

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Biobío, Lota

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Misión del Cargo:

A el/la Directora/a del Hospital de Lota le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnicas-asistencial y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones establecidas por el Gestor de la Red, para dar respuesta a las demandas asistenciales de acuerdo con las políticas públicas del sector salud para entregar un servicio de salud integral, más resolutivo, oportuno y de calidad para sus usuarios/as.-

Funciones del Cargo:

1. Conducir el establecimiento para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, 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 y las prioridades epidemiológicas de la región.-
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud, en estrecha relación con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.-
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la implementación de modelos de las redes integradas de Servicios de Salud, con altos niveles de eficiencia y calidad, centradas en el usuario/a y en directa respuesta a las metas y necesidades del ámbito de acción del Servicio de Salud Concepción, en los diferentes niveles de complejidad requerida.-
4. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumplimiento con las metas del establecimiento y los definidos para la red asistencial.-
5. Desarrollar estrategias de atracción, retención y desarrollo del recurso humano, de acuerdo con los instructivos vigentes en materia de gestión y desarrollo de personas en el sector público.-

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

| | |
|--|-----------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 10 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 533 |
| Presupuesto que administra | 15.184.239.000 |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-11-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

* 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. Fortalecer la gestión clínica administrativa del establecimiento en red, dando respuesta a las necesidades de atención por medio de una atención oportuna, eficaz y eficiente.</p> | <p>1.1 Cumplir con las Garantías Explícitas en Salud en ámbitos de: acceso, oportunidad, calidad y protección financieras.- 1.2 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA). 1.3 Disminuir los tiempos promedios de espera en Intervenciones Quirúrgicas y Consultas Médicas. 1.4 Apoyar el proceso de implementación de tecnologías de información, de acuerdo los lineamientos de la dirección del servicio de salud priorizados por el gestor de redes. 1.5 Liderar la implementación de las acciones del Plan Estratégico del Hospital de Lota en concordancia con los lineamientos del Servicio de Salud Concepción y del Ministerio de Salud.- 1.6 Colaborar eficientemente al trabajo con la Atención Primaria Municipal, fortaleciendo el modelo de atención en red, propuesto por la Dirección de Servicio de Salud, la categorización y la eficiencia en la atención de los grupos objetivos.</p> |
| <p>2. Optimizar la oportunidad y calidad de atención a los beneficiarios del establecimiento, facilitando la participación ciudadana mediante diversas iniciativas internas y externas.-</p> | <p>2.1 Cumplir cabalmente el plan de participación ciudadana, fomentando el vínculo con la comunidad. 2.2 Aumentar la satisfacción usuaria de la población beneficiaria, con el objeto de conciliar y satisfacer sus reales necesidades y expectativas.</p> |
| <p>3. Fortalecer la resolutividad de la red asistencial, a través de la optimización de la tecnología, de la infraestructura del nivel Hospitalario y de un uso eficiente de los recursos financieros.</p> | <p>3.1 Generar planes de gestión que permitan el mejoramiento en la eficiencia y utilización de pabellones, para respuesta a demanda de intervenciones quirúrgicas. 3.2 Implementar y fortalecer medidas y estrategias de gestión, destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero, velando por el buen uso de los recursos.</p> |
| <p>4. Fortalecer la Gestión del Capital Humano de la Red Asistencial Pública, para mejorar el desempeño global del establecimiento, permitiendo con ello la entrega de un servicio oportuno, integral y eficiente a los usuarios</p> | <p>4.1 Fortalecer el desarrollo organizacional para el personal del hospital, promoviendo el desarrollo de carrera, la gestión por competencia y la adecuación de perfiles de cargo para la optimización del desempeño en los diferentes servicios y unidades que conforman el establecimiento asistencial. 4.2 Instalar procesos de gestión del cambio, de manera de garantizar un clima y ambiente laboral saludable con los diferentes estamentos dentro del establecimiento, en la transformación hacia una</p> |

| | |
|----------------------|--|
| internos y externos. | estructura organizacional, liderando como referente local. 4.3 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciar el trabajo en conjunto. |
|----------------------|--|

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.

| |
|--|
| <p>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 90%. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.068.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.</p> <p>Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo 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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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).</p> |
|--|

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.

| |
|--|
| <p>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.</p> <p>Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.</p> |
|--|

Fuente: D.F.L. N° 13 del 24 de Agosto de 2017, 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 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.

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

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.

el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

C3. 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.

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

| | |
|--|--------------------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 533 |
| Presupuesto Anual | \$ 15.184.239.000 |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión Institucional:

El Hospital de Lota es un establecimiento de salud asistencial y docente de alta complejidad integrante de la Red del Servicio de Salud Concepción, cuyo propósito es brindar una atención de salud con calidad técnica y humana, al servicio del paciente, su familia y comunidad, en un ambiente de seguridad e integrado en la red asistencial que desarrolla la atención de Especialidades Básicas y Atención de Urgencia Médico Quirúrgico, en el marco del complejo Hospitalarios Lota-Coronel.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- 1.- Fortalecer y aplicar el modelo de calidad y seguridad del establecimiento autogestionado en Red en la atención del modelo de Salud.-
- 2.- El mejoramiento de la satisfacción usuaria, a través del involucramiento del usuario en su proceso de Atención Integral de salud.-
- 3.- Optimizar la integración con la Red de atención en salud a través de la definición y consenso de protocolos de referencia y contrarreferencia que le competen desde y hacia los integrantes de la Red, y la cartera de servicios que se ofrece.-
- 4.- Propiciar que la programación y ejecución de los compromisos de gestión se ajusten a los lineamientos seguidos por la Red Asistencial.-
- 5.- Desarrollar políticas, programas, protocolos y guías clínicas, además de medidas de control para el fortalecimiento de la Gestión Clínica Administrativa.-
- 6.- Implementar la gestión del establecimiento por Centros de Responsabilidad para la obtención eficiente en el uso de los recursos.-
- 7.- Desarrollar competencias y potenciar el compromiso de las personas.-

- 8.- Mejorar la gestión financiera.-
 9.- Desarrollar la docencia y la investigación.

Cobertura Territorial:

El hospital de Lota es un establecimiento Autogestionado en Red, ubicado en la comuna de Lota, perteneciente a la Provincia de Concepción, Octava Región. Dispone de una planta física construida de 7.800 metros cuadrados y una dotación de 112 camas distribuidas en los servicios clínicos de cirugía, medicina, pediatría, obstetricia y ginecología.

La población beneficiaria corresponde a **46.060** usuarios de la Comuna de Lota, en los Consultorio J. Cartes A, Consultorio C. S. Lagos A y Hospital de Lota.-

De las cuales **35.533** beneficiarios, corresponden a la población usuaria de APS de la comuna. -

Bienes y Servicios:

| PRESTACIÓN | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2019 |
|------------------------------------|----------|----------|----------|
| Consultas de Especialidades | 32.756 | 38.671 | 38.966 |
| Consultas de Emergencia | 58.381 | 54.857 | 50.774 |
| Intervenciones Quirúrgica Mayores | 1.845 | 2.316 | 2.321 |
| Intervenciones Quirúrgicas Menores | 430 | 396 | 294 |
| Neurología Adulto | 164 | 2 | 20 |
| Oftalmología | 2.154 | 263 | 1.329 |
| Otorrinolaringología | 343 | 4 | 109 |
| Odontología | 1.662 | 3 | 735 |

| ATENCIÓN CERRADA | AÑO 2017 | AÑO 2018 | AÑO 2019 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| Número de Camas | 112 | 112 | 112 |
| Egresos | 4.754 | 4.816 | 4.992 |
| Promedio días de estadía | 5.4 | 5.3 | 4.8 |
| Índice ocupacional | 67% | 62% | 68% |

La deuda financiera del Hospital de Lota al 02 de diciembre de 2020, asciende a: M\$93.270.000

En materia de Lista de Espera, al 31.10.2020 el Hospital de Lota posee una Lista de Espera de Consultas Nuevas de Especialidad de 6.152 (Atención Abierta) y una Lista de Espera Quirúrgica de 1.000 casos.

Fuente: Depto. Información en Salud de la Dirección de Servicio.- Depto. Fianzas de la Dirección de Servicio.-

**3.3
 USUARIOS
 INTERNOS Y
 EXTERNOS**

Clientes internos:

El/la directora/a del Hospital de Lota 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 al administración del recurso humano.

Las asociaciones de funcionarios/as del Hospital de Lota, FENATS, FENPRUSS, FERTES y ASENF.

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

Clientes Externos:

La población usuaria como su principal cliente.-

Ministerio de Salud.-

Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamentos de Salud.-

Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Concepción para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.-

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.-

Voluntariado activo.-

Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.-

Fondo Nacional de Salud: el Hospital de Lota 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.-

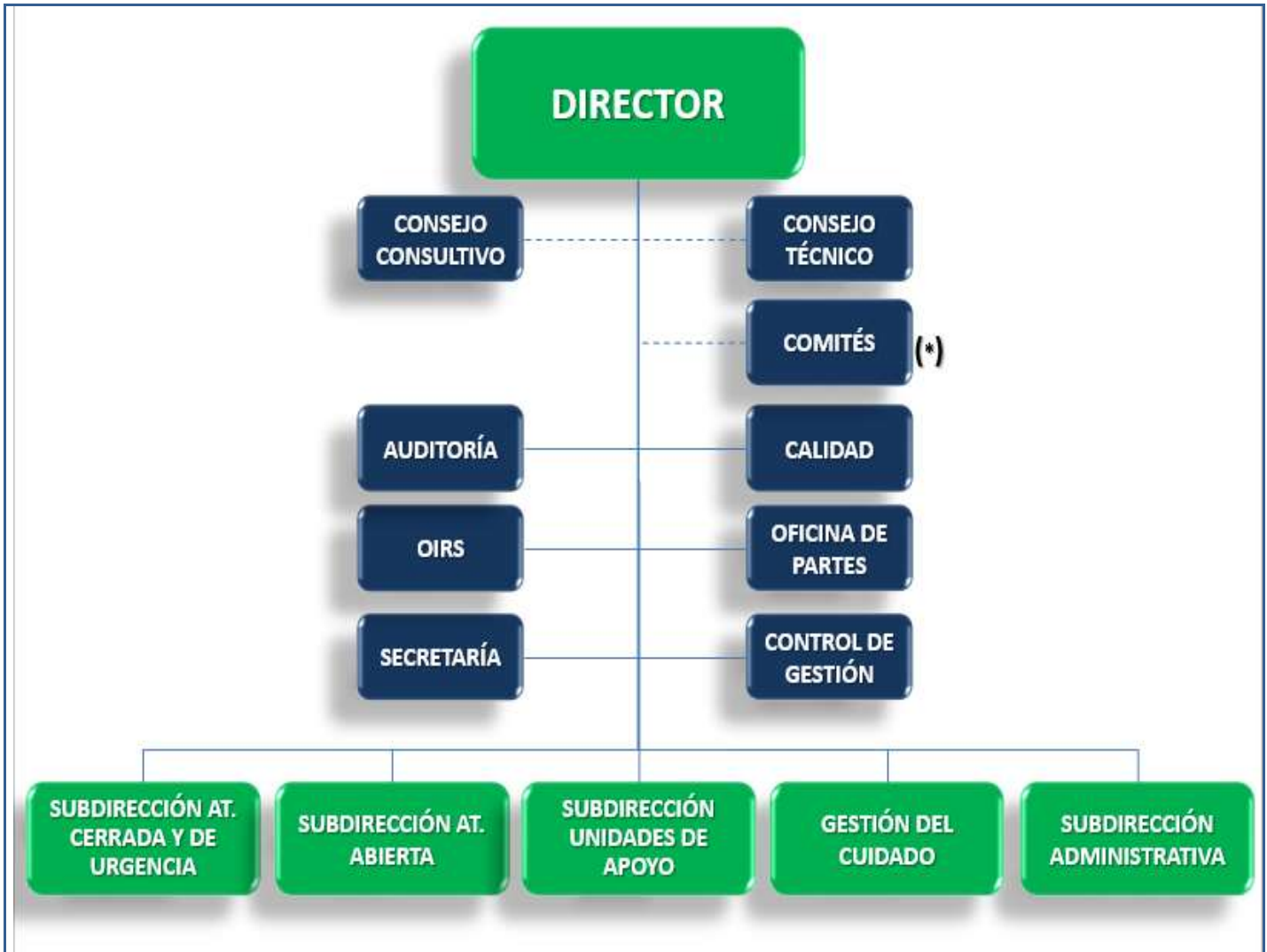
Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.-

Actores Claves:

| Asociación de Funcionarios/as: | Número de Asociados/as |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| FENPRUSS | 73 |
| ASENF | 02 |
| FERTES | 0 |
| FENATS | 248 |
| Total | 323 |

Fuente: Sección Remuneraciones, Depto. Gestión de la Personas de la DSSC.-

3.4 ORGANIGRAMA HOSPITAL DE LOTA:



Listado de cargos adscritos al Sistema:

Los cargos del Servicio de Salud Concepción, adscritos al sistema de alta dirección pública son 14:

- Director/a de Servicio.-
- Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente.-
- Subdirector/a de Gestión Asistencial Red SSC.-
- Subdirector/a Administrativo/a Red SSC.-
- Director/a Atención Primaria de Salud SSC.-
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente.-
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente.-
- Director/a Hospital de Lota.-
- Subdirector/a Médico Hospital de Lota.-
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Lota.-
- Director/a Hospital de Coronel.-
- Subdirector/a Médico Hospital de Coronel.-
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Coronel.-
- Director/a Hospital Traumatológico de Concepción.-