

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN FRANCISCO DE LLAY LLAY
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
MINISTERIO DE SALUD
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso, Llay Llay

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Director/a de Hospital San Francisco de Llay Llay, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aconcagua y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital San Francisco de Llay Llay, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
- 2.- Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación en la red asistencial.
- 3.- Velar por una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, que permita que éstas contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales bajo un clima laboral armónico.
- 4.- Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento.
- 5.- Velar por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna la información correspondiente de esta gestión.
- 6.- Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios-beneficiarios del hospital.
- 7.- Contar con la información actualizada de la situación de salud intrahospitalaria, generando estrategias de mejora continua.
- 8.- Promover la comunicación efectiva con los distintos estamentos del establecimiento, impulsando que los integrantes de la organización sean agentes de cambio en la forma de relacionarse con los usuarios de la red asistencial.
- 9.- Fortalecer la gestión comunitaria del establecimiento, asumiendo la responsabilidad del cuidado integral de la salud de la población del territorio asignado, contribuyendo a la continuidad del cuidado en la red asistencial.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación**

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	10
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	143
Presupuesto que administra	\$3.290.205.000

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
1. Posicionar al Hospital como un establecimiento de excelencia a nivel de la red, fortaleciendo la complementariedad y coordinación con la red asistencial.	<p>1.1 Generar un plan de desarrollo, a partir de la actualización de su plan estratégico, que fortalezca al hospital en la coordinación con la red y la atención de urgencia.</p> <p>1.2 Implementar estrategias para mantener y consolidar la acreditación hospitalaria.</p> <p>1.3 Generar estrategias para la mantención del equilibrio financiero, dando respuesta oportuna a las necesidades de la población usuaria.</p> <p>1.4 Desarrollar estrategias orientadas a fortalecer la capacidad resolutoria del establecimiento.</p>
2. Optimizar la atención a los/as usuarios/as, asegurando la calidad y seguridad de la atención y fortaleciendo la participación social.	<p>2.1 Elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento del trato al/la usuario/a, incrementando su nivel de satisfacción.</p> <p>2.2 Elaborar e Implementar un plan que fortalezca la participación social, en apoyo de la ejecución de políticas y acciones de salud.</p>
3. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los usuario/as como de los/as funcionario/as.	<p>3.1 Fortalecer los procesos de calidad de vida laboral y de prevención de riesgos de accidentabilidad y morbilidad laboral.</p> <p>3.2 Fortalecer el proceso de atención de salud del personal, con orientación biopsicosocial y de disminución de ausentismo por licencias médicas curativas.</p> <p>3.3 Implementar un plan de acción tendiente a disminuir la tasa de siniestralidad, con especial atención a las causas de los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales de origen psicosocial y osteomuscular.</p> <p>3.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y las instancias de participación funcionaria.</p> <p>3.5 Optimizar el uso de los recursos del subítema 21.</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 grado 7° 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 **55%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.829.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Aconcagua.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por 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.

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 9, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 2 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas.

*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. 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.

2.3 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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	153
Presupuesto Anual	\$3.290.205.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO Y ESTABLECIMIENTO

El Servicio de Salud Aconcagua está ubicado territorialmente en el sector Cordillera de la V Región cubriendo las necesidades de salud de las dos provincias del Valle de Aconcagua, San Felipe y Los Andes, quedando dentro de su jurisdicción las cuatro comunas pertenecientes a la Provincia de Los Andes: Calle Larga, Rinconada, San Esteban y Los Andes y las seis comunas que conforman la Provincia de San Felipe: Catemu, Llay Llay, Panquehue, Putaendo, Santa María y San Felipe.

La población usuaria FONASA para el año corresponde a 234.502 habitantes y el crecimiento de la población de acuerdo con una estimación quinquenal es de un 1,04% en el sector geográfico del Servicio de Salud.

Los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Aconcagua son los siguientes:

- Hospital San Camilo de San Felipe
- Hospital San Juan de Dios de Los Andes
- Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
- Hospital San Francisco de Llay Llay
- Hospital san Antonio de Putaendo
- CESFAM San Felipe El Real
- CESFAM Cordillera Andina
- CESFAM de Llay Llay
- COSAM San Felipe
- COSAM de Los Andes

El Hospital San Francisco de Llay Llay trabaja bajo el modelo de salud con enfoque familiar y comunitario. Centrando la atención en actividades de promoción, prevención, atención asistencial y rehabilitación, siendo el individuo y su familia, el actor principal de la salud. Además, dentro de su ámbito de acción se plantea trabajar en el fortalecimiento de la atención de urgencia y de unidades de apoyo con el fin de ser un establecimiento de mayor resolución para la entrega de primeras atenciones en situaciones de accidentes ocurridos en las carreteras cercanas, y trabajar en el polo de desarrollo de la atención en salud mental, a contar del año 2019.

Paralelamente, se ha definido que dicho establecimiento sea considerado como un centro para la continuidad del cuidado, en pacientes que se encuentran hospitalizados en los establecimientos de mayor complejidad, pero que su condición de salud obliga a una atención de mayor data, como ocurre en pacientes postrados que presentan úlceras por presión, pacientes neurológicos con secuelas severas, pacientes con EPOC que requieren completar tratamiento antibiótico, entre otros, por lo que se define necesario

fortalecer el trabajo de rehabilitación. En este mismo contexto y como apoyo a la continuidad de atención de los pacientes se trabaja en coordinación con equipos de especialistas a través de atención por telemedicina para evaluación conjunta de los pacientes y programación de altas.

El ámbito de acción territorial del Hospital San Francisco de Llay Llay aplica principalmente a las comunas de Llay Llay, Catemu y Panquehue, sin embargo, puede haber pacientes derivados desde el Hospital San Camilo, el Hospital San Juan de Dios y el Hospital Philippe Pinel. Además de los usuarios que transitan por el territorio que ingresan a través de Urgencia.

La población usuaria FONASA para el año corresponde a 40.750 habitantes. La población beneficiaria FONASA se concentra en las categorías FONASA A y FONASA B.

Misión del Hospital de Llay Llay:

Contribuir al bienestar físico, mental y social de la comunidad usuaria, mediante el trabajo en red, en ámbitos de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos, a través de una atención humanizada y segura.

Visión del Hospital de Llay Llay:

Ser reconocidos como hospital de la familia y la comunidad, entregando atención oportuna, eficiente e integral.

Productos Estratégicos del Hospital:

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Consultas de Urgencia	49.677	50.155	44.541
Consultas de Especialidad	885	732	1.437
Partos	5	2	1
Exámenes de Laboratorio	132.009	140.010	150.321
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº de Camas	45	42	42
Egresos	1.514	1.416	1.408
Índice Ocupacional	58,1	51,0	65,0
Promedio Días Estada	6,2	5,3	6,2
Intervenciones Quirúrgicas	0	0	0
Teleconsultas	-	50	58

Fuente: Unidad Estadística SSA

Lista de espera ambulatoria de especialidad

Especialidad	Año Entrada		Total general
	2019	2020	
PSIQUIATRIA ADULTO	29	75	104
PSIQUIATRIA INFANTIL	14	15	29
Total, general	43	90	133

<p>La lista de espera de consultas médicas, corresponde a la especialidad de psiquiatría adulto e infantil incorporada a partir del año 2019 al hospital San Francisco de Llay Llay con la instalación de la Unidad de Salud Mental. Adicionalmente se realiza otra actividad de especialidad médica en el establecimiento a través de la asignación de horas de ginecobstetra del Hospital de San Felipe con el objetivo de acercar esta atención a la población, correspondiendo esta lista de espera de Ginecología y Obstetricia al hospital referido que si cuenta con la especialidad.</p> <p>En relación a lo anterior, es que se evidencia en el año 2019 aumento de producción de las consultas de especialidad, ya que en estas se suman las atenciones incorporadas en ese año de psiquiatría, derivaciones realizadas desde las comunas de Llay Llay, Catemu y Panquehue para atención ambulatoria de psiquiatría infantil y adulto.</p> <p>Este hospital no cuenta con actividad quirúrgica.</p> <p>Al 31 de diciembre de 2019 la deuda fue cero y al 20 de agosto de 2020 es de M\$130.866.</p> <p>El gasto promedio mensual en el subtítulo 22 es de M\$ 80.000, lo que es coincidente con su nivel de endeudamiento.</p>			

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

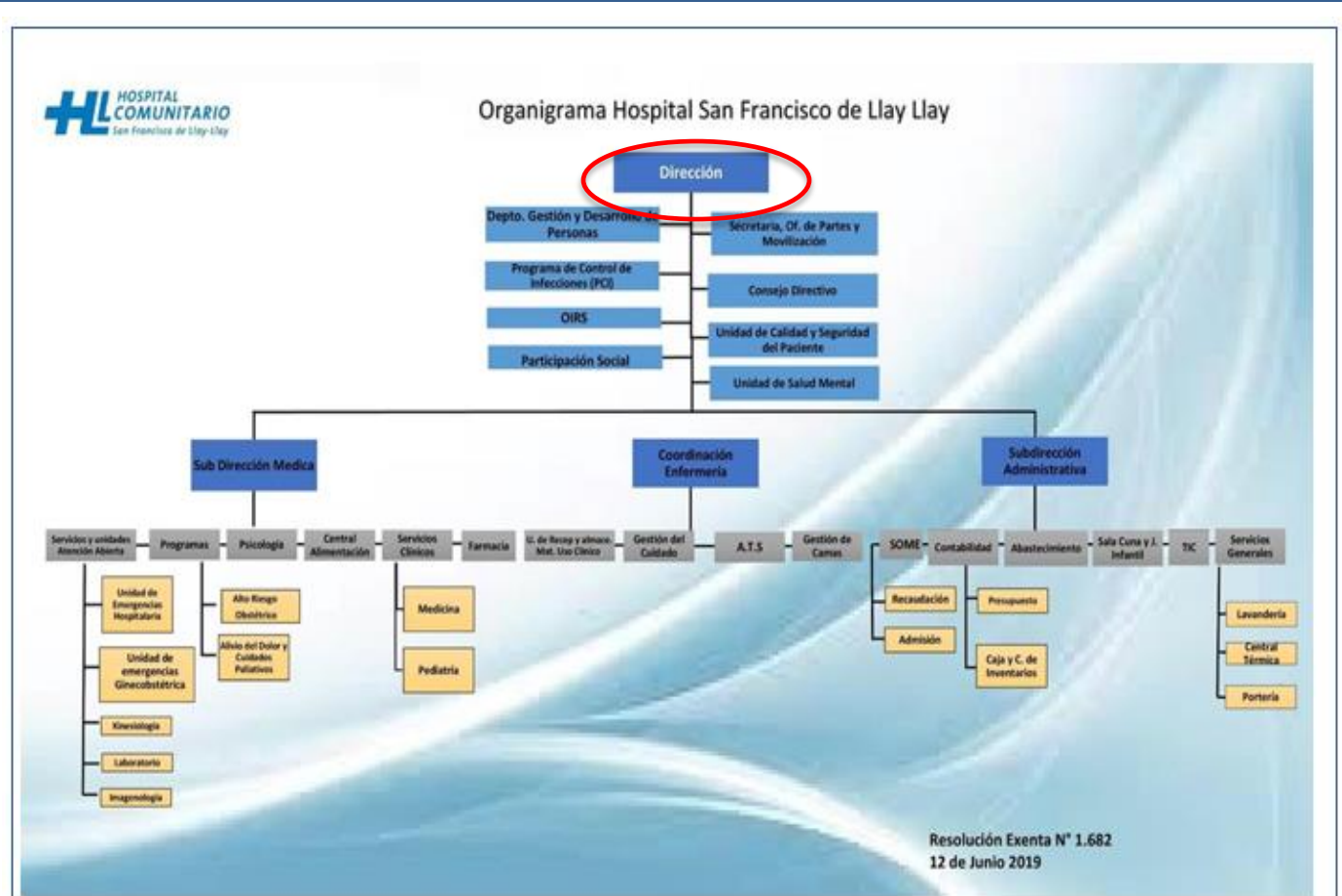
<p>Clientes Internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comités de trabajo existentes al interior del Establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. • Dirección del Servicio, en sus áreas de gestión médica, financiera y de gestión de personas en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la gestión y desarrollo de personas. • Jefes/as de Servicio y Unidades de apoyo clínico y administrativo del Establecimiento. • Jefe/a SAMU Aconcagua. • Los/as funcionarios/as y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad hospitalaria. <p>Clientes Externos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad. • Ministerio de Salud. • Consejo Consultivo en representación de la Comunidad. • Directivos/as de la red asistencial, Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Centros de Atención Primaria para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial. • Autoridad Sanitaria Regional. • Ilustre Municipalidad de Llay Llay.

- Directores/as de CESFAM de Llay Llay, Director/a CESFAM de Catemu, Director/a CESFAM de Panquehue.
- Centros formadores con convenio asistencial docente con el Servicio de Salud Aconcagua y que utilizan el campo clínico del Establecimiento.
- 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.
- 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.

Asociaciones de funcionarios:

FENATS FENACOOOR	30
FENATS Nacional	34
FEDEPRUS Aconcagua	17
Federación Técnicos de Enfermería FTE	51
TOTAL	132

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Aconcagua son los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud Aconcagua

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector Administrativo Servicio de Salud Aconcagua
- Subdirector Gestión Asistencial Servicio de Salud Aconcagua
- Director/a de Hospital San Camilo de San Felipe
- Director/a de Hospital San Juan de Dios de Los Andes
- Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay
- Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
- Director/a Hospital San Antonio de Putaendo
- Director/a Atención Primaria
- Jefe Departamento de Auditoría
- Subdirector Médico Hospital San Camilo de San Felipe
- Subdirector Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes