

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL DR. VÍCTOR RÍOS RUIZ DE LOS ÁNGELES <sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD BÍO BÍO**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Biobío, Los  
Ángeles

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Dr. Víctor Ríos Ruíz, le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, de la red asistencial del Servicio de Salud Biobío y las políticas públicas del sector, para entregar un servicio integral, oportuno y de alta calidad para sus beneficiario/as.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones.

1. Liderar al establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención contenido en la reforma de salud.
2. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.
3. Liderar el desarrollo de 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.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y de su red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Velar por la correcta administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento tecnológico, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuario/as.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	13
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	3.071
<b>Presupuesto que administra</b>	\$172.038.760.039

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-08-2024  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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 el desarrollo y la consolidación del modelo de gestión clínica eficiente y centrada en el usuario/a, con un sólido enfoque de Red.</p>	<p>1.1 Cumplir metas sanitarias y asistenciales definidas por MINSAL y Servicio de Salud, a través de la correcta organización, programación y productividad de los recursos disponibles de manera eficiente y centrado en la experiencia de los/as usuarios/as.</p> <p>1.2 Implementar y fortalecer dentro del establecimiento el plan de salud mental y el plan nacional del cáncer.</p> <p>1.3 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>1.4 Asegurar la correcta resolución de la demanda de la comunidad, con disminución de los tiempos y Listas de Esperas del Establecimiento.</p>
<p>2. Lograr un adecuado uso de sus recursos para alcanzar el equilibrio financiero.</p>	<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 Consolidar y optimizar la gestión clínica a través de los Grupos Relacionados por el Diagnóstico (GRD), aportando indicadores que retroalimenten la gestión clínica.</p> <p>2.4 Implementar procesos de gestión en gastos de Farmacia, Compras, Abastecimiento, Servicios de Apoyo; para hacer más eficientes el uso de los recursos.</p>
<p>3. Fortalecer el modelo de atención en Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) para el usuario/as, con el objeto de entregar un servicio de calidad</p>	<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</p>

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>actores relevantes de la comunidad y con los municipios a cargo de la atención primaria en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio.</p> <p>3.3 Asegurar la calidad de atención al usuario/as a través de los correspondientes procesos de Acreditación, con especial énfasis en la Gestión del Riesgo y prevención de eventos adversos.</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 y desarrollo de personas de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>4.2 Reforzar las instancias de colaboración con las asociaciones de funcionarios, colegios profesionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto de la comunidad hospitalaria.</p> <p>4.3 Desarrollar un plan que fortalezca la atracción y retención de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo al personal especializado, en el marco de las políticas sectoriales y de gestión de campos clínicos.</p> <p>4.4 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo que permita capacitar y entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población, considerando la diversidad socio-cultural.</p> <p>4.5 Realizar diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas considerando una perspectiva de género<sup>3</sup> y derechos fundamentales, en relación a los/as funcionarios/as del establecimiento.</p>

<sup>3</sup> Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

5. Fortalecer los procesos de soporte a la operación del establecimiento.	5.1 Liderar la implementación de la estrategia de transformación digital para el soporte tecnológico y sistemas de información e interoperabilidad.
6. Liderar la implementación del sistema de integridad, a través de la optimización, monitoreo, intercambio y aprendizaje entre los niveles directivos/as y sus colaboradores públicos.	6.1 Garantizar una estructura de integridad activa y con roles claros dentro de la organización.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o 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 **\$5.149.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Bío Bío.

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 O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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.

Por tratarse de un 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 N° 2 del DFL N° 16, 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos; directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### 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.

<sup>4</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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de 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. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1  
DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3.084
<b>Presupuesto Anual</b>	\$172.038.760.039

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL HOSPITAL**

El Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz es el único hospital de alta complejidad de la provincia de Biobío autogestionado en red, con una población a cargo de 425.262 habitantes, Re acreditado en calidad el 25-07-2020.

**Misión del Hospital:**

"Somos un establecimiento asistencial-docente de alta complejidad, comprometido en la entrega de servicios de calidad, integrales, confiables y oportunos, centrado en satisfacer las necesidades de salud de las personas en el marco de los objetivos sanitarios. Además, resguarda y pone valor en el desarrollo de sus funcionarias y funcionarios, inspirado en los valores institucionales, asumiendo con vocación de excelencia la construcción de ciudadanía organizacional"

**Visión del Hospital:**

Ser reconocidos como un establecimiento de excelencia, que se destaque por brindar una atención de calidad, segura y humanizada a todas nuestras usuarias y usuarios, comprometidos en la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores, instalando relaciones laborales justas y equitativas, activo en la promoción y el desarrollo integral (personal y profesional) de cada funcionario, y también comprometido en ser líderes en el uso de tecnología de vanguardia, a trabajar constantemente en la mejora continua de nuestros procesos clínico-administrativos, y en centrar la atención en la persona, la familia y la comunidad, teniendo en cuenta las particularidades culturales y de género".

**Valores:**

Compromiso: Estamos comprometidos con nuestros usuarios y la recuperación de su salud.

Excelencia: Promovemos un servicio de alta calidad y nos comprometemos con la mejora continua de los procesos para alcanzar los óptimos resultados en las prestaciones de salud de los usuarios.

Honestidad: Actuamos con probidad y con apego a la verdad en nuestro quehacer diario.

Inclusión: Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.

Responsabilidad: Garantizamos el cumplimiento de las obligaciones y deberes que las leyes nos demanden.

Respeto: Nos esmeramos por dar un trato digno a nuestros usuarios y sus familias

**Objetivos Estratégicos del Hospital:**

- Fortalecer y optimizar los procesos clínicos críticos y de apoyo.
- Mejorar las capacidades, compromiso y eficiencia del personal.
- Aumentar la capacidad de resolución.
- Fortalecer la mejora continua de los procesos.
- Agregar valor al usuario.
- Potenciar la participación ciudadana.
- Optimizar el uso de los recursos financieros.

El Complejo Asistencial cuenta con especialidades médicas y odontológicas, concentradas en centro diagnóstico terapéutico de atención ambulatoria

En el área odontológica cuenta con una cartera de prestaciones de mediana y alta complejidad, funcionando en 28 sillones dentales con todas las especialidades: ortodoncia, cirugía máxilo facial, endodoncia, trastornos Temporomandibulares, rehabilitación oral, periodoncia, odontopediatría, imagenología, implantología y patología oral.

La atención cerrada está organizada por adulto médico quirúrgico, maternal e infantil médico quirúrgico y Neonatología, con una dotación de 538 camas, distribuidas en las siguientes unidades funcionales:

CÓDIGO	UNIDAD FUNCIONAL	DOTACIÓN DE CAMAS
401	ÁREA MÉDICA ADULTO CUIDADOS BÁSICOS	24
402	ÁREA MÉDICA ADULTO CUIDADOS MEDIOS	71
403	ÁREA MÉDICO-QUIRÚRGICA CUIDADOS BÁSICOS	36
404	ÁREA MÉDICO-QUIRÚRGICA CUIDADOS MEDIOS	121
405	ÁREA CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO	27
406	ÁREA CUIDADOS INTERMEDIOS ADULTOS	39
407	ÁREA CUIDADOS PEDIÁTRICOS CUIDADOS BÁSICOS	12
408	ÁREA MÉDICA PEDIÁTRICA CUIDADOS MEDIOS	24
409	ÁREA MÉDICA-QUIRÚRGICA PEDIÁTRICA CUIDADOS BÁSICOS	9
410	ÁREA MÉDICO-QUIRÚRGICA PEDIÁTRICA CUIDADOS MEDIOS	11
411	ÁREA CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS	6
412	ÁREA CUIDADOS INTERMEDIOS PEDIÁTRICOS	15
413	ÁREA NEONATOLOGÍA CUIDADOS BÁSICOS	6
414	ÁREA NEONATOLOGÍA CUIDADOS INTENSIVOS	6
415	ÁREA NEONATOGÍA CUIDADOS INTERMEDIOS	20
416	ÁREA OBSTETRICIA	81
330	ÁREA PENSIONADO	0
418	ÁREA PSIQUIATRÍA ADULTO CORTA ESTADÍA	20
421	ÁREA PSQUIATRIÍ INFANTO- ADOLESCENTE CORTA ESTADÍA	10
<b>TOTAL</b>		<b>538</b>

Este establecimiento cuenta con la única unidad de emergencia hospitalaria de alta resolución con las 4 especialidades básicas, traumatología, cirugía infantil y neurocirugía, con 3 pabellones de urgencia, 2 generales y 1 obstétrico.

Cuenta con una dotación total de 14 quirófanos, distribuido en: 6 pabellones quirúrgicos no ambulatorios, 5 pabellones de cirugía mayor ambulatoria, 2 quirófanos de Urgencia y 1 Obstétrico, según se detalla a continuación:

Nombre Oficial	Nivel de Complejidad	Dotación total	Dotación Electiva	Dotación Urgencia	Qx Electivos	Qx Electivos CMA	Qx Indiferenciado	Qx Urgencia	Qx Obstétrico	Nº Res u Ord.	Fecha Actualización	Qx Cirugía Menor
Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz (Los Ángeles)	Alta Complejidad	14	11	3	6	5	0	2	1	Res. Ex. 4592	17-07-2023	0

En términos de eficiencia quirúrgica, durante el año 2023 se evidencia una producción de 14.658 cirugías, de las cuales, el 48.46% corresponde a Cirugía Mayor Ambulatoria y un 51.54% a no ambulatoria, alcanzando una ocupación de un 74.4% y un 7.8% de suspensiones.

También cuenta con 2 salas de parto, y 1 pabellón obstétrico dado que se definió toda la atención obstétrica de la provincia en este establecimiento, dejando para los 6 HFC sólo la atención de partos inminentes, en razón a dar la mayor seguridad de atención a las gestantes.



Posee camas de hospitalización intensivas psiquiátricas 20 adultas y 10 infanto-adolescentes y atención ambulatoria territorializada en 3 COSAM para la provincia, además de dispositivos de tratamiento ambulatorio: hospitales de día para ambas poblaciones, centros diurnos de rehabilitación psiquiátrica y dispositivos residenciales comunitarios: residencias protegidas y hogares protegidos.

El establecimiento cuenta con una infraestructura moderna recientemente normalizada, cuyo término fue el año 2015, quedando el establecimiento con una superficie de total de alrededor de 78.000 M2.

Actualmente, el Complejo Asistencial posee convenios asistenciales docentes para diferentes carreras de la área de la salud, incluida medicina y odontología, con centros formadores tanto universitarios como institutos de formación técnica, así como formación de postgrado para especialidades médicas de medicina interna, cirugía y anestesia con la Universidad de Concepción y rotaciones de especialidad con la Pontificia Universidad Católica de Chile, U. Católica de la Santísima Concepción y con la Universidad de Chile.

### Bienes y servicios del Hospital:

DETALLE	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	10,902	9,924	20.203	23.669
CONSULTA URGENCIA	79,221	95,362	133.907	121.942
CONSULTA AMBULATORIA	115,9	145,904	171.132	195.643
TELEMEDICINA	1,209	1,170	12.662	4.563
CONSULTAS PROFESIONALES NO MÉDICOS (Rem 07)	52,157	51,461	64.865	82.458
CONSULTAS o CONTROLES PROFESIONALES NO MÉDICOS REM A06 SEC A			32.953	38.921
CONSULTAS PROFESIONALES NO MÉDICOS REM A04 SEC B	7,94	14,256	0	206
DIÁLISIS	4,56	4,523	4.876	4.805
VISITAS HOSPITALIZACIÓN DOMICILIARIA	15,052	18,925	25.135	44.424
EXÁMENES LABORATORIO	2,036,547	2,856,900	3,535.822	3,634.576
EXÁMENES MEDICINA TRANSFUSIONAL	95,35	98,875	50.860	61.065
IMAGENOLOGÍA	95,766	133,849	171.123	201.826
EXÁMENES ANATOMÍA PATOLÓGICA	28,792	40,133	49.123	57.257
EGRESOS HOSPITALARIOS	19,553	20,326	24.585	25.285

Indicadores de GRD al año 2023, se pueden apreciar en el siguiente detalle:

INFORME MENSUAL ACTIVIDAD HOSPITALARIA POR GRD						
HOSPITAL: Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz. Los Ángeles (120101)						
ACTIVIDAD HOSPITALIZACION	2022					
(Uso dotación Camas)	Acumulado 2022	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	Acumulado 2023
<b>Indicadores de Producción</b>	<b>2022</b>					<b>2023</b>
Nº Egresos	24.585	6.466	6.464	6.202	6.126	25.258
% Egresos con Intervención Quirúrgica	41,5	43,7	40,7	41,1	39,5	41,3
<b>Indicadores de Riesgo</b>	<b>2022</b>					<b>2023</b>
Peso Medio GRD	1,0659	0,9997	1,1133	1,1089	1,0831	1,0762
% Ingreso Obstétrico	18,1	18,5	17,6	18,0	17,6	17,94
% Ingreso Programado	25,4	25,2	22,2	22,2	19,3	22,23
% Ingreso Urgencia	56,5	56,3	60,2	59,8	63,1	59,83
<b>Indicadores uso de camas</b>	<b>2022</b>					<b>2023</b>
Estadía Media Bruta	6,6	6,3	6,6	6,7	6,7	6,59
Estancia Media Depurada	5,7	5,6	5,8	6,1	6,1	5,92
Estancia Media Outliers Superior	20,7	17,6	23,5	18,3	17,9	19,32
% Egresos Outliers Superior	4,9	4,5	4,4	4,3	4,6	4,47
<b>Indicadores Ajustados Uso de Camas</b>	<b>2022</b>					<b>2023</b>
Índice Funcionamiento (IF) (mensual)	0,95	0,95	0,93	0,94	0,96	0,94
Índice de Estancia Media Ajustada (IEMA) (mensual)	0,94	0,95	0,91	0,92	0,93	0,93

Uso Unidades Críticas	2022					2023		
Pesos Medio pacientes con Estancia en UCI	4,0658	3,168	4,123	3,768	3,464	3,6307		-10,7%
Estancia Media en UCI	7,6	5,70	8,07	7,13	7,17	7,02		-7,7%
Pesos Medio pacientes con Estancia en UTI	2,1432	1,758	2,263	2,122	1,987	2,0326		-5,2%
Estancia Media en UTI	6,0	5,30	5,87	5,47	5,40	5,51		-0,08
<b>CIRUGIA MAYOR AMBULATORIA</b>								
Indicadores de Producción y Riesgo	2022					2023		
Nº Egresos	3.996	1.739	1.696	1.338	1.224	5.997		50,1%
Peso Medio GRD	0,5662	0,5796	0,5540	0,5915	0,5748	0,5750		1,5%

En cuanto a las listas de espera del establecimiento, se muestra el detalle en la siguiente información Corte 31.12.2023:

Servicio de Salud	Rangos de Espera						
	Menor a 3 Meses	Entre 3 y 6 Meses	Entre 6 y 12 Meses	Entre 12 y 18 Meses	Entre 18 y 24 Meses	Entre 24 y 36 Meses	Mayor de 3 Años
Bio - Bio	12.825	11.666	18.527	11.097	7.791	3.311	700

Tabla: Lista de Espera Abierta de Consulta Nueva de Especialidades Médicas por rangos de espera al 31 de diciembre 2023. Fuente: SIGTE

Servicio de Salud	Rangos de Espera						
	Menor a 3 Meses	Entre 3 y 6 Meses	Entre 6 y 12 Meses	Entre 12 y 18 Meses	Entre 18 y 24 Meses	Entre 24 y 36 Meses	Mayor de 3 Años
Bio - Bio	2.978	2.098	1.899	567	329	233	589

Tabla: Lista de Espera Abierta de Consulta Nueva de Especialidades Odontológicas por rangos de espera al 31 de diciembre 2023. Fuente: SIGTE

Servicio de Salud	Rangos de Espera						
	Menor a 3 Meses	Entre 3 y 6 Meses	Entre 6 y 12 Meses	Entre 12 y 18 Meses	Entre 18 y 24 Meses	Entre 24 y 36 Meses	Mayor de 3 Años
Bio - Bio	2.454	2.487	4.109	2.533	1.667	1.737	1.088

Tabla: Lista de Espera Abierta de Intervenciones Quirúrgicas por rangos de espera al 31 de diciembre 2023. Fuente: SIGTE

En lo referido a la deuda de establecimiento esta corresponde a M\$3.156.420- al mes de julio del presente año.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Directora o Directora del Hospital de Los Ángeles debe interactuar fluidamente con:

#### Usuarios 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.
- Subdirecciones: Médica, de Gestión y Desarrollo de Personas, de los Cuidados y Administrativa.
- Unidades asesoras: Auditoría, Calidad, IAAS, entre otras.
- Centros de Responsabilidad, Centros de Costos, Departamentos y Unidades dependientes de las Subdirecciones.

- 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.
- 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.
- Las organizaciones gremiales existentes y colegios profesionales, en forma periódica y planificada, con el objeto de abordar temas sentidos por los funcionarios.

### **Usuarios Externos**

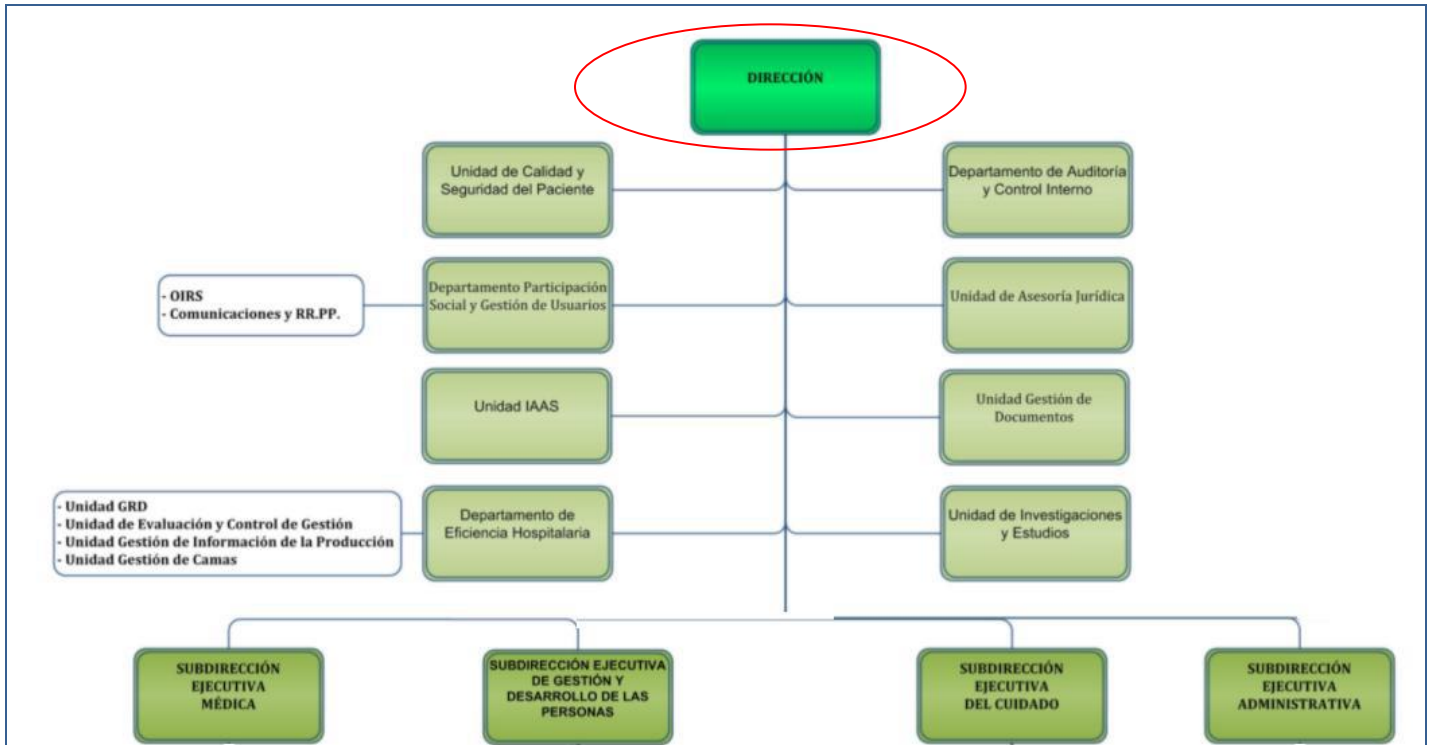
- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Centros de Atención Primaria para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial, y encargados de 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.
- Voluntariado activo y 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.
- 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.
- Universidades con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Ministerio de salud.

### **Actores Claves:**

Las Asociaciones de funcionarios del establecimiento son:

<b>Asociación de funcionarios</b>	<b>Número de Afiliados</b>
Fenats Histórica	689
Fenats Regionalizada	898
Fentess	56
Fenpruss	179
Asenf	365
<b>Total</b>	<b>2187</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

**I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud.

**II Nivel jerárquico:**

2. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
3. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
5. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
6. Subdirector/a Médico Hospital Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz.
7. Director/a de Hospital Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz.

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

-Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

-Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

-Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado, por regla general.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores 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.

En los casos de los cargos de Directores 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 ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

-Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

-Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8°, de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos, pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3° de la ley N° 20.730.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.