

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. LUIS TISNE BROUSSE
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Peñalolén, Región Metropolitana, Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

Al/la Directora/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse le corresponde liderar la gestión del establecimiento entregando una atención de excelencia destinado a proporcionar atención integral en consonancia con las políticas nacionales de salud y en coordinación con la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente y la Macro red correspondiente, comprometido con el desarrollo de un equipo humano de excelencia, implementando la mejor tecnología sanitaria, centrado en la atención humanizada e integral de los usuarios, aportando al desarrollo y fortalecimiento del sistema de salud.

Funciones Estratégicas del Cargo:

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
2. Ajustar e implementar la Planificación Estratégica del Hospital, asegurando el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
3. Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Autogestión, Garantías Explícitas en Salud (GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras organizaciones.
4. Garantizar la capacidad resolutive del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
5. Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Garantizar la gestión administrativa de los recursos financieros, físicos, abastecimiento y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC).
7. Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Hospital, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios.
8. Gestionar y fomentar las relaciones del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Presupuesto que administra	M\$36.419.671

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-01-2020

*** 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 GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar la gestión del Hospital, optimizando sus procesos clínicos y resultados, para la solución de los problemas de salud de la población a cargo.</p>	<p>1.1. Cumplir las garantías GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos. 1.2. Fortalecer los procesos clínicos que permitan optimizar la producción hospitalaria, disminuyendo tiempos de espera en servicio de urgencia, tiempo de estada hospitalaria, cumplimiento de programación médica y ocupación de pabellones.</p>
<p>2. Lograr un desempeño eficiente y efectivo del establecimiento, mediante un adecuado uso de sus recursos.</p>	<p>2.1. Generar estrategias de gestión que mantengan el equilibrio financiero y la reducción de la deuda. 2.2. Optimizar el proceso de compra del establecimiento ajustándose al marco normativo vigente para las compras públicas.</p>
<p>3. Optimizar la entrega de una atención de excelencia garantizando la calidad y seguridad para los usuarios del Hospital.</p>	<p>3.1 Alcanzar y mantener los estándares de acreditación como prestador GES. 3.2 Optimizar la integración del establecimiento a la Red de Salud, contribuyendo a la continuidad asistencial y la resolución de los problemas de salud de población de la red.</p>
<p>4. Promover la mejora en las condiciones laborales del equipo humano del hospital contribuyendo a la mejora en la calidad de vida laboral.</p>	<p>4.1 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas. 4.2 Aumentar los niveles de satisfacción usuaria.</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 **4°** 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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.533.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

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.

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.¹

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.

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 25 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% 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 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

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el 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 el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

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. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	986
Presupuesto Anual	M\$ 36.404.095

Fuente: Departamento Gestión de Personas y Finanzas Dic 2019.

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
HOSPITAL.**

El Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, Inició su funcionamiento en el mes de agosto del año 2002 y cuenta con una dotación de 323 camas, 11 pabellones quirúrgicos y un servicio de urgencia referida del adulto.

Cobertura territorial

El Hospital Santiago Oriente, Dr. Luis Tisné Brousse, integra la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, y atiende a la población inscrita en los Centros de Salud Primarios de las comunas de Peñalolén y Macul, para la atención médico-quirúrgica del adulto, y de las comunas de Barnechea, Providencia, Las Condes, Vitacura, La Reina, Ñuñoa, Peñalolén y Macul, para la atención ginecobstétrica y neonatología.

Las prestaciones que se realizan en el establecimiento están orientadas a resolver problemas de salud y enfermedades que presentan las personas adultas en ámbitos de médico quirúrgico y ginecobstetricia y cuya resolución requiere de servicios de hospitalización completa y/o parcial de diversa complejidad. El Hospital no tiene actividad de atención ambulatoria, así como tampoco dispone de servicios de Pediatría.

Cuenta con las siguientes especialidades médicas: Ginecología y Obstetricia, Neonatología, Medicina Interna, Cirugía General, Anestesia y Anatomía Patológica. Además, disponemos de especialidades profesionales en Enfermería, Matronería, Ginecobstetricia, Matronería Neonatal, Química y Farmacia, Tecnología Médica, Kinesiología, Psicología, Nutrición y Dietética, más un conjunto de otros profesionales y de personal técnico y auxiliar de apoyo.

La visión del Establecimiento se centra en ser un "Hospital Público de excelencia, acreditado en calidad y certificado como autogestionado, trabajando en red, centrado en el servicio a los usuarios y promoviendo el trabajo en equipo de sus funcionarios, responsable del resultado comprometido, eficiente en el uso de los recursos a su disposición y económicamente sustentable".

Se destaca la participación de sus profesionales en variadas instancias tales como: Comités Científicos Nacionales; Congresos internacionales; Programas nacionales de promoción y prevención en salud, servicios y especialidades.

El Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, dependiente de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, es un Establecimiento Hospitalario del Alta Complejidad Técnica de sus procesos clínicos y administrativos, que otorga a la población usuaria beneficiaria prestaciones de atención cerrada, de alta complejidad. Es referente y prestador único de la red oriente la especialidad de Gineco-Obstetricia, y Neonatología. También entrega prestaciones de atención cerrada médico-quirúrgicas, y consultas en los servicios de urgencia adulto y urgencia gineco-obstétrica.

En materia de Lista de Espera, al 01.12.2019 posee una Lista de Espera de Consultas de 04 casos con 61 días de espera y una Lista de Espera Quirúrgica de 574 casos con 91 días.

Información ADP Director HLT

Estadísticas Hospitalarias	2017	2018	2019
Dotación de Camas	319	319	310

N° Camas en trabajo (Promedio)	258	266	272
N° Días cama disponibles	94,456	96,906	99,317
N° Egresos Hospitalarios	15,409	15,610	15,485
N° Traslados	4,122	4,515	5,070
N° Egresos + traslados	19,531	20,125	20,555
N° Días Cama ocupados	83,144	86,366	86,890
Índice Ocupacional.	88.0%	89.1%	87.5%
N° Días estada	86,136	86,524	85,714
Promedio días Estada	5.6	5.5	5.5
Intervalo de Sustitución	0.7	0.7	0.8
Consultas Urgencia Adulto	30,665	31,844	36,502
Consultas Urgencia Ginecobstetricia	22,902	22,171	17,968
Cirugía Mayor Ambulatoria	1,594	1,557	1,456
Intervenciones Quirúrgicas Totales	8,488	8,494	8,646
Partos y Cesáreas	5,339	5,174	4,963
% Cumplimiento GES	100%	99.9%	99.9%

Fuente: Departamento Información Sanitaria.

Al mes de septiembre de 2018 la deuda que posee el hospital es de \$946.434.000, que equivale a un mes de gasto del subtítulo 22.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Cada uno de los subdirectores a su cargo y con las jefaturas de los servicios clínicos y seccionessadministrativas.
- La red asistencial del Servicio de Salud, estableciendo vínculos de coordinación y trabajo con los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y
- resolución de situaciones de carga de trabajo.

Asimismo, deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con los comités asesores, de manera de contribuir a la gestión y mejora continua del establecimiento.

Deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con las asociaciones de funcionarios existentes en el Instituto.

Clientes externos:

El/La Director/a del Hospital, tiene como principales clientes externos:

- Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Usuarios de la Red Asistencial.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Atención primaria de Salud de la red oriente.
- Hospitales de la red oriente.
- Ministerio de Salud.
- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y

los municipios asociados.

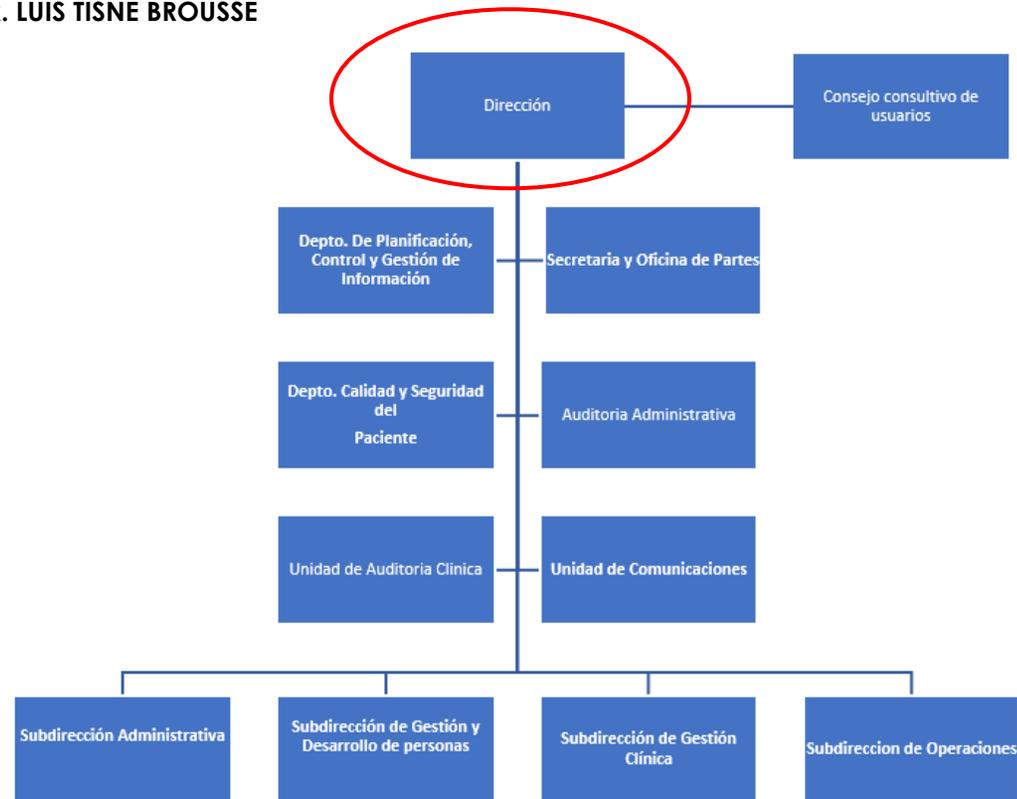
- Asimismo, se relaciona con las siguientes instituciones:
 - Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).
 - Directores/as de departamentos de salud y Corporaciones Municipales de Salud.
 - Directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
 - Directores/as y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
 - Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
 - Además, construye alianzas en beneficio del Instituto Nacional de Tórax, con las autoridades políticas, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias y vecinales, voluntariado activo, medios de comunicación, universidades entre otras instituciones locales.

Actores Claves:

ASOCIACIONES	HOSPITAL DR. LUIS TISNE BROUSSE
APRUS	135
FENATS LUIS TISNE	429
FENATS HISTORICA HDS	26
FENATS SALVADOR	11
TOTAL	601

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA HOSPITAL DR. LUIS TISNE BROUSSE



Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, son los siguientes:

- Subdirector/a Gestión Clínica.
- Subdirector/a Administrativa.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Subdirector/a de Operaciones.

Además, del Director/a del Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse, dependen los siguientes Departamento y/o Unidades de Staff: Auditor/a Administrativo/a, Planificación, control y gestión de la Información, Unidad de Comunicaciones, Oficina de partes y Depto. Calidad y Seguridad del Paciente.