

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. AUGUSTO ESSMANN BURGOS DE PUERTO NATALES
SERVICIO DE SALUD MAGALLANES
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes y la Antártica
Chilena, Puerto Natales

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Misión del Cargo :

Al/la Director/a del Hospital de Puerto Natales le corresponde dirigir y gestionar las áreas administrativas y asistenciales del establecimiento, en conformidad a las disposiciones del Servicio de Salud Magallanes, 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 usuarios e integrado a la red asistencial.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Augusto Essmann Burgos de Puerto Natales le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fortalecer la gestión del establecimiento, de acuerdo a la nueva estructura, optimizando los procesos clínicos y sus resultados asistenciales.
2. Gestionar eficientemente los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial del Servicio de Salud.
3. Favorecer las relaciones de complementariedad del establecimiento con la red asistencial y su comunidad, liderando y coordinando la microrred provincial.
4. Desarrollar con su equipo directivo planes estratégicos para el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención acordes a las exigencias la Reforma de Salud y la modernización de las redes asistenciales.
5. Implementar iniciativas tecnológicas y/o de información, que permitan mejorar los procesos del ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
6. Fortalecer la orientación clínica – docente que existe actualmente en el establecimiento.
7. Manejar adecuada y oportunamente situaciones de crisis y/o conflictos intra y extra institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	412
Presupuesto que administra	\$15.752.113.550

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-10-2020

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. Mejorar la accesibilidad y resolutivez de la Atención usuaria, garantizando el acceso integral a las prestaciones.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios. 1.2. Generar un plan de mejora continua de la calidad en el contexto del proceso de re - acreditación hospitalaria. 1.3. Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y No GES comprometidos con FONASA. 1.4. Evaluar y diseñar las instancias de coordinación y cooperación con la red asistencial orientándolos a una mayor resolutivez. 1.5. Garantizar la derivación oportuna y pertinente de los pacientes, cuyas patologías deben ser derivados al Hospital Clínico Magallanes, fortaleciendo y complementando los procesos de referencia y contrarreferencia. 1.6 Optimizar la gestión de la Red Asistencial a través de la programación de la totalidad de horas disponibles en los establecimientos, con énfasis en la coordinación de ésta para satisfacer la demanda asistencial, para la Provincia de Última Esperanza</p>
<p>2. Consolidar procesos de gestión participativa de usuarios en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del Hospital</p>	<p>2.1. Potenciar instancias de participación ciudadana existentes, con enfoque intersectorial (Voluntariado, consejo consultivo, agrupaciones comunitarias, OIRS y Micro CIRA). 2.2. Generar un plan de trabajo participativo que se enfoque a mejorar la satisfacción usuaria. 2.3. Desarrollar planes de difusión y capacitación continua para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</p>
<p>3. Fortalecer el equilibrio financiero contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras orientadas al uso eficiente de los recursos. 3.2 Implementar un sistema de control que estimule la producción y productividad asistencial del establecimiento. 3.3 Diseñar un plan de ingresos propios para mejorar la generación de recursos (plan de cobros, pagos y compras de servicio). 3.4 Mantener todos los procesos clínicos, de apoyo diagnóstico y operacional del establecimiento con una lógica de mejoramiento continuo. 3.5 Desarrollar y promover a los equipos de</p>

	<p>gestión para Implementar los procedimientos administrativos y tecnológicos que permitan en el mediano plazo migrar desde el financiamiento por Pago Prestaciones Valoradas - Pago Prestaciones Institucionales a Grupos Relacionados por el Diagnóstico en un 100%.</p>
<p>4. Potenciar la gestión de personas, participación interna del Hospital y de la comunidad, para mejorar la calidad de vida de los funcionarios.</p>	<p>4.1 Fortalecer los mecanismos de participación y control social contemplados en el plan de participación ciudadana del establecimiento. 4.2 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en concordancia al ordenamiento jurídico vigente. 4.3 Desarrollar e implementar un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de usuarios. 4.4 Generar estrategias para atraer médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial.</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.

<p>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 60%. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.706.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.564.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$4.991.000.-</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 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.</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</p>
--

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. Al respecto, para el presente cargo, quien ejerza la opción por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública es del **35%**.

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

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 24 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 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 materias afines en instituciones públicas o privadas.

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 1º, la ley N° 20.955.

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. 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)	412
Presupuesto Anual	\$15.752.113.550*

*Presupuesto Vigente Sigfe Agosto 2020

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión Institucional:

"El Hospital Dr. Augusto Essmann de Puerto Natales, debe satisfacer las necesidades de salud de la población, brindando una atención oportuna, humanizada, de calidad, de mediana complejidad a sus beneficiarios, potenciando el desarrollo del trabajo en equipo de su recurso humano, con integración efectiva a la red asistencial de la provincia de Última Esperanza, con sustentabilidad financiera."

Desafíos del Hospital

El Hospital Dr. Augusto Essmann de Puerto Natales presenta desafíos concretos para el periodo 2020-2023, de acuerdo a los lineamientos estratégicos Ministeriales:

1. Ser activo participe de la Red Asistencial en materia de coordinación y cumplimiento de actividades asociadas
2. Gestión de Consultas Especialidades Médicas (programación, agendamiento, rendimiento, NSP, altas). En contexto post pandemia
3. Fortalecimiento del proceso quirúrgico, implementado CMA
4. Gestión de rondas y operativos de especialistas Médicos
5. Fortalecimiento del proceso de Hospitalización.
6. Fortalecimiento de la satisfacción usuaria.
7. Fortalecimiento de la participación ciudadana.
8. Gestión de políticas de Calidad y Seguridad en la Atención.
9. Diminución de ausentismo laboral.
10. Gestión presupuestaria y financiera.
11. Cumplimiento de Metas Sanitarias.
12. Plan local de resolución Lista de Espera Quirúrgica y de consulta.
13. Fortalecer las Unidades de Emergencia Hospitalaria.
14. Teleasistencia en manejo de Trombolisis en accidente cerebrovascular ACV.
15. Generar nuevas estrategias para atenciones hospitalarias (domicilio, telemedicina, etc).
16. Implementar un sistema de información de registro clínico, Único.
17. Promover a desarrollar una identidad publica del centro hospitalario, según sus competencia y realidad, en la comunidad

Cobertura territorial

El Hospital de Puerto Natales Dr. Augusto Essmann Burgos, de mediana complejidad, cuenta con un total de 56 camas y es el único establecimiento hospitalario de la Provincia de Última Esperanza.

El CESFAM de Puerto Natales, Dr. Juan Lozic, dependiente de la municipalidad

de Puerto Natales, recibe derivación de las Postas de Salud Rural de Dorotea y Puerto Edén, ambas dependientes de la misma administración.

Caso especial lo constituye la localidad de Puerto Edén, distante a 474 km. de Puerto Natales, a la cual se accede sólo por vía marítima, en 27 horas de navegación y con frecuencia semanal. Recibe alternadamente, rondas médicas y de profesionales durante el año, que son ejecutadas por funcionarios del CESFAM Natales.

La PSR de Cerro Castillo, dependiente de la municipalidad de Torres del Paine, deriva al Hospital Augusto Essmann. Las rondas médicas y de profesionales se financian principalmente a través del Programa Equidad en Salud Rural, presupuesto 2018 de \$20 millones, con los cuales la Municipalidad contrata los siguientes profesionales: Podóloga 2 veces al mes, Matrona 2 veces al mes, Kinesiólogo todas las semanas de lunes a miércoles, Nutricionista 2 veces al mes y Masoterapeuta todos los lunes. Se suma el recurso médico y enfermera desde el Hospital Augusto Essmann. Completan la red comunal, dos estaciones medico rurales; una en la localidad de Cerro Guido y otra en el corazón del Parque Nacional Torres del Paine. Ambas cuentan con TENS, ambulancia y chofer.

El Hospital, en lo que refiere a la deuda financiera, ha sido el siguiente:

Año 2019: \$ 163.189.000

En materia de Lista de Espera, al 30.08.2020 posee una Lista de Espera de Consultas Nuevas de Especialidad de 2046 (Atención Abierta) y una Lista de Espera Quirúrgica de 43 casos.

A continuación, se presenta un resumen de la infraestructura sanitaria de la red provincial:

Red Asistencial de la Provincia de Última Esperanza

Comuna	Establecimiento	Nombre	Distancia a Hospital Pto. Natales	Distancia a Hospital Clínico Magallanes	
Puerto Natales	Hospital	Dr. Augusto Essmann	0	242 Km.	
	CESFAM	Dr. Juan Lozic	0	242 Km.	
	PSR	Dorotea	21 Km.	221 Km.	
	PSR	Puerto Edén	256 millas náuticas 474 Km. 27 horas vía Marítima		
	Instituto de Kinesioterapia	Centro de Rehabilitación	0	242 Km.	
	Policlínico	IST		0	242 Km.
		ACHS		0	242 Km.
Mutual de Seguridad			0	242 Km.	
Torres del Paine	PSR	Cerro Castillo	60 Km.	302 Km.	
	EMR	Cerro Guido	104 Km.	346 Km.	
	EMR	Parque Nac. Torres del Paine	120 Km.	362 Km.	

PSR: Posta de Salud Rural. EMR: estación Médico rural

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Usuarios Internos:

El/la Director/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes.
- Además, se relaciona con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Usuarios Externos:

El principal cliente externo del Director/a del Hospital de Puerto Natales es su población beneficiaria.

Interactúa con la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, y con sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

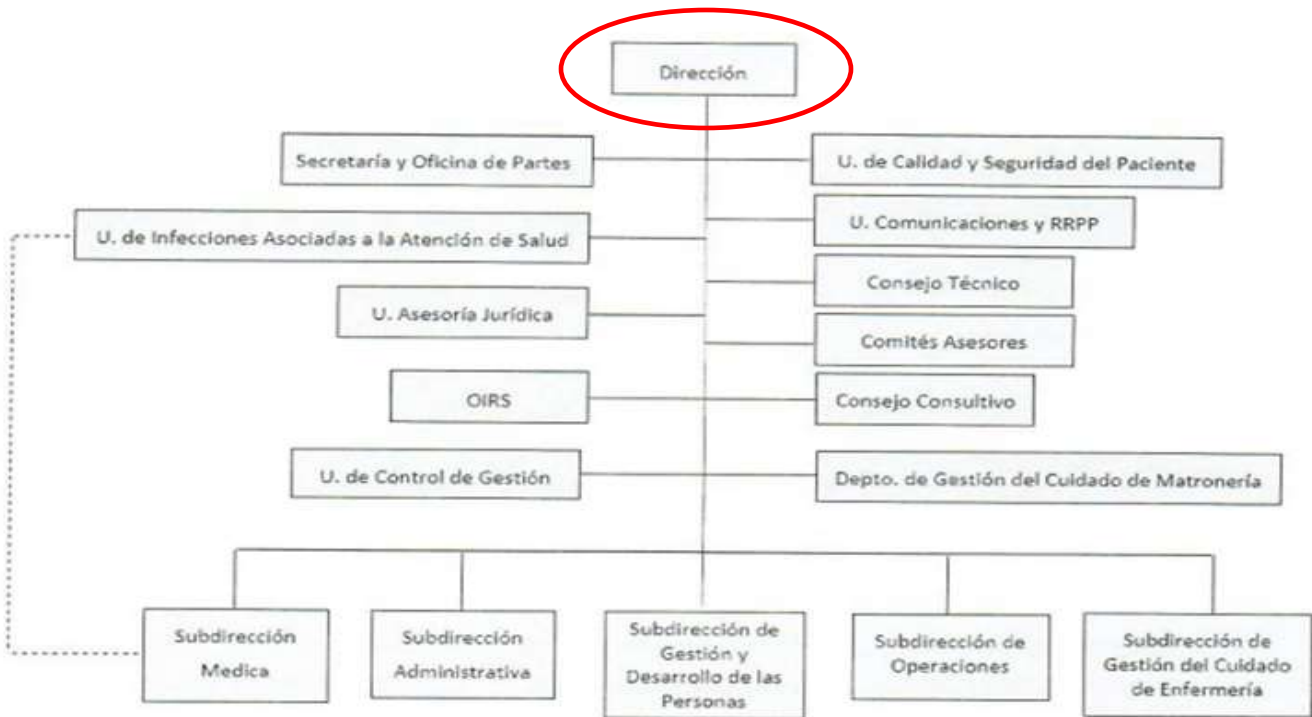
Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

Además, construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

Asociaciones de funcionarios del Hospital:

Asociación Funcionarios	N° Afiliados Hospital
FENPRUSS	51
FENATS	186
FENTESS	12
ASENF	30
Total	279

3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Magallanes se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer Nivel:

- Director/a Servicio de Salud.

Segundo Nivel:

- Director/a Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria.
- Director/a Hospital Dr. Augusto Essmann de Puerto Natales.
- Subdirector/a Médico Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria.
- Subdirector/a Administrativo Hospital Clínico de Magallanes.
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Augusto Essman, Pto. Natales.
- Subdirector/a Médico Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Clínico de Magallanes.
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Augusto Essman, Pto. Natales.