

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE SANTA CRUZ  
SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O’HIGGINS  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Libertador General Bernardo O’Higgins, Santa Cruz

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a la Director/a del Hospital de Santa Cruz le corresponderá 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 hacia sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros actores de la Red Asistencial del Servicio de Salud O’Higgins.

Al asumir el cargo de Director/a de Santa Cruz le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención que posea el Hospital, para solucionar los problemas de salud de las personas, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y los programas ministeriales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial del Servicio de Salud y a las relaciones de complementariedad con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos, asociados al logro de instancias de colaboración e integración con el entorno.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de planes de calidad de vida de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.
5. 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.
6. Liderar las gestiones para mantener la condición de hospital acreditado ante la Superintendencia de Salud.
7. Velar por la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco jurídico y normativo que rige a los Establecimientos de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-06-2021.  
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>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	11
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	486
<b>Presupuesto que administra</b>	\$14.872.631.000.-

**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. Liderar el desarrollo y la consolidación de modelo de gestión clínica eficiente y centrada en el usuario, con un sólido enfoque de Red.	<p>1.1 Cumplir metas sanitarias y asistenciales definidas por MINSAL y Servicio de Salud a través de la correcta organización y programación de los recursos disponibles de manera eficiente y centrado en el usuario.</p> <p>1.2 Fortalecer los procesos clínicos que permitan optimizar la producción hospitalaria, disminuyendo tiempos de espera en servicio de urgencia, disminución de tiempo de estadía hospitalaria, cumplimiento de programación médica y ocupación de pabellones.</p> <p>1.3 Asegurar la correcta resolución de la demanda de la comunidad, con manejo eficiente de Listas de Esperas del Establecimiento.</p> <p>1.4 Liderar la implementación de la estrategia de transformación digital para el soporte tecnológico y sistemas de información.</p> <p>1.5 Asegurar la calidad de atención al usuario a través de los correspondientes procesos de Acreditación, con especial énfasis en la Gestión del Riesgo y prevención de Eventos adversos.</p>
2. Lograr un adecuado uso de sus recursos para alcanzar el equilibrio financiero.	<p>2.1 Implementar y fortalecer estrategias de gestión destinadas a cumplir con las metas presupuestarias.</p> <p>2.2 Realizar programaciones e intervenciones orientadas a la identificación y disminución de la deuda.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar los ajustes administrativos y tecnológicos que permitan migrar del financiamiento Pago Prestaciones Valoradas - Pago Prestaciones Institucionales a Grupos Relacionados por el Diagnóstico.</p>
3. Fortalecer el modelo de atención integral para el usuario, articulado con la red asistencial con el objeto de entregar un servicio de	<p>3.1 Asegurar la participación del Establecimiento en la correcta Articulación en Red tanto con la micro área como con la Red Asistencial Regional.</p> <p>3.2 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia</p>

<p>calidad.</p>	<p>con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio de Salud.</p> <p>3.3 Implementar la normalización del hospital según proyecto de inversión del Servicio de Salud O'Higgins, aprobado mediante convenio de programación.</p>
<p>4. Fortalecer las condiciones laborales del equipo humano del hospital contribuyendo a la mejora en la calidad de vida laboral.</p>	<p>4.1 Implementar acciones para avanzar en el cumplimiento efectivo de la política de gestión de personas del Servicio de Salud O'Higgins y de las normas de Aplicación General de la Dirección Nacional del Servicio Civil, con especial atención a las normas de reclutamiento y selección.</p> <p>4.2 Reforzar las instancias de colaboración con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>4.3 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo que permita capacitar y entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población migrante, considerando la diversidad socio - cultural de la población.</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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.704.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Ohiggins.

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, 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.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 10, 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 etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable contar con 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.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales, o jefaturas de servicios clínicos, en materias afines.

### 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.

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.
<b>C2. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	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.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	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 HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	497*
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 14.872.631.000.-

\*Adicionalmente, a mayo del 2021, hay 171 personas en calidad de honorarios a suma alzada.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

La Región de O’Higgins y red asistencial del Servicio de Salud de O’Higgins posee características especiales, a saber: Es una red dispersa geográficamente en sus 33 comunas, altamente distantes unas de otras con dificultades de acceso.

El Hospital de Santa Cruz es un establecimiento de mediana complejidad, siendo Hospital base de la micro área de “Santa Cruz”, constituyéndose en el centro de derivación de los Hospitales de Lolol, Marchigüe, Litueche y Pichilemu y centros de atención primaria de salud. La cobertura territorial corresponde a 12 comunas que incorpora al secano costero de la región de O’Higgins. La población beneficiaria correspondiente al Hospital de Santa Cruz es de 123.257 personas (Micro área de

Santa Cruz), siendo la población de la comuna de Santa Cruz 39.970 personas.

Por otra parte, el Hospital cuenta con un número total de 89 camas (dotación base al 2020) y entrega prestaciones de especialidades y sub-especialidades tales como: Cardiología, Cirugía General, Enfermedades Respiratorias, Gastroenterología, Ginecología y Obstetricia, Patología Cervical, Medicina Interna, Neurología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Traumatología, Urología, Cirugía Infantil, Pediatría, Anestesiología y Medicina de Urgencia.

**Misión del Hospital de Santa Cruz:**

“Entregar Servicios asistenciales con la más alta calidad en forma integral, accesible y equitativa de acuerdo a nuestra complejidad y a los recursos disponibles, con la más alta competencia técnica, mejorando en forma permanente la satisfacción de nuestros usuarios”.

**Visión del Hospital de Santa Cruz:**

“Transformándonos en un Hospital amable, confiable y seguro que entregue los servicios prestados en forma oportuna y eficiente, satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestros usuarios”.

**Objetivos Estratégicos del Hospital de Santa Cruz:**

El Hospital de Santa Cruz es un Establecimiento que participa de los objetivos sanitarios del Servicio de Salud, evaluados mediante la ejecución de las Metas Sanitarias y los Compromisos de Gestión COMGES, los cuales están definidos desde MINSAL.

Las Metas Sanitarias están definidas anualmente y Ley 18.834, Ley 19.664 y Ley 15.076, más metas locales asociadas a Servicios Clínicos específicos. Los énfasis están dados por:

- Porcentaje de Cumplimiento de prestaciones GES;
- Porcentaje de Cumplimiento en disminución en Listas de Espera.
- Porcentaje de Cumplimiento de Programaciones de Consultas Médicas Profesionales y No Profesionales;
- Porcentaje de Pacientes con indicación de Hospitalización desde UEH menor a 12 horas;
- Porcentaje del Cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, entre otros.

**Bienes y Servicios:**

Respecto a los bienes y servicios de Hospital de Santa Cruz, se describen a continuación:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2019	2020	2021 (enero-abril)
PEDIATRIA	2,098	1,122	409
MEDICINA INT.	7,667	2,101	1,252
BRONCOPULMONAR	0	1,055	459
CARDIOLOGIA	2,495	2,265	1,083
CIRUGIA INFANTIL	830	313	114
CIRUGIA	3,959	2,414	1,120
OBSTETRICAS (ARO)	3,793	3,646	1,096
GINECOLOGICAS	1,117	340	461
NEUROLOGIA	965	584	505
OFTALMOLOGIA	2,688	1,146	581
ONCOLOGICAS	0	0	0
OTORRINO	2,345	1,431	579
PSIQUIATRIA	0	0	0
TRAUMATOLOGIA INFANTIL	0	0	0
TRAUMATOLOGIA ADULTO	1,725	3,378	1,950
UROLOGIA	1,409	965	303
<b>TOTAL</b>	<b>31,091</b>	<b>20,760</b>	<b>9,912</b>

Fuente: Datos extraídos de Rem A07; Sección A.

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan según lo siguiente:

INDICADORES HOSPITALARIOS	2019	2020	2021 (enero-abril)
Nº DE CAMAS	89	89	89
EGRESOS	5,832	4,412	1,273
PROMEDIO ESTADIA	4.01	4.07	5.24
INDICE OCUPACIONAL	72.6	55.7	62.2
INDICE LETALIDAD	2.31	2.79	4.63
INDICE ROTACION	66.62	50.02	14.17
INTERVALO SUSTITUCION	1.5	3.2	3.2

Fuente: Datos extraídos de rem20.minsal.cl - Reportes Indicadores Hospitalarios.

Respecto a la Lista de Espera de Intervención Quirúrgica del Hospital, acumulada, es:

Especialidad	Nro de Registros
CIRUGÍA DIGESTIVA	995
TRAUMATOLOGÍA	868
NEUROCIRUGÍA	316
OTORRINOLARINGOLOGÍA	266
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	213
UROLOGÍA Y NEFROLOGÍA	164
DERMATOLOGÍA	131
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	130
OFTALMOLOGÍA	53
ODONTOLOGÍA	42
PLÁSTICA Y REPARADORA	11
CIRUGÍA DE CABEZA Y CUELLO	4
<b>Total general</b>	<b>3193</b>

Fuente: SIGTE. Corte oficial Abril(13-05-2021).

En lo que refiere a la deuda financiera del El Hospital de Santa Cruz, al 30 de abril de 2021, asciende al total de \$ 661.081.187.-.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Directora/a del Hospital debe interactuar fluidamente con:

#### **Clientes Internos:**

- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad hospitalaria.
- El equipo directivo del Hospital para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.
- La Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, administrativa y de gestión y desarrollo de personas en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de las personas.
- Las organizaciones gremiales existentes, en forma periódica y planificada, con el objeto de abordar temas sentidos por los funcionarios.
- Los comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, instancias relevantes que cumplen un rol asesor en la toma de decisiones.

#### **Clientes Externos:**

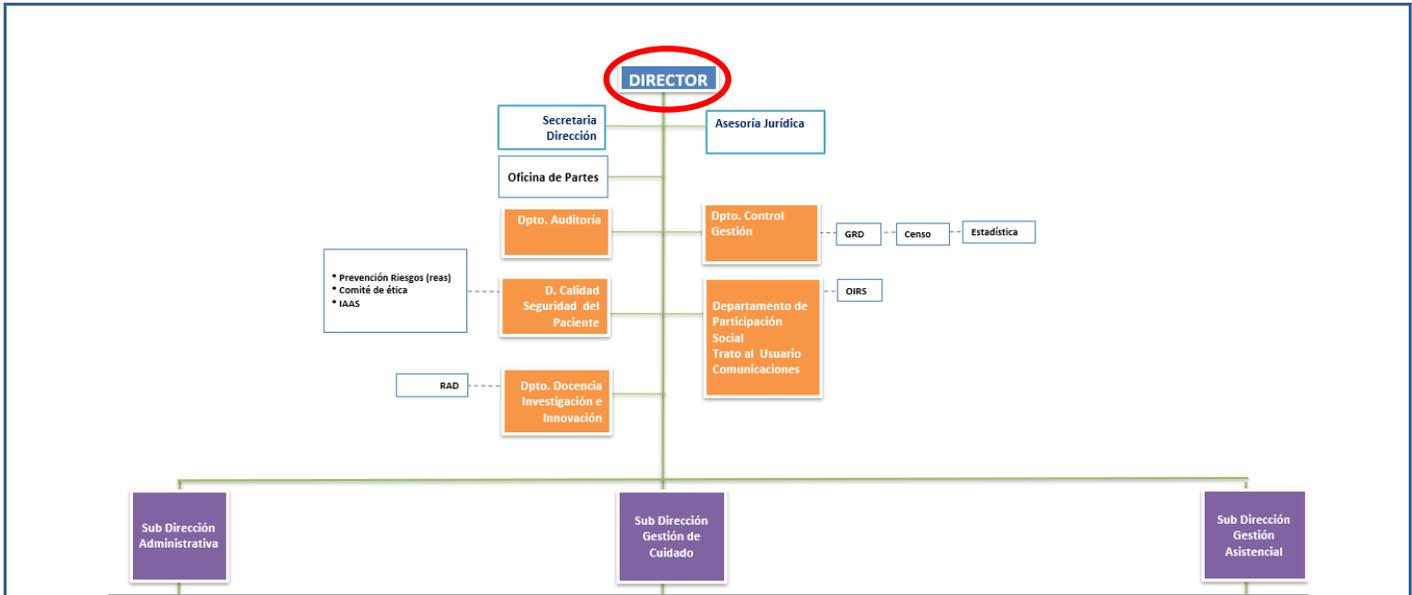
- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Directivos/as de la red asistencial, Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Centros de Atención Primaria para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización, en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- 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.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- 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.
- Ministerio de salud.

**Actores Clave:**

Las asociaciones de funcionarios del Hospital de Santa Cruz son las siguientes:

<b>Asociación de Funcionarios</b>	<b>Nº Socios en Hospital</b>
FENATS BASE	265
FENPRUSS	70
ASENF	2
FDO. GREMIAL	7
ASOC. CHOFERES	4
APRUSS STA. CRUZ	70

### 3.4 ORGANIGRAMA



\* Organigrama Hospital de Santa Cruz/ REX. Exenta N°380 del 13 de febrero de 2020.

Los cargos del Servicio de Salud O’Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

#### I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

#### II Nivel jerárquico:

1. Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
6. Director/a de Hospital Santa Cruz.
7. Director/a de Hospital de San Fernando.
8. Subdirector/a Médico de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
9. Subdirector/a Médico de Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
11. Director/a de Hospital Rengo.
12. Subdirector/a Médico Hospital Rengo.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de San Fernando.