

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-04-12
Representante del CADP: Isabel Rivas

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. CARLOS VAN BUREN SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

1. REQUISITOS LEGALES

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.

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 legal: Artículo 2º, del DFL N° 14, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

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

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se valorará presentar a lo menos tres años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) 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 críticas.

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 llegar a acuerdos frente a situaciones de conflicto, haciendo prevalecer los intereses institucionales.

Habilidad para detectar y abordar situaciones complejas, generando estrategias de acción en base a la asesoría, evidencia, e información, haciendo partícipes a los actores claves de la organización, a fin de, establecer relaciones de cooperación interna al hospital y con la comunidad.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Siendo reconocido como un líder capaz de transmitir y movilizar en sus colaboradores la visión y el sentido del servicio, constituyéndose en un referente.

Capacidad de inspirar, transmitir y construir una visión colectiva, logrando alinear a su equipo de trabajo, con las prioridades y políticas del establecimiento y del Servicio de Salud Valparaíso -San Antonio.

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.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud público o privado y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a la Director/a Hospital Dr. Carlos Van Buren le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnica-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial, del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio y del Ministerio de Salud, a fin de, velar por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a sus beneficiarios fortaleciendo el proceso de autogestión en red del establecimiento.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Dr. Carlos Van Buren 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, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
4. Establecer la cartera de servicios del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.
5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
6. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la autogestión y acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Hospital, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar planes y programas para el desarrollo de la gestión clínica-administrativa del establecimiento, con la finalidad de obtener la calidad de Hospital Autogestionado.
2. Generar e implementar un plan de trabajo destinado a mantener la acreditación institucional contenida en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
3. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud y el gestor de redes.

4. Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y equilibrio financiero.
5. Implementar estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
6. Desarrollar e implementar estrategias para el mejoramiento continuo del recurso humano, en relación a la gestión de equipos de trabajo como también clima organizacional del establecimiento.
7. Liderar el proceso de implementación de tecnologías de información priorizados por el establecimiento y el gestor de redes, para mejorar los proceso de atención, registro y de gestión de la red asistencial.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital Carlos Van Buren, integra la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, la que considera una población beneficiaria de aproximadamente 413.000 beneficiarios, distribuidos en dos provincias: Valparaíso y San Antonio, dentro de las cuales existen comunas de jurisdicción del Servicio: Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, 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 posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como oncología y neurocirugía. Recientemente se incorpora a imagenología compleja del Hospital base un resonador magnético de los cuatro que existen en el país.

En la actualidad el hospital Dr. Carlos Van Buren es referente regional en las especialidades de neurocirugía, trasplante y procura renal, oncología e imagenología, convirtiéndose en el hospital base de la capital regional y supra-regional. 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 un establecimiento de alta complejidad, base de la Red Asistencial del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio y que presta atención de todas la 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.

Al hospital le corresponde ejecutar aproximadamente un 70 % de la producción del Servicio. Al ser responsable de las acciones de mayor complejidad de la red, genera un gasto operacional de un 75 a 80 % del presupuesto de ésta, por lo cual lo que suceda en términos de cumplimiento de metas en este establecimiento marca fuertemente el desempeño de la totalidad del Servicio.

El Hospital Dr. Carlos Van Buren cuenta con 4 Federaciones (Fenpruss, Fenat Unitaria V región, Fenat Histórica SSVSA, Federación Técnicos Paramédicos V región) y 3 Asociaciones gremiales (Acpruss, Tec, Universitarios en Enfermería, ACHOSA). Siendo el gremio mayoritario a Marzo de 2012 la Fenat Unitaria V región.

Actualmente, la atención médica y quirúrgica electiva se dispone en el Hospital Valparaíso (actual Hospital Eduardo Pereira) lo cual se revierte parcialmente al conformarse un servicio de medicina interna en el Hospital Dr. Carlos Van Buren.

Es así como es un hospital complejo, con múltiples especialidades que no tiene un servicio de cirugía y con un servicio de medicina insuficiente para la demanda y que debe ser complementado por la actividad del Hospital Eduardo Pereira.

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 Dr. Carlos Van Buren 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 Dr. Carlos Van Buren.

Cabe señalar que los siguientes cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- 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 de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

**BIENES Y/O
SERVICIOS***

INDICADORES	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Consultas de Urgencia	329.523	320.952	318.946
Consultas de Especialidades	206.880	203.444	207.213
Egresos Hospitalarios	28.265	27.992	28.413
Partos	3.029	3.184	2.941
Intervenciones Quirúrgicas	20.728	18.833	19.225
Exámenes	977.572	1.057.335	1.097.416
Procedimientos	81.643	73.653	74.067
	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Consultas de Urgencia	329.523	320.952	318.946
Consultas de Especialidades	206.880	203.444	207.213

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del/ de la Director/a esta conformado por:

1. **Subdirección Gestión Asistencial:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los jefes de centros de responsabilidad del área clínica, jefes de servicios clínicos.
2. **Subdirección Apoyo Clínico:** su principal función es adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a los requerimientos de información del establecimiento; ya sea en formularios establecidos o digitación en sistemas informáticos.
3. **Subdirección Operaciones:** responsable de optimizar los procesos industriales y de apoyo logístico que el Establecimiento requiere para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos
4. **Subdirección Administrativa:** su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor las unidades de apoyo administrativo, como contabilidad, comercialización y adquisiciones.

5. **Subdirección Gestión y Desarrollo de las personas:** su principal función es asesorar al director/a en materias de recursos humanos. Planificar, dirigir, coordinar y súper vigilar el funcionamiento de todas las áreas relativas a la gestión de personas.
6. **Subdirector/a de gestión del cuidado:** su principal función es supervisar el cumplimiento de las acciones de atención directa a las personas en los servicios clínicos, especialmente en lo referente al accionar de los/as funcionarios/as de los equipos de enfermería.

CLIENTES INTERNOS

El/la directora/a del hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/La Directora/a del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as subdirectores/as de dicho servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera- presupuestaria y de recursos humanos.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Los directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento e Instituto de Salud Pública.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen del cargo	1820
Dotación total del hospital	1820
Personal a honorarios del Hospital	70
*Presupuesto del Hospital (inicio año 2012)	\$ 40.576.922.000
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 97.031.000.000

* Servicio de Salud Valparaíso –San Antonio Presupuesto 2012

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2012

RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.226.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.292.483.-	\$1.719.363.-	\$4.011.846.-	\$3.238.872.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.063.778.-	\$2.297.833.-	\$5.361.611.-	\$4.156.712.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.545.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.281.489.-	\$1.711.117.-	\$3.992.606.-	\$3.225.789.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.226.000.-

***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 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.

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, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director(a) y de Subdirector(a) Médico de Hospital o de Servicio de Salud 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 de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido 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.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo 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.
- Los Directores/as de hospital o Subdirectores/as Médicos, ya sea de hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).