

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. FELIX BULNES CERDA  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión:**

Al Director/a del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá liderar y conducir la gestión clínica y administrativa del establecimiento, en forma eficiente y eficaz, otorgando prestaciones de salud integrales con calidad técnica, pertinencia y calidez para sus beneficiarios, propendiendo a tener una organización de excelencia, financieramente equilibrada, con procesos clínicos administrativos modernos, e integrada a los lineamientos del Ministerio de Salud y a la Red Asistencial del Servicio de Salud Occidente, velando por un adecuado clima organizacional.

**Funciones estratégicas:**

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades ministeriales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para la época, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
3. Optimizar el proceso asistencial de forma integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario, otorgando continuidad en la atención.
4. Fortalecer adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno en la habilitación del nuevo Establecimiento, Hospital Félix Bulnes C., en la Comuna de Cerro Navia.
5. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios, con el fin de promover y mejorar la percepción de la satisfacción usuaria.
6. Garantizar la capacidad resolutive del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicios definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-07-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio

\* 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	14
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	4.147
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$84.703.143.-

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de compromisos y metas fijadas por el Ministerio de Salud y el Servicio de Salud Metropolitano Occidente fortaleciendo la gestión de la red.	1.1 Optimizar la articulación de la red asistencial, implementando un modelo de gestión estratégica que permita incrementar los estándares de calidad, en el marco de la acreditación obtenida. 1.2 Disminuir los tiempos de espera en ámbitos de consultas de especialidad, procedimientos e intervenciones quirúrgicas que le corresponda, articulando la red asistencial. 1.3 Incrementar los índices de percepción de la satisfacción usuaria en el establecimiento, dando cuenta de la gestión en torno a su cartera de prestaciones.
2. Fortalecer el modelo de gestión financiera que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento.	2.1. Desarrollar una estrategia de gestión clínica-asistencial, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad de la atención de sus usuarios, en el contexto de un equilibrio financiero. 2.2. Implementar medidas y planes en el contexto de la política ministerial de equilibrio financiero, que permitan disminuir la deuda hospitalaria y mejorar el uso eficiente de los recursos. 2.3. Implementar iniciativas de tecnologías de información en coordinación con las áreas tecnológicas del servicio de salud que contribuyan al desarrollo de la red.
3. Gestionar estrategias que permitan atraer y mantener el equipo humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.	3.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente del ministerio como del servicio civil. 3.2 Ejecutar estrategias emanadas del servicio de salud que contribuyan a fortalecer la función asistencial-docente. 3.3 Fomentar al interior del establecimiento el desarrollo de una cultura hospitalaria de respeto por las garantías, deberes y derechos ciudadanos. 3.4 Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de planes de calidad de vida de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.

<p>4. Consolidar procesos de gestión participativa en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del Hospital con énfasis en la satisfacción usuaria, garantías en salud y deberes y derechos ciudadanos.</p>	<p>4.1 Potenciar instancias de participación ciudadana existentes con enfoque intersectorial (Voluntariado, consejo consultivo ciudadanos, agrupaciones comunitarias, comité de sugerencias y reclamos).</p> <p>4.2 Garantizar un óptimo proceso de seguimiento de pacientes que se trasladan complementando los procesos de referencia y contra referencia.</p>
<p>5. Gestionar exitosamente el cambio al nuevo Hospital, logrando la convergencia de las diversas culturas hospitalarias.</p>	<p>5.1 Liderar el proceso de gestión del cambio en forma exitosa involucrando a todos los grupos de interés.</p> <p>5.2 Gestionar procesos participativos de la comunidad para lograr dar a conocer el nuevo Hospital y la cartera de servicio.</p> <p>5.3 Diseñar y liderar proceso de cambio y la apertura progresiva del nuevo Hospital.</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 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 **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.584.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

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.

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 2° del DFL N°29, 24 de agosto de 2017, 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 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

### 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

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

\*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.

**2.4  
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.

**C1. GESTIÓN Y LOGRO**

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.

**C2. GESTIÓN DE REDES**

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.

**C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

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.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

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.

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta, contrata y honorarios)	4.161
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$84.703.143.-

**3.2  
CONTEXTO  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado; y 10 con rasgos de ruralidad, a saber, Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflores y Padre Hurtado.

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda es un establecimiento autogestionado de alta complejidad, que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada.

Durante el año 2020 fue inaugurado el nuevo Establecimiento, ubicado en la Comuna de Cerro Navia, y cuenta con un total de 523 camas.

### Misión

“Somos un Hospital Público que contribuye a la salud de nuestra comunidad, en forma humana, oportuna y segura”.

### Cobertura territorial

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, es parte del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, y centro de referencia en Urgencia Infantil, atiende las poblaciones de las comunas de Cerro Navia, Pudahuel, Parte de Quinta Normal y Renca, y derivación de Peñaflor y Curacaví.

### Mapa Planificación Estratégica 2019-2021

El Mapa de Planificación Estratégica del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda, aprobada mediante Resolución Exenta N°5188 de fecha 28 de junio de 2019, se detalla a continuación:

	SUSTENTABILIDAD FINANCIERA	EFICIENCIA OPERACIONAL	GESTIÓN CLÍNICA	EXCELENCIA DE LA ATENCIÓN
USUARIOS		Asegurar la integración en Red.	Mejorar la calidad de la atención con foco en el paciente.	Mejorar la satisfacción usuaria.
PROCESOS	Desarrollar las TICS.	Desarrollar la gestión por procesos.	Desarrollar el modelo de atención en salud.	Lograr que los pacientes tengan atenciones oportunas y resolutivas.
FINANCIERA	Procurar el Equilibrio Financiero.	Asegurar control adecuado de los servicios concesionados.	Mejorar la gestión clínico-financiera.	Asegurar el traslado y puesta en funcionamiento del nuevo hospital
APRENDIZAJE Y DESARROLLO	Atraer y fidelizar recurso humano de excelencia.	Fortalecer el desarrollo de las personas del Hospital.	Fortalecer la docencia y la investigación.	Gestionar el cambio cultural en el hospital nuevo.

### Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Consultas de Urgencia	96,833	92,436	76,948
Consultas de Especialidad Médica	142,380	136,676	70,095
Partos	3,474	3,280	2,930
Exámenes de Laboratorio	1,276,541	1,370,250	1,226,369
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº de Camas	362	362	362
Egresos	16,758	16,624	18,463
Índice Ocupacional	84.26	86.39	90.80
Promedio Días Estada	6.62	6.99	8.35
Intervenciones Quirúrgicas	13,485	15,652	13,106
Teleconsultas	47	-	5,304

FUENTE: Departamento de Estadísticas y Gestión de Información.

La lista de espera quirúrgica del Establecimiento al 31 de mayo de 2021 es de 2.219 registros.

En cuanto a los aspectos financieros, la deuda de este establecimiento asciende a MS2.406.850.-, al 31 de mayo de 2021.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### Clientes Internos

El/la Directora/a del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda le corresponde interactuar con:

- Equipo Directivo: Director/a, Subdirector/a Médico/a, Director/a de Atención Ambulatoria, Subdirector/a Apoyo Clínico, Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a de Desarrollo y Subdirector/a de Gestión de Personas.
- Jefes de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.

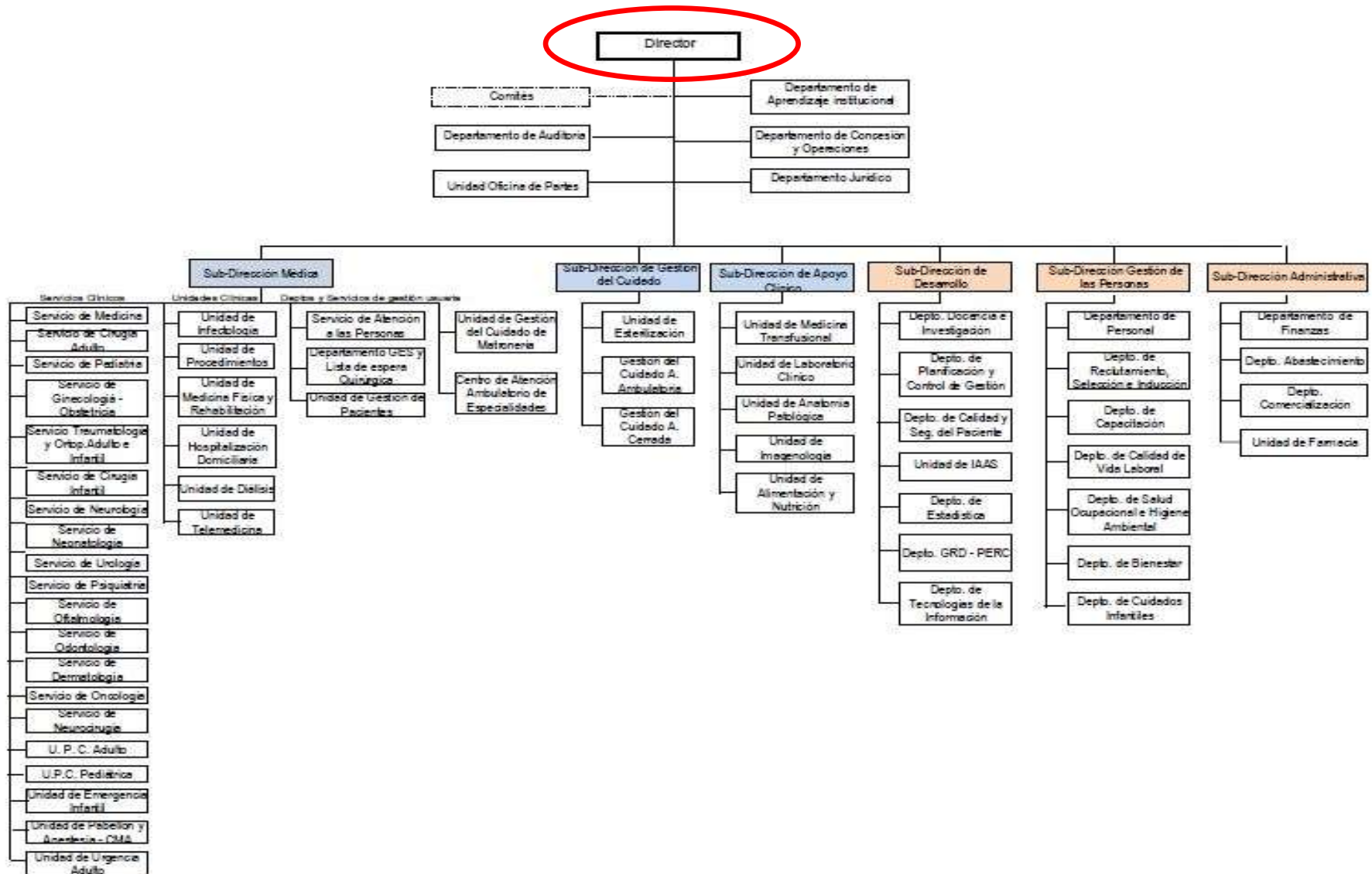
#### Clientes Externos

- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud pública).
- Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial, convenios suscritos y cumplimiento de las Garantías GES. Así como la recuperación del copago cuando corresponda.
- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Proveedores y Mercado Público, para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.

#### Actores Claves

ASOCIACIÓN	Nº Afiliados
Asociación de Funcionarios	712
ASENF Asociación de Enfermeras/os	155
FENATS	275
APRUS	249
ATEP	266
Asociación Médicos	188
<b>TOTAL</b>	<b>1.845</b>

3.4 ORGANIGRAMA





Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Administrativo/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Médico/a Instituto Traumatológico
- Director/a Hospital de Melipilla
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital de Talagante
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Talagante
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curacaví

