente: Artículo N° 2 DFL N° 11, 24 de agosto de 2017

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 o privadas en el rubro de la salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerenciales o jefaturas, en instituciones públicas o privadas, en materias afines.

*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.

2.3 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.

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	388
Presupuesto Anual	\$ 8.888.800.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

La Red asistencial del Servicio de Salud Maule está conformada por 30 Comunas, divididas en 4 provincias (Curicó, Linares, Talca y Cauquenes), con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales, 3 autogestionados, 4 de mediana complejidad y 6 de familia y comunidad. La Red Asistencial de la Comuna de Cauquenes, comprende dos consultorios urbanos, 11 Postas de Salud Rural y 1 SAPU.

El Hospital de Cauquenes es uno de los 4 centros asistenciales de Mediana complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud.

El Hospital de Chanco y los Departamentos de Salud de las tres comunas de la provincia derivan sus pacientes al Hospital San Juan de Dios de Cauquenes, por ser el Hospital Base de la Provincia. Las urgencias, en primera instancia, son atendidas en los servicios de atención primaria de urgencia (SAPU), si el paciente presenta una patología que necesite mayor atención son enviados al Servicio de Urgencia del Hospital de Cauquenes, quienes a su vez derivan al Hospital Regional de Talca si la situación del paciente es crítica.

Actualmente cuenta con **119 camas básicas**, que funcionan en un establecimiento de construcción acelerada y en dependencias del consultorio adosado habilitadas para estos fines. Además, cuenta con **2 pabellones** de cirugía mayor. Cuenta con 10 especialidades médicas y 3 odontológicas, entre las cuales destacan: pediatría, medicina interna, cirugía, anestesiología, Gineco-obstetricia, Oftalmología, Otorrinolaringología, traumatología, psiquiatría, medicina familiar, endodoncia, odontopediatría, ortodoncista.

Misión del Hospital:

Otorgar acciones de salud (en las áreas de fomento, protección, recuperación y rehabilitación de salud) a la población de la provincia de Cauquenes, considerando el medio ambiente, teniendo presente los principios de equidad, calidad técnica, eficiencia y humanización del trato al usuario, de acuerdo a los recursos disponibles.

Bienes y Servicios:

Actividad	2018	2019
Consultas médicas de Unidad de Emergencia Hospitalaria (REM A08)	26081	26589
Consultas médicas de Especialidades (REM A07)	19663	26368
Consultas médicas de Atención Primaria (REM A04)	4482	4860
Partos normales - incluye distócico (REM A24)	150	178
Partos cesáreas (REM A24)	322	258
Exámenes de Imagenología (REM BS17)	18180	21890
Exámenes de Laboratorio (REM BS 17)	323002	390570

Intervenciones Quirúrgicas (REM BS 17) (Incluye Cirugías Menores)	5990	6353	3457
Intervenciones Quirúrgicas menores (REM BS 17)	4727	5151	2800

Fuente: SERIES REMA, REMBS

El hospital San Juan de Dios de Cauquenes durante el año 2019 tuvo 26.589 atenciones de Urgencia, concentrado la mayor demanda en c4 (43.05%) y c3 (37.15%). Durante el año 2019 el Hospital de Cauquenes tuvo 5.276 egresos teniendo la mayor concentración en Servicios medicina (72.54%) y cirugía (68.08%). Con un promedio de estada de 4.6 días.

La producción 2019 de Pabellones QX fue de 6.353 cirugías, siendo 1.202 mayores y 5.151 menores.

Laboratorio tuvo una producción anual de 390.570 exámenes durante el 2019.

Radiología, tuvo una producción de 21.093 exámenes radiológicos y 797 ultrasonidos.

La central de traslado ambulancia 1.709 traslado de pacientes durante el 2019.

El hospital San Juan de Dios de Cauquenes actualmente cuenta con las siguientes listas de espera:

Lista de Espera no GES consulta Nueva de Especialidades, Corte 30 de Septiembre 2020	Lista de Espera No Ges Intervenciones Quirúrgicas Corte 30 de septiembre 2020
1.957	461

La deuda financiera del hospital San Juan de Dios de Cauquenes, al 15 de octubre de 2020 asciende a \$100.313.222

Los principales desafíos del Hospital San Juan de Dios de Cauquenes son:

- Prestar un soporte eficiente y eficaz desde el área de Finanzas y Presupuesto a las prestaciones sanitarias del Establecimiento.
- Mejorar la confianza, trabajar en equipo, aprovechar la oportunidad de resolver los problemas de gestión en la atención de salud.
- Avanzar en una gestión por procesos que determine los mapas de procesos, responsabilidades, funciones y objetivos.

La normalización del hospital San Juan de Dios de Cauquenes está incluida en el plan nacional de inversión en salud a través de la asociación público-privada para su diseño y construcción. Actualmente se encuentra en la etapa de contrato diseño + construcción. El presupuesto para el proyecto de concesión de la red Maule es de 6.634.394 UF para los hospitales de Cauquenes, Parral y Constitución. Se proyecta un aumento 136 camas de las cuales 18 serán camas críticas, 66 agudas, 40 básicos y 12 de salud mental; 12 sillones de diálisis, Tres pabellones y una sala de parto integral, 21 salas de procedimientos y 32 box de atención para médicos, no médicos y dental.

Cobertura Territorial

El Hospital de Cauquenes es un hospital de mediana complejidad. El centro de derivación del Hospital de Cauquenes para pacientes hospitalizados y ambulatorios es el Hospital Regional de Talca. A su vez este Centro Asistencial recibe los pacientes derivados desde el Hospital de Chanco y departamentos de salud de la provincia.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Clientes Internos:

- El/la directora/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los/as Subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas y con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.
- Asimismo, los comités y consejos asesores requerirán del/la directora/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

Clientes Externos:

Los principales clientes externos del/la directora/a del Hospital San Juan de Dios son:

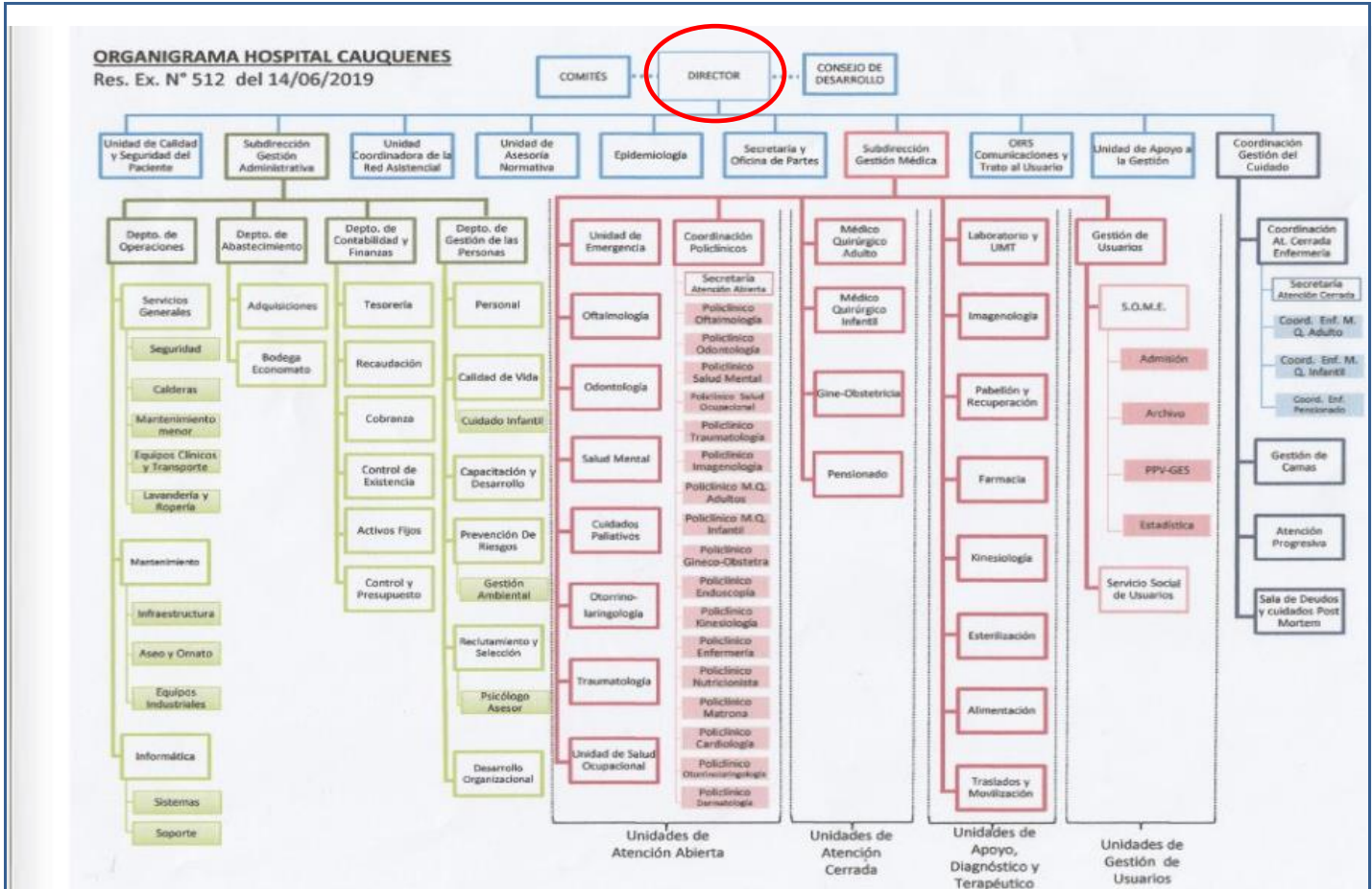
- La Población usuaria.
- Autoridades de Salud: Dirección de Servicio de Salud Maule, Secretaria Regional Ministerial de Salud de Región del Maule, Ministerio de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud e ISAPRES.
- Directivos/as de la Red Asistencial: Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios Atención Primaria de la Región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones Comunitarias, donde el Director/a del Hospital de Cauquenes participa de los Consejos consultivos de usuarios/as o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales e Instituciones como Carabineros, Juzgado de Policía Local, entre otras entidades locales.
- Universidades y centros formadores, por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.
- Entidades fiscalizadoras, como la Contraloría General de la República.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, adicionalmente el/la directora/a debe interactuar fluidamente con las Asociaciones de funcionarios/as:

Asociaciones Funcionarios/as	Nº Afiliados Hospital de Cauquenes a Septiembre 2020
FENATS	224
FENPRUSS	24
TOTAL	248

3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

I Nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

II Nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Sub Director/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral