

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-05-2011
Representante del CADP: Jorge Torres

DIRECTOR/A HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO - SSVSA

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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: 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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Claudio Vicuña de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos institucionales, 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 de gestión que el hospital asuma.

Se valorará presentar a lo menos tres años de experiencia en cargos directivos o de jefatura, en el sector público o privado, en organizaciones de similar complejidad.

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 permitan posicionarse en su rol. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad de negociación, a fin de establecer relaciones de cooperación con otras entidades públicas y privadas y con la comunidad.

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 para priorizar la gestión del Hospital en armonía con las demandas de los usuarios ante situaciones de presión o conflicto.

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.

Capacidad para conducir la implementación de un proceso de cambio que lleve al Hospital a fortalecer la calidad de hospital autogestionado.

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 contar con formación y/o experiencia en materias de dirección y gestión en el ámbito de la salud pública o privada en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este 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	San Antonio

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Claudio Vicuña le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, velando por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a sus beneficiarios, fortaleciendo el proceso autogestión en red del establecimiento.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital, 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. Organizar la oferta de prestaciones 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. Participar en el desarrollo del proyecto de construcción del nuevo Hospital Claudio Vicuña
7. 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. Asegurar la mantención e instalación en la gestión interna del establecimiento de los aspectos necesarios para el proceso de cambio de Hospital a la calidad de Hospital auto gestionado.
2. Lograr y mantener la acreditación institucional contenida en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad.
3. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud y el gestor de redes.
4. Cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, manteniendo un equilibrio financiero y presupuestario.
5. Mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
6. Lograr el desarrollo e implementación de los sistemas de tecnologías de información y gestión existentes, priorizadas por el establecimiento y el gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y gestión del establecimiento.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La población beneficiaria correspondiente al Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente 413.000 personas, que se distribuyen en las provincias de Valparaíso y San Antonio, entre cuyas diez comunas se incluye los territorios insulares de Juan Fernández, considerando además el incremento de la población estacional, principalmente en época estival.

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 se caracteriza por 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 Hospital Claudio Vicuña, se inserta en la ciudad de San Antonio y se relaciona con todas las comunas del litoral central, teniendo por ella una condición de eje de una microrred regional.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados por el Hospital Claudio Vicuña:

Actividad	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas de Urgencia(médico)	103.608	100.691	102.221
Consultas de Especialidad	50.249	55.499	49.151
Total	153.857	156.190	151.372
Total de Partos	1.404	1584	1482
Cesáreas	585	684	499
% cesáreas	41.7%	43.2%	33.7%
Indicadores de hospitalización			
Egresos	10.151	10.819	9.969
Índice ocupacional	74.3%	77%	77.3%
Promedio días estada	4.3	4.2	3.6
Total Intervenciones quirúrgicas	6.124	5.967	4.406
Mayores y Mayores Ambulatorias	3396	3.880	3.020
Menores	1.688	2.087	1.386

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo del Director/a del Hospital Claudio Vicuña se conforma de la siguiente manera:

Subdirector Administrativo. Gestiona los procesos de negociación, ejecución y control del Presupuesto del Establecimiento, cautelando la efectiva aplicación de este en el marco de la normativa vigente. Responsable por la gestión de Recursos Físicos y el desarrollo de los procesos vinculados a este. Apoya al Director en la implementación de la Autogestión Hospitalaria

Asimismo, a través de esta subdirección se relaciona con:

Jefe de Recursos Humanos. Responsable de gestionar y promover el desarrollo integral de los funcionarios del Hospital, a través del desarrollo organizacional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, procurando el personal necesario y las competencias adecuadas para brindar servicios de calidad a la población beneficiaria. Apoya al Director en la gestión de las Relaciones Laborales, con especial énfasis en la fluidez de la comunicación con las organizaciones gremiales.

Subdirector Médico. Responsable por la definición, implementación, evaluación y control de la gestión asistencial del Hospital. Coordina y articula el funcionamiento de la gestión clínica en el Hospital y evalúa los avances y rendimientos de la programación, estableciendo las medidas correctivas o de ajuste que correspondan.

Asimismo, a través de esta subdirección se relaciona con:

Enfermera jefe. Coordina la gestión de apoyo hospitalario, en todo lo que dice relación, con la distribución del personal profesional de apoyo profesional, paramédico y auxiliar, sus cargas de trabajo, rendimientos y evaluación. Administra la gestión asistencial interna y coordina la oportuna respuesta del resto de las áreas a las demandas que se definen en la operación clínica diaria.

Jefe de Auditoría, a cargo de la unidad de control interno, realizando funciones de control administrativo financiero y de gestión. Apoya al Director, en todas las materias de su competencia, en especial en las orientaciones, información y acciones necesarias para la correctiva aplicación de la normativa vigente, en todos los ámbitos de la gestión hospitalaria

Jefe de Unidad de Control de Gestión. Responsable por la coordinación de los procesos de Gestión clínica y de administrativa, informando oportunamente a la Dirección de las eventuales correcciones y/o reforzamientos, que faciliten los procesos de trabajo.

Secretaria de Dirección. Administra la agenda de trabajo de la Dirección, coordina actividades internas y externas del Director, procesa toda la documentación oficial del Establecimiento.

Jefe de la Unidad de Atención a los Personas (UAP). Gestiona los reclamos y peticiones de los usuarios del Establecimiento y coordina con las Unidades internas las soluciones a los planteamientos realizados. Mantiene una fluida coordinación de procesos e información con la Dirección y con los agentes externos que requieran información de procesos.

Jefe de la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente. Establece los mecanismos internos, destinados al mejoramiento continuo de los procesos de la gestión hospitalaria, destinados a garantizar adecuados y confiables niveles de aplicación de procesos, en términos de calidad y seguridad para los Usuarios.

CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director del Hospital Claudio Vicuña, se relaciona principalmente con:

La Dirección del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio y dentro de ella con sus áreas de gestión médica, financiero presupuestaria y de recursos humanos, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones de trabajo asistencial, la gestión financiera y de inversiones y la administración de los recursos humanos.

Establecerá vínculos de coordinación y trabajo con la Red Asistencial del Servicio de Salud, en orden a trabajar los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.

Debe mantener nexos activos, con diversos estamentos del Ministerio de Salud, de forma de gestionar desarrollo de programas, proyectos de inversión, evaluación de rendimientos, etc.

Debe mantener abiertos los canales de comunicación con las organizaciones laborales, de gestión técnica o de opinión del Hospital, para establecer soluciones conjuntas a problemas de gestión hospitalaria, presupuestarias, recursos humanos, etc.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes del Director/a del establecimiento, es su población beneficiaria.

El Director/a Hospital Claudio Vicuña se relaciona con entes públicos tales como, Secretaría Regional Ministerial, Contraloría General de la República, Ministerio de Salud, Intendencia Regional, Gobernación Provincial, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Planificación y Cooperación, otros establecimientos de Salud, Municipios, Central de Abastecimientos, Fondo Nacional de Salud, Ministerio Público, etc. Con los organismos públicos se establece una relación de coordinación, intercambio de información, participación conjunta en desarrollo de proyectos, análisis de situaciones jurídicas, evaluaciones financiero-presupuestarias, etc.

Gestiona, coordina y apoya en todo lo relacionado con la actividad del Hospital a la Atención Primaria de Salud, en especial en el ámbito de la gestión del Consultorio Adosado, el que absorbe las derivaciones de los Consultorios APS de San Antonio (5) y de las comunas de Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, Santo Domingo. Dentro de ello, se destaca la coordinación de la red de servicios de atención primaria de urgencia (Algarrobo, Cartagena y San Antonio) y el consultorio de El Quisco para el manejo de la Red de Urgencia Rural.

Por otro lado, se relaciona con sus usuarios, a través del Consejo Consultivo Usuario, organizaciones comunitarias y sociales, medios de comunicación, universidades, Fuerzas de Orden, entre otros, para lograr una relación de coordinación, información y resolución de problemas, que permitan una efectiva colaboración y una mejor

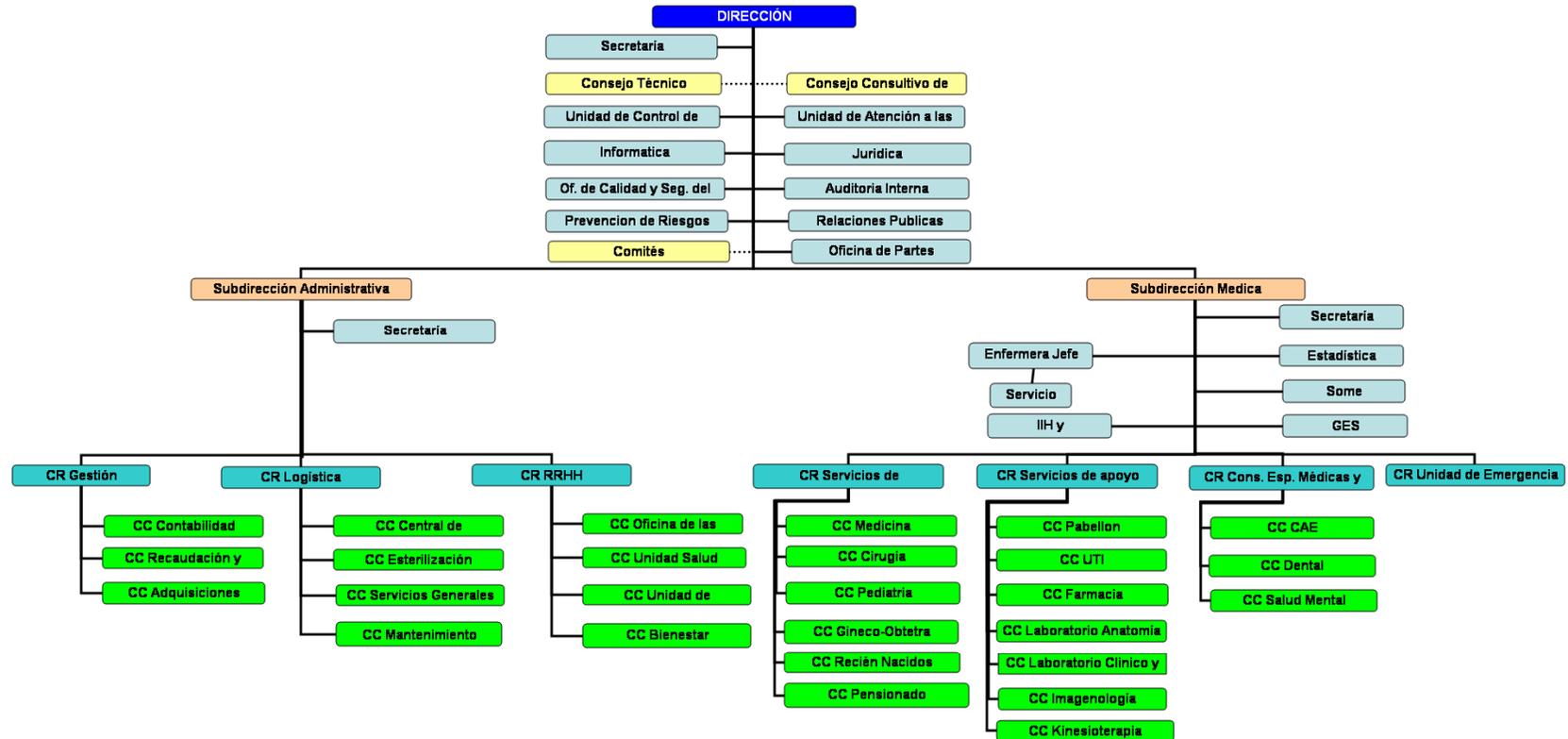
interacción con agentes de la comunidad o instituciones de directa relación con el trabajo en salud.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	463
Dotación total del Hospital	463
Personal honorarios del Hospital Claudio Vicuña	45
Presupuesto que administra	\$9.301.000.000
Presupuesto Hospital Claudio Vicuña año 2009	\$9.301.000.000

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.682.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, 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 bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.871.918.-	\$1.403.939.-	\$3.275.857.-	\$2.694.130.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.388.183.-	\$1.791.137.-	\$4.179.320.-	\$3.371.727.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.920.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.862.599.-	\$1.396.949.-	\$3.259.548.-	\$2.681.898.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.682.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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 altos directivos públicos nombrados 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 público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- 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 periodo 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 público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- 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 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).