

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-09-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Undurraga

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL
DR. GUILLERMO GRANT BENAVENTE
SERVICIO DE SALUD CONCEPCION**

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 legal: Art.2° del DFL N° 20 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIIDAD

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	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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Concepción, Ministerio de Salud y la reforma del sector.

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 contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefaturas de equipos de trabajo, que le permitan dirigir y gestionar una organización de la complejidad y envergadura equivalente a su cargo.

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.

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.

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 conocimiento y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos informáticos, físicos, financieros, de abastecimiento, operaciones y/o logística a 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 Concepción
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Concepción
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Concepción

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente 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 en 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 Dr. Guillermo Grant Benavente, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros, abastecimiento, informáticos y tecnológicos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Monitorear el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y del Fondo Nacional de Salud.
3. 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, proceso logístico de apoyo y estructuras apropiadas.
4. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
5. Gestionar la información oportuna con que deben contar tanto los directivos del establecimiento como los funcionarios, y de manera relevante los usuarios.
6. Realizar el estudio y propuesta del proyecto de presupuesto del establecimiento y la asignación de recursos por subtítulo e ítem, en concordancia con el modelo de gestión y el modelo de

salud.

7. Asesorar administrativamente al equipo directivo del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente deberá:

- Liderar el proceso de planificación, desarrollo y evaluación en materias relacionadas con presupuesto, inversión, logística y desarrollo institucional.
- Definir e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital.
- Liderar la ejecución de los proyectos de inversión y monitorear la correcta implementación y puesta en marcha.
- Garantizar el correcto registro de prestaciones y procesamiento de la información de la producción del establecimiento mediante el desarrollo y optimización de los sistemas de información.
- Fortalecer los sistemas de control interno a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos y cumplimiento de normativas legales.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Concepción, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, y uno de los 5 de la Región del Bío Bío.

Es un organismo estatal funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Ministerio de Salud para el cumplimiento de las políticas, normas y planes generales que éste determine.

La misión del Servicio de Salud Concepción es ejecutar las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, con calidad humana y

tecnológica, al límite de los recursos que la sociedad asigne a este propósito.

El Hospital Guillermo Grant Benavente pertenece al Servicio Salud Concepción, que alberga una población total de 631.290 personas, de las cuales el 66,9% es su población beneficiaria. Este hospital es un establecimiento de salud de alta complejidad (tipo 1) que cubre además de la población beneficiaria antes señalada, aquellas necesidades de la provincia de Arauco, equivalente a 167.309 habitantes y en ciertas prestaciones muy complejas, atiende a los otros tres servicios de salud de la región (Talcahuano, Ñuble y Bío Bío), completando así un área de influencia total de 2.009.549 habitantes.

Actualmente su organización asistencial y clínica cuenta con: 16 Servicios Clínicos: Pediatría, Obstetricia Y Ginecología, Medicina, Cirugía, Neurocirugía, Neurología, Dermatología, Urología, Otorrinolaringología, Oftalmología, Dental, Oncología, Psiquiatría, Quemados, Cirugía Infantil, Pensionado; 10 Unidades de Apoyo Clínico Terapéutico: 3 Unidades de Paciente Crítico (Médica, Quirúrgica y Pediátrica), Pabellón y Anestesia, Unidad de Emergencia, Unidad de Diálisis, Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU), Radioterapia, Medicina Física y Unidad de Medicina Transfusional; 1 Centro de Atención Ambulatoria de alta complejidad; 4 Unidades de Apoyo Clínico al Diagnóstico: Laboratorio Clínico, Imagenología, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear.

El Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente se caracteriza por ser un centro de referencia regional y del sur del país para la alta especialidad médica. Esta condición, sumada al aumento de pacientes y a la propia realidad epidemiológica de la región, hace que el hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva un notable y constante desafío en relación con la atención oportuna a los usuarios del establecimiento.

Este hospital cuenta con 940 camas, con un índice ocupacional del 97,5%, siendo así el de mayor dotación del país.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Concepción, están 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 Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios más representativos entregados por el/la Subdirector/a Administrativo/a a son:

	2008	2009
Nº Total consultas realizadas	359.004	258.020
Exámenes de Laboratorio	2.139.234	2.160.886
Nº de camas	941	940
Egresos	84.396	62.938
Promedio días estada	5,3	4,51
Índice Ocupacional	84,7	97,5

Fuente: Servicio de Salud Concepción, 2010 / Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente, 2010.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del /de la Subdirector/a Administrativo/a está conformado por:

- El/La Jefe/a **Centro de Responsabilidad (CR) Desarrollo Institucional** está formado por 6 unidades y una dotación de 4 funcionarios. Su Jefe es un ingeniero comercial, sus funciones son controlar y gestionar las actividades del Centro de Responsabilidad (CR) y actuar como soporte de las actividades asistenciales.
- El/La Jefe/a **Centro de Responsabilidad (CR) Operaciones**, está formado por 5 unidades con un total de 330 funcionarios. Su jefe es un Ingeniero Civil, y sus funciones son brindar el apoyo y soporte de los procesos industriales, tales como lavandería, esterilización, alimentación, etc.
- El/La Jefe/a **Centro de Responsabilidad (CR) Logístico** está formado por 6 unidades y una dotación de 130 funcionarios. Su Jefe es un ingeniero comercial, quien controla y gestiona las actividades del CR y actúa como soporte de las actividades asistenciales. Se incluyen todas las labores inherentes a la gestión de abastecimientos, bodegaje y distribución.
- El/La Jefe/a **CR Marketing y Comercialización**, formado por 4 unidades, sus funciones son la gestión y recuperación de ingresos propios, (Servicio de Pensionado, Recaudación y Cobranzas). Su jefe es ingeniero comercial y cuenta con 55 funcionarios.

- El/La Jefe/a **CR Recursos Humanos**, está formado por 6 unidades con 68 funcionarios. Está a cargo de una enfermera, quien es la responsable de gestionar la contratación, carrera funcionaria y el desarrollo del personal del establecimiento.
- El/La Jefe/a **Unidad de Finanzas**, formado por un total 24 funcionarios y se encuentra a cargo de una profesional **Contador Auditor**.
- El/La Jefe/a **Unidad de Control de Gastos Subt. 22**, está formado por 10 personas, y su función es ejecutar y monitorear todos los procesos inherentes al devengamiento y pago de facturas, de manera de dar cumplimiento a los compromisos en esta materia.
- El/La Jefe/a **Unidad de Vigilancia y Seguridad**, a cargo de un profesional cuya función es gestionar en forma eficiente las tareas de seguridad y vigilancia, ya sea a través de la contratación del servicio externo y por los 8 funcionarios de esta unidad.

CLIENTES INTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

- **Equipo Directivo:** El/ la Director/a del hospital y el/La subdirector/a médico del hospital, con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisión y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- **Los/as Jefes/as de los Centros de Responsabilidad, jefes/as de Servicios Clínicos, jefes/as de unidades de Apoyo y jefes/as de unidades técnicas y administrativas**, en las materias de su competencia.

CLIENTES EXTERNOS

El Subdirector/a Administrativo tiene como principales clientes externos:

- **Usuarios/as 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.
- **Equipo Directivo** de la Dirección del Servicio de Salud Concepción.
- **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.

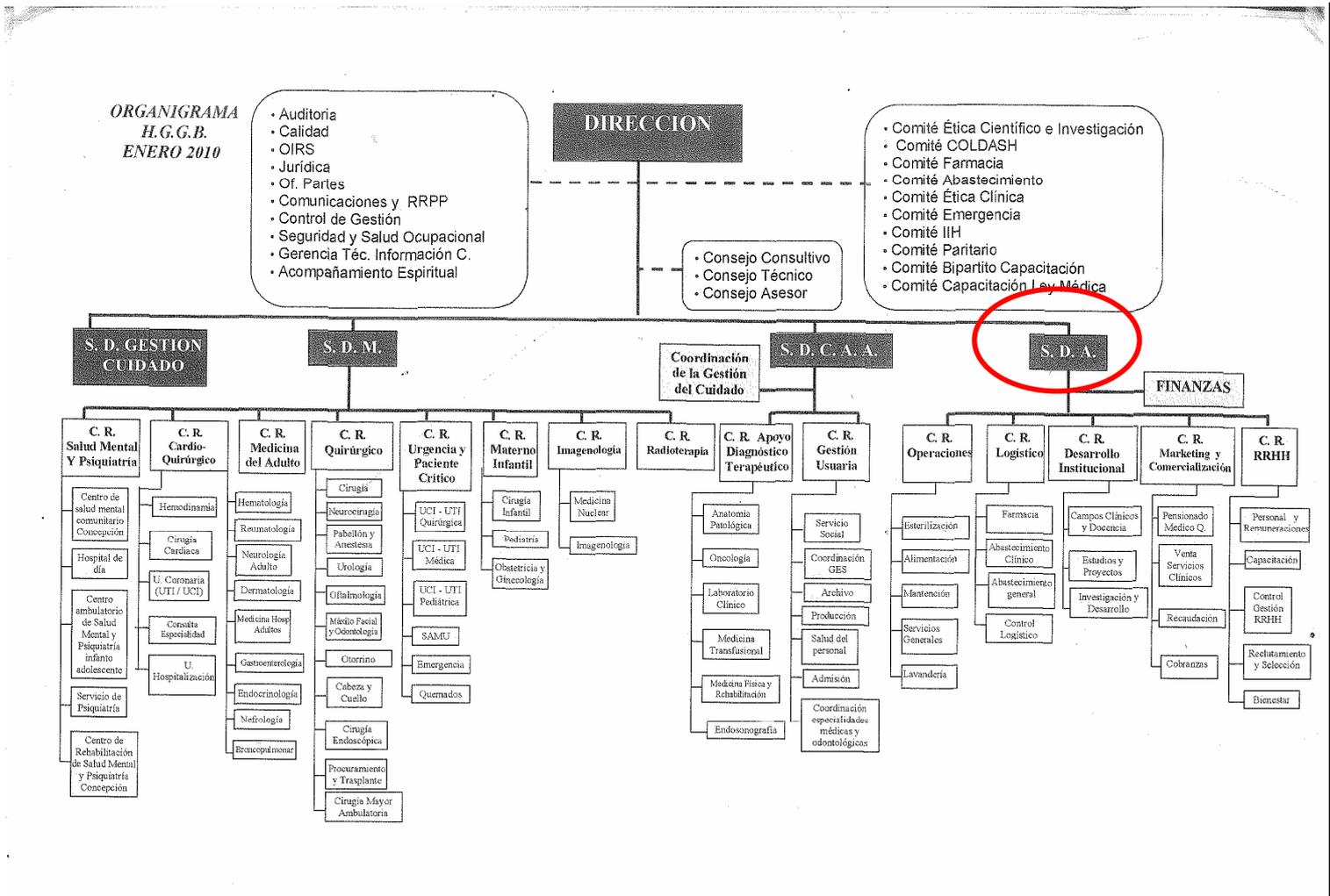
- **Fondo Nacional de Salud (FONASA):** para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- **Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9 personas
Dotación total del Servicio de Salud Concepción	4.349
Personal honorarios	596
Presupuesto que administra	\$ 56.588.000.000
Presupuesto del Servicio*	\$111.092.354.000

*Fuente: Ley de Presupuestos 2010 y decretos vigentes al 30.06.2010.

ORGANIGRAMA



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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.993.000.-** 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 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.113.716.-	\$1.479.601	\$3.593.317.-	\$ 2.961.714.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$ 2.216.113.-	\$1.551.279.-	3.767.392.-	\$ 3.092.270.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 3.005.000
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.104.236.-	\$1.472.965.-	\$3.577.201.-	\$ 2.949.627.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.206.633.-	\$1.544.643.-	\$3.751.276.-	\$3.080.183.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.993.000.-

***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 2% mensual, por su participación efectiva en la Junta Calificadora Central, sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y la asignación 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 recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario de un 2% por su participación efectiva en la Junta Calificadora Central, sobre la base de cálculo que contempla el sueldo base y la asignación profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

*****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 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 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 este sea renovado.