

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 07-04-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL CARLOS VAN BÜREN SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

1. REQUISITOS LEGALES

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 Legal: Art. 2º del DFL Nº 14 de 18 de Julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 10% |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20% |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15% |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10% |
| A5. LIDERAZGO | 20% |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 15% |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10% |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional de un establecimiento autogestionado en red asistencial, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio y el Servicio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos y resultados en forma oportuna y eficiente, seleccionando y conduciendo personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los compromisos institucionales adquiridos así como en el alcance de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para fijar metas y establecer prioridades en función de los objetivos estratégicos del Hospital Carlos Van Büren, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo, que permitan una gestión administrativa oportuna y eficiente.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones nuevas y/o críticas.

Habilidad para generar alianzas estratégicas, estableciendo coordinaciones fluidas y efectivas con los actores locales y de la red asistencial, que aseguren la calidad y oportunidad de la atención usuaria.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Capacidad de negociar y alcanzar objetivos y acuerdos en marco de situaciones de conflicto, haciendo prevalecer los intereses institucionales.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as del Hospital, así como también de su equipo de trabajo y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución.

Habilidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico, desafiante, dinámico y participativo, ejecutando sus actividades como un facilitador a fin de contribuir desde la dimensión administrativa a la integración funcional de los centros sanitarios de complejidad creciente de la red de salud que integra.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

Habilidad para definir procesos que permitan optimizar la modernización de la gestión administrativa del establecimiento.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y administración en organizaciones acordes a las características del cargo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Recursos financieros.
- Recursos físicos.
- Recursos tecnológicos

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|--|
| Nivel Jerárquico | II Nivel |
| Servicio | Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio |
| Dependencia | Director/a del Hospital Carlos Van Büren |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Valparaíso |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada y eficiente gestión de las áreas financieras, de recursos físicos, informática y de abastecimiento con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a de Hospital le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar los recursos físicos, y financieros del establecimiento, proponiendo y desarrollando estrategias y programas que aseguren su capacidad operativa, apoyando la calidad de las acciones de salud que entrega este establecimiento en beneficio de los usuarios.
2. Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
3. Desarrollar el proceso de formulación, programación, ejecución y control presupuestario por Centro de Responsabilidad, bajo estándares de disciplina financiera, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito de su competencia, a una operación eficiente de los procesos asistenciales del establecimiento.
4. Formular y ejecutar el plan anual de compra, licitación y normativa vigentes que rigen las compras públicas, de acuerdo a los requerimientos del hospital.
5. Gestionar los sistemas de información para proveer en forma oportuna la información con que deben contar los directivos del establecimiento, los funcionarios y los usuarios.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO |
|---|--|
| <p>1. Liderar e implementar procesos de modernización de la gestión administrativa del establecimiento, adecuando los sistemas de control y uso eficiente de los recursos financieros.</p> | <p>1.1 Diseñar e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital y disminuyendo la deuda, en relación con los establecimientos de la red.</p> <p>1.2 Ejecutar e implementar un plan de trabajo que facilite las condiciones de infraestructura y equipamiento para los usuarios internos y externos.</p> <p>1.3 Desarrollar y optimizar los sistemas de información para garantizar el correcto registro de prestaciones, asegurando la oportuna y total transferencia de recursos asociada a la producción efectuada.</p> <p>1.4 Generar una estrategia que permita fortalecer los sistemas de control interno a fin de garantizar la transparencia en uso de los recursos y cumplimiento de normativas legales.</p> |
| <p>2. Liderar, en el ámbito de su competencia, el desarrollo y fortalecimiento del proceso de acreditación de calidad y autogestión del establecimiento de acuerdo a los estándares de acreditación definidos en el modelo.</p> | <p>2.1 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con el objetivo de mantener la acreditación del establecimiento.</p> <p>2.2 Promover e implementar instancias de trabajo con la red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar áreas deficitarias que afectan la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar.</p> |
| <p>3. Implementar sistemas de información y tecnología que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios.</p> | <p>3.1 Desarrollar sistemas de información que permitan el control de insumos, stock, planes de compra y reposición que optimicen el uso de recursos.</p> <p>3.2 Generar estrategias para fortalecer los sistemas de información de todos los procesos administrativos.</p> |

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

El Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio tienen una población proyectada INE para el año 2015 de 484.456 habitantes, que corresponde al 2.71% de la Población proyectada para el país (17.865.185 habitantes). De ellos, hombres son 241.739 y mujeres de 242.717 habitantes.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 432.631 personas inscritas, que corresponde al 89,3.% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (484.456hab.).

La población usuaria del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente para la provincia de Valparaíso de 358.364 y para la provincia de San Antonio de 164.815 personas, entre sus nueve comunas que incluye el territorio insular de Juan Fernández. Por lo tanto, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

La población general del Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio presenta principalmente características tendientes a una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada, es altamente dependiente de los servicios, que entrega la red de salud.

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio tiene una cartera de proyectos en ejecución y en proceso de elaboración que alcanzan aproximadamente los \$ 270.000.000.000 incluyendo proyectos de Normalización del Hospital Carlos Van Büren, construcción y habilitación de la Unidad de Cuidados Medios, mejoramiento Medicina Física y Rehabilitación, y proyecto para la acreditación del

mismo hospital, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Hospital Carlos Van Büren posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como oncología, neurocirugía, trasplante, procura renal, poli traumatizado adulto con lesión medular y gran quemado infantil. Hace poco tiempo, se incorpora la imagenología compleja y un resonador magnético de la más alta resolutive, siendo uno de los cuatro, que existen en el país. Asimismo, con posterioridad al terremoto del año 1985, se convirtió en un centro de alta complejidad, para adultos y niños, con unidades de urgencia diferenciadas de adultos, niños y gineco-obstétrica.

El hospital es el establecimiento de mayor complejidad de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, es el establecimiento base de la red asistencial del servicio y presta atención de todas las especialidades, incluyendo la atención de urgencia. De esta forma, tiene cerca del 100% de programas de prestaciones complejas, seguros catastróficos y programas especiales, para el adulto mayor.

Es así, como el establecimiento Carlos Van Büren, es un hospital complejo, con múltiples especialidades, lo cual implica que debe ser complementado por la actividad del Hospital Eduardo Pereira, en el ámbito de servicios de cirugía y servicios de medicina, para dar respuesta a la demanda.

De esta situación, se deriva la enorme importancia de una relación altamente eficiente entre ambos hospitales, ya que el Hospital Eduardo Pereira debe recibir una parte importante de los pacientes de patología médica internados por la urgencia del Hospital Carlos Van Büren y a la totalidad de los pacientes de cirugía operados de urgencia con la sola excepción de aquellos cuya especialidad está radicada en el hospital Carlos Van Büren.

Dentro de los desafíos del cargo de Subdirector Hospital Carlos Van Büren, se encuentran:

- Lograr financiamiento del Proyecto Unidad de Unidad de Emergencia Adultos
- Construcción y habilitación de la Unidad de Cuidados Medios del Hospital (40 Camas Agudas)
- Implantación de la renovación de equipamiento de la unidad de imágenes Complejas
- Apoyar el proyecto de normalización del Hospital

Cabe señalar que junto al Subdirector/a Administrativo del Hospital, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud

- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Carlos Van Büren
- Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Director/a Hospital Claudio Vicuña
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Büren
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
- Director Hospital del Salvador
- Director/a de Atención Primaria

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios más representativos entregados por Hospital Carlos Van Büren son:

| INDICADORES | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| Consultas de Urgencia | 288.756 | 268.064 | 246.127 |
| Consultas de Especialidades | 158.129 | 162.485 | 165.926 |
| Egresos Hospitalarios | 27.032 | 26.174 | 25.974 |
| Partos | 2.875 | 2.773 | 2.923 |
| Intervenciones Quirúrgicas** | 6.401 | 8.281 | 7.977 |
| Exámenes | 907.347 | 886.139 | 951.954 |
| Procedimientos | 94.688 | 96.571 | 90.391 |

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

** El año 2012 el Hospital sufre la contingencia del incendio del pabellón y además se inician los trabajos por cierre de normalización, lo que genera una disminución en las intervenciones quirúrgicas

EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital se relaciona directa y constantemente con:

- **Jefe Unidad Operaciones**, que administra las áreas de lavandería, abastecimiento, servicios generales, alimentación, ingeniería y mantención.
- **Jefe CR Finanzas** que administra la unidad de contabilidad, y presupuesto, cobranzas, abastecimiento.
- **Jefe CR Gestión de la Información** que administra la Unidad de Estadística y la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación.
- **Jefe CR Gestión Usuarios** que administra la Unidad de Recaudación, admisión, GES, archivo, listas de espera no GES.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital, interactúa con todos los funcionarios del establecimiento. Además, se relaciona con:

- **Director del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital, de quien depende administrativa y funcionalmente.
- **Subdirector Administrativo del Servicio de Salud**, a través de coordinaciones técnicas en áreas de gestión administrativa, presupuestaria y de inversión.
- **Subdirector Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector de gestión de cuidados de enfermería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.
- **Staff de asesores del Director**, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (auditoría, asesoría jurídica y relaciones laborales).
- **Equipos de profesionales del establecimiento**
- **Asociaciones de funcionarios**

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- Los usuarios de la red asistencial, como foco principal de su atención, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.
- Dirección del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- Red clínica privada local.
- Proveedores de bienes y servicios, público y privado.

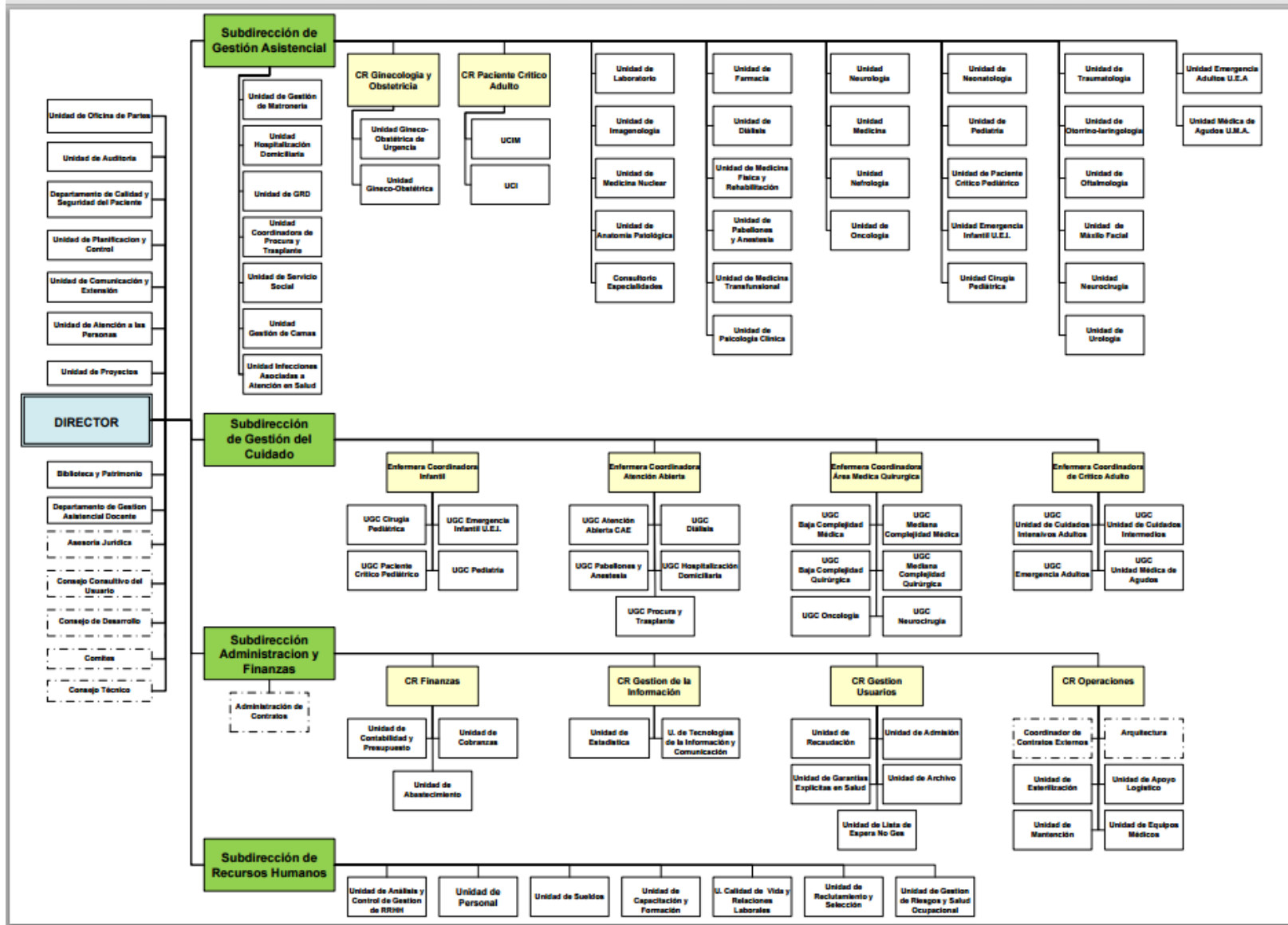
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|------------------------------------|-------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 340 |
| Dotación Total del Hospital | 2.093 |
| Dotación Honorarios del Hospital | 50 |
| Presupuesto que administra | \$ 50.249.937.000 |
| Presupuesto del Servicio(*) | \$131.102.166.000 |

* Fuente: Dipres Febrero 2015

**Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.341.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 60% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.552.530.- | \$1.531.518.- | \$4.084.048.- | \$3.356.285.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.403.553.- | \$2.042.132.- | \$5.445.685.- | \$4.339.141.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$3.684.000.- |
| No Funcionarios** | Todos los meses | \$2.540.409.- | \$1.524.245.- | \$4.064.654.- | \$3.341.351.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$3.341.000.- |

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 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.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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, con un máximo de seis.
- 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 éste sea renovado.