

**DIRECTOR/A HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO  
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Biobío, Concepción

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**-Misión del Cargo:**

A el/la directora/a del Hospital Traumatológico le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, dependiente del Servicio de Salud Concepción, 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:**

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente, que responda a las necesidades de salud de la población usuaria del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención.
2. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población.
3. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención definidos por el Ministerio de Salud. Articulando en la red la coordinación de hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
5. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, garantizando además el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con Garantías Explícitas en Salud (AUGE).-
6. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
7. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluye entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>11</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>441</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$17.501.618</b>

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-06-2021  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola G.

**\* 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer el rol del Hospital dentro de la Red y como referente macro-zonal de la especialidad.	1.1 Implementar estrategias colaborativas para la eficiencia de actividades asistenciales del establecimiento, considerando su integración a la red asistencial.  1.2 Desarrollar una estrategia de cambio para transformarse como Instituto Traumatológico.
2. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios.	2.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y No GES valoradas comprometida con FONASA.  2.2 Mantener la acreditación hospitalaria.  2.3 Mejorar la satisfacción usuaria.  2.4 Generar un plan de trabajo que permita disminuir el tiempo de espera en consultas de especialidades médicas y listas de espera quirúrgicas
3. Lograr la mantención del equilibrio financiero, para dar respuesta oportuna y eficaz a las necesidades de la población.	3.1 Mejorar la eficiencia en el uso de los pabellones y camas, disminuyendo la tasa día/cama.  3.2 Implementar un plan de trabajo

	focalizado en la gestión financiera y control presupuestario de la deuda del establecimiento.
4. Liderar la gestión de personas para desarrollar relaciones de complementariedad, fomentando el trabajo integrado de los equipos de la institución.	<p>4.1 Implementar un plan de trabajo para fortalecer el desarrollo de los funcionarios y de los subsistemas asociados a la gestión de las personas.</p> <p>4.2 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo para la integración y coordinación entre los equipos de las distintas áreas y de la red hospitalaria.</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 **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.964.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.

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.

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.-<sup>1</sup>

Fuente: Artículo N° 13 del 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 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.

<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.

**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.

**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. 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>452</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$17.501.618</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital Traumatólogo se encuentra ubicado en la ciudad de Concepción. Es un establecimiento de salud de mediana complejidad, de un nivel de atención terciaria.

Se caracteriza por ser centro de referencia regional para la alta especialidad de traumatología y ortopedia. Esta condición, sumada al aumento de pacientes usuarios y a la propia realidad epidemiológica de la región, hace que el Hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva un notable y constante desafío en relación con la atención oportuna a los usuarios.

Actualmente, cuenta con atención abierta y cerrada inserta en el mayor complejo hospitalario de la zona centro sur. Albergado en una moderna infraestructura de 13.324,29 m<sup>2</sup>, que incluye equipamiento de alta tecnología y recursos humanos para atender la demanda de sus usuarios, cubriendo una amplia gama de prestaciones que van desde osteosíntesis a cirugías tumorales.

#### **Misión institucional:**

Contribuir a mejorar la salud de nuestros/as usuarios/as con problemas del aparato locomotor en un contexto asistencial, docente y de investigación, con acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación, ejecutando atenciones oportunas de diagnóstico y tratamiento, con calidad humana y tecnología de alto nivel, para lograr una pronta reinserción social.

#### **Objetivos Estratégicos institucionales:**

1. Gestión del Recurso Humano en un buen clima laboral.
2. Optimizar la gestión presupuestaria y desarrollar un plan de inversión anual.
3. Optimizar la información de los registros clínicos y administrativos a través de una plataforma electrónica integrada.
4. Coordinar de manera oportuna las atenciones traumatológicas, para el aumento de la productividad.
5. Obtener y mantener la acreditación en salud mejorando los indicadores de calidad y seguridad.
6. Mejorar la calidad de atención usuaria.
7. Potenciar y ampliar los convenios asistenciales docentes vigentes.
8. Mejorar la gestión presupuestaria y desarrollar un plan de inversión anual.

#### Cobertura territorial:

La población beneficiaria corresponde a más de 581 mil personas usuarios de las Comunas de Lota, Coronel, San Pedro de la Paz, Concepción, Chiguayante,

Hualqui, Santa Juana, Florida y el Servicio de Salud Arauco.-

**Bienes y servicios (\*):**

<b>PRESTACIÓN</b>	<b>AÑO 2018</b>	<b>AÑO 2019</b>	<b>AÑO 2020</b>
Atención Abierta (consultas y atenciones médicas y otros profesionales)	38.247	39.110	21.622
Exámenes de Diagnostico (Laboratorio e Imagenología)	31.332	29.373	20.226
Procedimientos	5.001	5.272	4.006
Intervenciones Quirúrgicas	6.407	5.557	3.950
Atención Cerrada	34.211	33.174	26.818
Actividades Protección Especificas (vacunas)	600	600	767
Procedimientos y Diagnósticos (Kinesiológico)	219.649	196.644	115.023
Misceláneos	13.201	11.858	5.716
Traslados, Recates y Rondas	2.951	2.042	1.691
<b>Total Producción</b>	<b>351.599</b>	<b>323.630</b>	<b>199.819</b>

<b>ATENCION CERRADA</b>	<b>AÑO 2018</b>	<b>AÑO 2019</b>	<b>AÑO2020</b>
Número de camas	119	119	119
Egresos	5.101	5.541	5.089
Promedio días de estadía	6,7	6,2	6,5
Índice ocupacional	81,8	82,5	66,6

<b>LISTAS DE ESPERA</b>	<b>Año 2020 Dic.</b>
Neurología y Neurocirugía	472
Cirugía plástica y reparadora	3
Dermatología y tegumentos	16

Cirugía traumatológica no GES	1711
-------------------------------	------

La deuda financiera del Hospital Traumatológico a Diciembre de 2020, asciende a: **M\$1.050.227.-**

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

Cientes Internos:

El/la Director/a del Hospital Traumatológico 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 Traumatológico, FENATS y FENPRUSS.

Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Cientes Externos:

La población usuaria como su principal cliente.

Directivos/as de la red asistencial: jefes/as de departamentos de salud municipal, directores/as de los establecimientos hospitalarios y directores/a de consultorios de atención primaria, de la 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.

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.

Universidades y centros formadores con los cuales se mantiene convenios vigentes, formando parte de la Comisión Docente Asistencial del Hospital.

**Actores claves:**

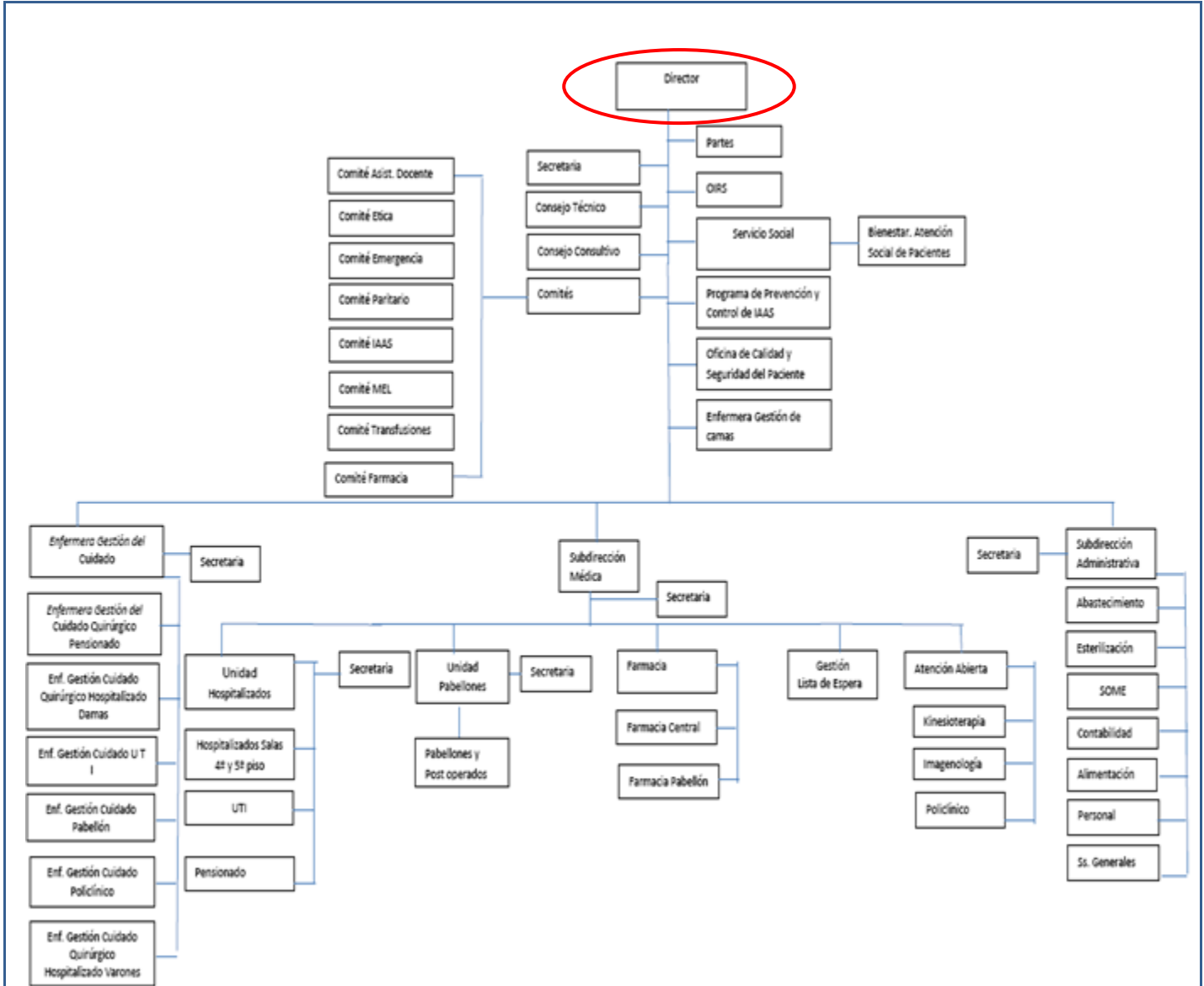
**Asociaciones de funcionarios/as (\*):**

Asociación	Número de asociados/as
FENATS	247
FENPRUSS	89

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



**3.4 ORGANIGRAMA**



**Listado de cargos adscritos al Sistema:**

- 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