

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE VICTORIA
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía, Victoria

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Misión del Cargo:

A el/la Director/a Hospital de Victoria, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas sanitaria 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 del Cargo:

Dirigir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.

Coordinar el proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Provincia de Malleco, correspondiente a las comunas en las cuales su centro de derivación es este hospital (Subred) y la planificación de ésta, como centro de referencia regional, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y aquellos definidos por la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Norte.

Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.

Velar por la administración de los recursos financieros, humanos e infraestructura, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los/as usuarios/as.

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.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	11
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	710
Presupuesto que administra	\$21.426.089.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-06-2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

* 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. Liderar estrategias que permitan fortalecer la competencia de los equipos de trabajo clínico y administrativo, enfatizando el desempeño sanitario colaborativo e integrado en la Red Asistencial.</p>	<p>1.1 Implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca a los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y administrativos, permitiendo a su vez una mayor contribución a los objetivos sanitarios.</p> <p>1.2 Fortalecer diversas estrategias de gestión de personas, tales como las normas de aplicación general de Gestión de Personas, Calidad de Vida, Programa de Gestión del Desempeño y otros, que permitan optimizar la calidad del trabajo desarrollado por los equipos clínicos/asistenciales y administrativos, teniendo como centro de orientación al usuario/a.</p> <p>1.3 Elaborar e implementar un plan estratégico de comunicación interna, con las diferentes instancias de la institución.</p>
<p>2. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral.</p>	<p>2.1 Mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</p> <p>2.2 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 comprometidos con FONASA.</p> <p>2.3 Mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos listas de espera de los usuarios.</p> <p>2.4 Generar instancias de coordinación y cooperación con la red de atención primaria y Hospitales de mediana complejidad de la Subred.</p> <p>2.5 Asegurar el desarrollo de la aprobación y posterior implementación de camas críticas al interior del hospital, con el propósito de disponer de un área que proporcione soporte vital a los usuarios.</p>
<p>3. Fortalecer la relación con el entorno del Hospital, a través de mecanismos eficientes de participación social.</p>	<p>3.1 Evaluar y desarrollar estrategias que permitan avanzar en un trabajo en salud que considere la cosmovisión mapuche, a través de una visión intercultural.</p> <p>3.2 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p>
<p>4. Fortalecer el equilibrio financiero contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente y eficaz de los recursos públicos.</p> <p>4.2 Fortalecer el plan de incremento de los ingresos propios, disminución de la deuda</p>

	hospitalaria y mejorar la oportunidad del pago de proveedores del establecimiento.
--	--

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 **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 la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.142.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Araucanía Norte.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.¹

Por tratarse de un Director/a de 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° 17 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 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 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas 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.

oportuna con distintos

¹Para 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.

claridad, escuchando e desea entregar, en pos
as al logro de los objetivos las personas hacia su oyo y dirección frente a correctivas en función de
boración con personas y etivos, posicionando a la a consecución de metas
emergentes, de presión, estratégicas, eficaces y d resiliente en situaciones
ociendo y desarrollando institucionales. Implica la velando por las buenas uipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	721
Presupuesto Anual	\$21.426.089.000

Fuente: Subdirección de Recursos Humanos – Servicio de Salud Araucanía Norte

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES DEL HOSPITAL

<p><u>Misión Institucional:</u></p> <p>“Brindar Atención Resolutiva de Salud a los usuarios de la Provincia de Malleco, entregando principalmente prestaciones de prevención, recuperación y rehabilitación con eficiencia, efectividad y calidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la población, mediante el compromiso y participación de sus funcionarios en un proceso de mejoramiento continuo”.</p> <p>El Hospital de Victoria se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Araucanía Norte. Es un establecimiento de alta complejidad, acreditado, que atiende a la población beneficiaria de la Provincia de Malleco.</p> <p>Al Hospital de Victoria confluyen las atenciones más complejas asociadas a su subred correspondiente a usuarios de las comunas de Lonquimay, Curacautín,</p>
--

Traiguén, Lumaco y Ercilla. Además de la ciudad de Victoria con un total de 34.182 habitantes como área de atracción directa.

Cuenta con una disponibilidad de 176 camas. Sus actividades hospitalarias comprenden el área diagnóstica y terapéutica (Emergencia, Pabellón, Unidad de Tratamiento Intensivo, Neonatología, Especialidades Odontológicas, Centro de Atención Especializada, Salud Mental, Kinesiterapia, Laboratorio, Banco de Sangre, Endoscopía, Radiología, Ecotomografía), las distintas especialidades (Cirugía, Pediatría, Medicina Interna, Ginecología, Cirugía Infantil, Traumatología, Urología, Oftalmología, Otorrinolaringología y Psiquiatría). Además, hoy en día posee diálisis.

Actualmente las listas de espera del establecimiento correspondiente al año 2020 de consultas nuevas de especialidad es de 12.377 y lista de espera de Cirugías es de 1619.

Respecto de la deuda del Hospital Victoria, a diciembre del 2020 es de \$ 727.465.838.

ACTIVIDAD ASISTENCIAL

INFORMACION DE ACTIVIDADES	2018	2019	2020
Consultas medicina general	1.827	2.882	2.786
Consultas de especialidad	61.913	61.000	22.604
Consultas Odontológicas APS	14.079	15.389	5.070
Consultas Odontológicas de especialidad	12.411	13.560	3.721
Consultas de Urgencia	51.891	52.671	26.479
Partos	498	425	414
Cesáreas	640	603	446
Intervenciones Cirugía Mayor	4.676	5.223	3.349
Intervenciones Cirugía Menor	1.143	735	514

Cobertura territorial:

El Hospital de Victoria, estructuralmente es un establecimiento normalizado desde el año 2009, con el equipamiento y dotación necesaria como establecimiento de alta complejidad, donde confluyen las atenciones más complejas asociadas a su subred correspondiente a usuarios de las comunas de Lonquimay, Curacautín, Traiguén, Lumaco y Ercilla. Además de la ciudad de Victoria con un total de 34.182 habitantes como área de atracción directa. Hoy se cuenta con un programa que promueve el fortalecimiento de la medicina mapuche y la facilitación intercultural de los usuarios al establecimiento.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Clientes Internos

En el ámbito interno, el Director/a de Hospital Victoria, se relaciona principalmente con los subdirectores y diferentes jefaturas de servicio y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos.

Clientes Externos

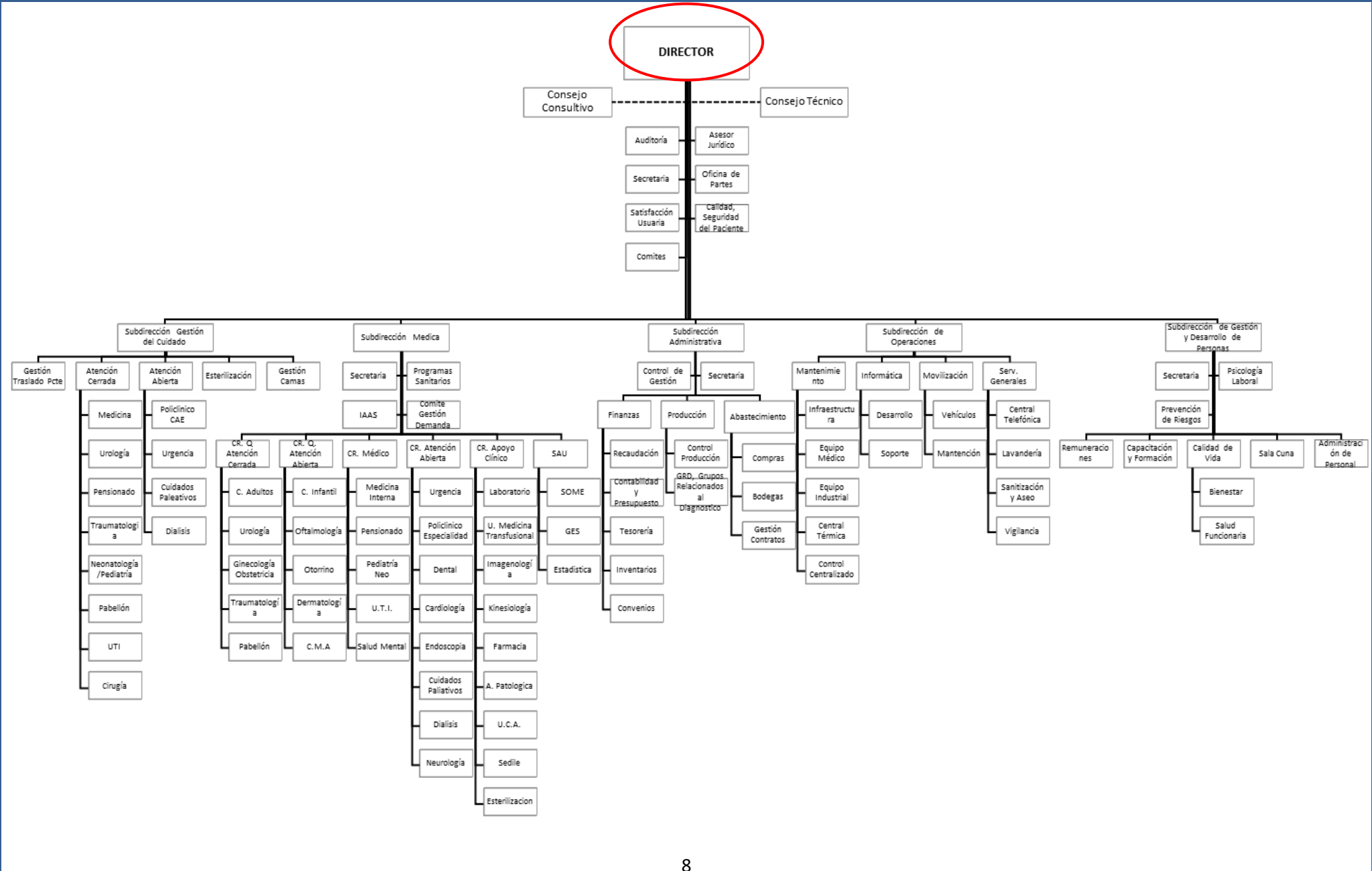
Los principales clientes externos del/de la Director/a del establecimiento son:

- Su población beneficiaria.
- Directivos de la red asistencial: directores de establecimientos de la subred y directores de consultorios de atención primaria, 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 Director/a Hospital Victoria participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales de Salud Local.
- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Municipios de Lonquimay, Curacautín, Traiguén, Lumaco y Ercilla.
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.

Actores Claves:

Asociaciones de Funcionarios:	N° Afiliados
FENATS UNITARIA	159
CONFENATS	80
ASENF	39
FENPRUSS	93
ASEPAVIC	190
TOTAL	491

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
3. Director/a Atención Primaria
4. Jefe/a Departamento Auditoría
5. Director/a Hospital Angol
6. Subdirector/a Administrativo Hospital Angol
7. Director/a Hospital Traiguén
8. Director/a Hospital de Victoria
9. Subdirector/a Médico Hospital Victoria

