

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13/03/2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastías

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL CLÍNICO HERMINDA MARTIN SERVICIO DE SALUD ÑUBLE

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: Artículo 2º, del DFL N° 19, 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 pública, 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	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud y el Ministerio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando 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 la misión y funciones de la organización, contribuyendo con en el logro de los objetivos y metas del Establecimiento y la Red Asistencial.

Habilidad para lograr en forma oportuna y eficiente resultados en el área de su competencia, tomado en cuenta los compromisos institucionales adquiridos por el hospital Herminda Martin y las orientaciones ministeriales para la institución.

Se valorará contar con experiencia de al menos 2 años en cargos de dirección o jefaturas.

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, garantizando la continuidad de los servicios entregados.

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 equipos de trabajo, en un nivel apropiado para la envergadura y complejidad del hospital Herminda Martin, promoviendo y guiando relaciones de colaboración y compromiso, que se orienten al proceso de cambio y de normalización del hospital.

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 e informáticos 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 Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Ñuble
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Chillán

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir con el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al Asumir el cargo de Subdirector/a administrativo/a del Hospital Clínico Herminda Martin, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- a) Gestionar los recursos físicos y financieros del establecimiento permitiendo su aplicación oportuna en beneficio de los usuarios del sistema.
- b) Proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, asegurando la calidad de las acciones de salud, a través de un personal idóneo, procesos logísticos de apoyo y estructuras apropiadas.
- c) Participar en conjunto con el equipo directivo del hospital en la definición, puesta en marcha y operación de los sistemas de información y sus plataformas operativas y de comunicaciones en el marco de las políticas del sector salud.
- d) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materia de su competencia.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

- Proponer, implementar y difundir la base de políticas validadas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital.
- Evaluar el actual modelo de gestión financiero del centro de responsabilidad para su correcto control y ejecución con la finalidad de administrar eficaz y eficientemente los recursos materiales y financieros.
- Generar y desarrollar planes y programas para alcanzar el cambio en el modelo de atención, considerando el cambio organizacional que genera la construcción del nuevo complejo hospitalario.
- Obtener financiamiento para proyectos de inversión, velando por su ejecución dentro de los plazos definidos.
- Desarrollar y optimizar los sistemas de información para el correcto registro de prestaciones y procesamiento de la información de la producción del establecimiento.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El sector salud se concibe como un área de desarrollo del país en la que se han producido importantes transformaciones epidemiológicas, demográficas, sociales, tecnológicas y financieras. La modernización del Estado y la Reforma de la Salud constituyen ejes centrales en la gestión de los Servicios de Salud como gestor de la red asistencial, ajustándose a los principios que guían las políticas ministeriales de salud, que son los derechos ciudadanos, la equidad, solidaridad, calidad, transparencia, participación y el cambio del modelo de atención.

Los Servicios de Salud, a través de sus establecimientos dependientes y de la red de atención primaria municipal enfrentan la tarea de concentrar las labores directivas en la prestación de salud de la población, impactando fundamentalmente en el acceso expedito de los usuarios, los cuales pueden exigir legalmente sus garantías de atención, oportunidad, calidad y soporte financiero, teniendo como sustento de acción del régimen general de garantías y las garantías explícitas en salud.

El Servicio de Salud Ñuble, cubre el área geográfica de la provincia de Ñuble, perteneciéndoles las siguientes 21 comunas: Chillán, Chillán Viejo, Coihueco, Pinto, El Carmen, San Ignacio, Pemuco, Yungay, San Carlos, San Nicolás, Bulnes, Ranquil, Ñiquén, Quillón, Coelemu, Trehuaco, Portezuelo, Quirihue, Ninhue, Cobquecura y San Fabián. La población beneficiaria es de 455.400 personas aproximadamente.

Los hospitales de esta jurisdicción, son: Hospital Clínico Herminda Martín de mayor complejidad (Tipo 1), Hospital de San Carlos de mediana complejidad (Tipo 2), Hospital de Yungay, Hospital de El Carmen, Hospital

de Bulnes, Hospital de Coelemu, Hospital de Quirihue, todos los hospitales comunitarios y de salud familiar (tipo 4), además de un Centro de Salud Familiar CESFAM Violeta Parra, de Chillán.

Respecto a los centros de salud y consultorios, existen 26 consultorios con dependencia municipal; 59 postas rurales y estaciones médicos rurales.

EL Hospital Clínico Herminda Martin, pertenece al Servicio de Salud Ñuble, es un establecimiento Autogestionado en Red, con población asignada directa, de la Red de alrededor de 455.400 habitantes.

Recibe pacientes derivados de la Atención Primaria de Salud de toda el área de la provincia de Ñuble de los Hospitales Comunitarios de Yungay, El Carmen, Bulnes, Coelemu y Quirihue y los derivados del Hospital de mediana complejidad de San Carlos y pacientes generados por consulta directa en la Unidad de Emergencia del Hospital Herminda Martin. Envía sus pacientes de mayor complejidad a la Macro-Red de la Región del Bío Bío (Hospitales de Concepción y Talcahuano).

El hospital cuenta con 444 camas y una dotación de médicos de 220, su producción está organizada en Centros de Responsabilidad, Clínicos y de Apoyo, a saber Centro de Responsabilidad Médico, Centro de Responsabilidad Quirúrgico, Centro de Responsabilidad de Atención Abierta y Centros de Responsabilidad de Apoyo Clínico Terapéutico, Gestión y Desarrollo y Gestión de las Personas.

La misión del Hospital es: "Ser un hospital público autogestionado, coordinado en red, que entrega atención de salud de alta complejidad en las especialidades con las que cuenta y alta calidad a todos sus usuarios, preferentemente a los beneficiarios del sistema público de salud para contribuir a mejorar su calidad de vida".

Su visión "Hospital Público, autogestionado, coordinado en red, que brinda atención de excelencia en su nivel de complejidad. Centra su quehacer en sus usuarios y en el desarrollo de una organización sólida, transparente, confiable e integrada a la sociedad civil".

El/ La Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá gestionar la reparación de la torre quirúrgica post terremoto, la cual se encuentra en licitación (primer semestre), esperando que su construcción tome aproximadamente un año, con un presupuesto de \$ 5.000.000.000 y la puesta en marcha se contempla para fines del año 2013 o inicios del 2014. Con la reparación de la torre quirúrgica, se espera aumentar la producción del Hospital, recuperando pabellones y las camas críticas.

Respecto a la construcción del nuevo complejo hospitalario de Ñuble, existe un proyecto de construir un nuevo hospital de mayor resolutiveidad con una capacidad de 534 camas, cuya licitación se espera para el año 2013, el tiempo estimado de construcción es de 18-24 meses y la puesta en marcha se espera para fines del año 2015 o inicios del año 2016.

En el Servicio de Salud Ñuble los cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría

- Jefe/a del departamento de Atención Primaria
- Director/a Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán
- Subdirector/a Médico Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán
- Subdirector/a Administrativo/a o de recursos físicos y financieros de Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán
- Director/a Hospital San Carlos

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios otorgados por el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital son los siguientes:

Actividad	2009	2010	2011
Consultas de Urgencia	128824	129133	136513
Consultas Especialidad	176019	163594	150860
Total Partos	3979	3256	2971
Cesáreas	1620	1221	1019
% cesáreas	40.7	37.5	34.3
Indicadores de hospitalización			
Egresos	24316	19434	20197
Índice ocupacional	86.2	91.1	90.9
Promedio días estada	6.5	7.1	7.2
Intervenciones quirúrgicas			
Mayores	14912	10962	13.609
Menores	7594	6885	15083
Cumplimiento Garantías oportunidad de tratamiento	99.40	99.73	100

Fuente Servicio Salud Nuble

EQUIPO DE TRABAJO

Las áreas que se relacionan directamente con la subdirección administrativa del establecimiento son:

- **Finanzas:** Se coordina con esta jefatura para controlar y velar por la correcta administración de los sistemas de gestión interna que den cuenta de la ejecución y control del presupuesto anual del establecimiento; y para la elaboración e implementación de estrategias de recaudación y cobranza de ingresos propios, control de inventarios y aplicación de sistemas de costeo.
- **Abastecimiento:** Se relaciona con esta jefatura para velar por la provisión de bienes y servicios necesarios para el normal funcionamiento de Centros de Responsabilidad del Establecimiento, en forma oportuna y eficiente a través de la elaboración y ejecución del plan anual de compras y contrataciones, cautelando el empleo racional de los recursos públicos y respetando el marco dado por la normativa vigente.

- **Orientación médico estadística:** con esta jefatura se relaciona para velar por la correcta administración del sistema de admisión, referencia y atención de los usuarios de la red asistencial, controlando los procesos y trámites asistenciales y administrativos correspondientes; velando por el mantenimiento de sistemas de registro que permitan generar información para la toma de decisiones de gestión clínica.
- **Apoyo a los Servicios Internos:** esta jefatura tiene por objeto administrar los sistemas de mantención en términos de obras civiles y equipamiento, así como los procesos de alimentación, lavandería y servicios generales del establecimiento.

A la vez se trabaja directamente con Áreas de apoyo :

- **Tecnologías de la información:** esta jefatura y unidad se encarga de mantener y desarrollar aplicaciones computacionales de apoyo a la gestión clínica y administrativa que permitan integrar y optimizar tanto la gestión interna como su relación con sistemas externos.
- **Gestión de Inversiones:** esta jefatura se encarga de mantener actualizado y priorizado con los correspondientes estudios de factibilidad, los anteproyectos y proyectos tanto de equipamiento como de infraestructura formulados por los Centros de Responsabilidad, y gestionar permanentemente concursos para la obtención de distintas fuentes de financiamiento.

Además se relaciona funcionalmente con el/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Ñuble, en relación al cumplimiento de las metas de su competencia.

El Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán es parte del Comité Directivo del establecimiento, el cual está conformado por los Subdirectores y Jefes de área del Hospital. La función de este comité es dar asesoría constante al/la Director/a del Hospital, desde todas las áreas funcionales del establecimiento.

CLIENTES INTERNOS

El Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se relaciona directamente con:

- **Dirección del Hospital.:** A fin de recibir directrices y efectuar propuestas en el ámbito de su gestión.
- **Subdirección Médica:** Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.

- **Subdirección de Recursos humanos:** Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.
- **Subdirección de enfermería:** Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.
- **Unidades de asesoría:** Jurídica, auditoría, infecciones intrahospitalarias, calidad, OIRS (Oficina de informaciones, reclamos y sugerencias) entre otros. Se relaciona con estas unidades para recibir o entregar información, planificar y ejecutar tareas, acordar acciones conjuntas, entre otras.
- **Los Consejos Técnico Administrativo y Consultivo:** Además se relaciona con organizaciones internas tales como comités de abastecimiento, farmacia, emergencia, capacitación, entre otros, es participante activo de estos comités, presidiendo algunos de ellos.

CLIENTES EXTERNOS

El Subdirector/a Administrativo/a tiene como principales clientes externos:

- a) Usuarios de la Red Asistencial: El/La Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.
- b) Equipo directivo de la Dirección del Servicio de salud Ñuble.
- c) Contraloría Regional de la República: Se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- d) Fondo Nacional de Salud (FONASA): Para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- e) Proveedores y Mercado Público: para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	218
Dotación total del Hospital (titulares y contratados)	1587
Dotación honorarios del Hospital	168
Presupuesto que administra (hospital)	\$ 31.525.790.000
Presupuesto del Servicio	\$ 81.104.242.000

Fuente: Dipres. www.dipres.cl

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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.988.000.-** 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.280.506.-	\$1.368.303.-	\$3.648.809.-	\$3.000.302.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.008.716.-	\$1.805.230.-	\$4.813.946.-	\$3.853.209.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.285.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.270.133.-	\$1.362.080.-	\$3.632.213.-	\$2.987.855.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.988.000.-

***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.
- 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 alto directivo público 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 público 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 este sea renovado.