

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 05-07-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

<p align="center">SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL CARLOS VAN BÜREN SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO</p>
--

1. REQUISITOS LEGALES

<p>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.</p>

Fuente Legal: Art. 2º del DFL Nº 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	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

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, 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 los compromisos institucionales adquiridos así como en el alcance de la misión y funciones de la organización.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas de equipos de trabajo.

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.

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.

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.

Capacidad 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.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, físicos, de abastecimiento y de recursos humanos o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
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, de abastecimiento y de recursos humanos, 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 humanos, 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 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 y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, 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.
6. Liderar el proceso de gestión y desarrollo de personas en materias de reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, entre otros.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital deberá:

1. Cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de los ingresos propios y eficiencia en los gastos.
2. Liderar, en el ámbito de su competencia, el desarrollo y fortalecimiento del proceso de autogestión del establecimiento de acuerdo a los estándares de acreditación definidos en el modelo ministerial.
3. Desarrollar las competencias y capacidades de los recursos humanos, físicos, y financieros del establecimiento requeridas para ejercer el rol preponderante que le corresponde a este hospital en la red asistencial a la cual pertenece.
4. Establecer mejoras en los procesos que le permitan implementar un sistema de información de gestión adecuado, con el fin de facilitar y mejorar la gestión institucional y permitir al director contar con información relevante para la toma de decisiones.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Hospital Carlos Van Büren, integra la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, cuya población beneficiaria es de aproximadamente 390.000 beneficiarios, que se distribuyen en dos provincias Valparaíso y San Antonio, entre cuyas diez comunas se incluye el territorio insular de 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.

Es un Hospital 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.

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 Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector /a Médico Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a de Hospital Carlos Van Büren
- Director/a de Hospital Eduardo Pereira
- Director/a de Hospital Claudio Vicuña
- Jefe/a Departamento Auditoria
- Subdirector /a Médico Hospital Carlos Van Büren

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios asociados al cargo son:

- Gestión Financiera: a través del análisis financiero, control de presupuesto, contabilidad y recaudación.
- Operaciones y apoyo logístico: incluye lavandería y ropería, ingeniería y mantención, abastecimiento, alimentación y servicios generales del hospital al usuario.
- Gestión de recursos humanos, gestión de personal, desarrollo de las personas y procesos del ciclo de vida laboral.
- Estudios y desarrollo de proyectos de normalización de infraestructura y equipamiento de la red asistencial.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO			
AÑO 2007 - 2010			
Información de Actividades	2008	2009	2010
Días Camas Ocupado	153.842	166.254	198.766
Días de Estada	157.528	159.980	163.098
Egresos	27.591	28.264	27.982
Programadas en la Red	162.814	165.352	157.327
Realizadas en la Red	163.010	165.508	160.715
Partos	2.934	3.029	3.184
Cesáreas	952	976	1.012
Pabellones Existentes	16	16	16
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	10.594	11.558	10.825
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas (Incluye Urgencia)	19.199	20.728	18.833
Actividad Valorizada sin Compra de Servicio*	17.073.301.730	19.130.997.990	20.460.425.540

Consultas Por Especialidad	2008	2009	2010
Medicina	6.958	7.305	7.388
Cirugia	4.113	4.635	4.637
Traumatología	15.697	15.771	14.685
Pediatría	852	536	581
Ginecología	12.925	12.137	13.307
Obstetricia	5.990	5.183	4.928
Oftalmología	15.708	19.611	17.790
Nº Total Consultas Realizadas	163.010	165508	160715
Consultas Nuevas	49.329	51.991	48.684
Nº Consultas no Medicas	34.999	39.962	41.656
Examen de Laboratorio	699.228	774.429	843.489

Información de Actividades	2008	2009	2010
Nº de Camas (Dotación)	526	526	542
Egresos	27.591	28.264	27.982
Promedio Días de Estada	5,7	5,7	54,1
Indice Ocupacional	78,9	86,5	104,1
Indice Letalidad	2,7	2,7	2,7
Rotacion	51,8	53,6	54,1
Inter. Sustitución	1,5	0,9	-0,3
Intervenciones Quirúrgicas Mayores (Incluye Urgencias)	10.594	11.558	10.825
Intervenciones Quirúrgicas Menores	8.605	9.170	8.008
Total Intervenciones	19.199	20.728	18.833

URGENCIAS	2008	2009	2010
Intervenciones Quirúrgicas Mayores de Urgencia	3.305	3.424	3.287
Total Consultas de Urgencia	313.253	314.555	306.199
Promedio de Consultas Diarias (*)	858,2	861,8	838,9

Nota:(*) Para el promedio de consultas de Urgencia se considero 365 días,

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 de finanzas** que administra las áreas de contabilidad, negocios y pensionado, recaudación, tesorería, entrega informes sobre presupuestos y prioriza pago a proveedores.
- **Jefe de recursos humanos** que administra las unidades de reclutamiento y selección, personal, capacitación, prevención de riesgos y jardín infantil.

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**
- **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 insumos y servicios, público y privado.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	6
Dotación Total del Hospital	1.806
Dotación Honorarios del Hospital	40
Presupuesto que administra	\$ 35.828.213
Presupuesto del Servicio(*)	\$ 90.480.934

* Fuente: Dipres 2011

**Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

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 **\$2.723.000.-** 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.	\$2.080.161.-	\$1.248.097.-	\$3.328.258.-	\$2.723.111.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.773.695.-	\$1.664.217.-	\$4.437.911.-	\$3.567.205.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.012.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.070.283.-	\$1.242.170.-	\$3.312.453.-	\$2.719.563.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.723.000.-

***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.

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.