

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
MINISTERIO DE SALUD II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Viña del Mar, Región de Valparaíso

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del Cargo:**

Al/a Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá liderar la gestión técnico-administrativa del Hospital Dr. Gustavo Fricke, en relación con el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Recursos Financieros, Informáticos, Físicos y de Abastecimiento, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de cumplir con los objetivos del hospital, así como la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

**Funciones Estratégicas:**

1. Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Gustavo Fricke le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:
2. Liderar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento hospitalario y gestionar la distribución presupuestaria en el marco de la planificación de la Red Asistencial.
3. Controlar el avance de la ejecución presupuestaria del hospital, tomando las medidas necesarias para dar cumplimiento de éste, bajo el criterio de disciplina financiera y optimización en el uso de los recursos.
4. Mantener el equilibrio presupuestario y financiero, definido como el equilibrio que debe existir entre los ingresos y gastos devengados, conforme a las normas legales vigentes.
5. Asesorar al/a Director/a, así como a los/as demás Subdirectores/as del hospital en las áreas de recursos físicos, financieros e informáticos del establecimiento, resguardando el uso eficiente de recursos, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.
6. Dar cumplimiento y hacer cumplir las políticas, así como la normativa vigente, programas e indicadores relacionados con las adquisiciones del hospital, a fin de garantizar la capacidad operativa del mismo, la oportuna atención a sus usuarios y la eficiencia en el uso de los recursos.
7. Liderar el desarrollo, avance y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación del hospital, con la finalidad que se entregue información para el proceso de planificación y la toma de decisiones.
8. Generar e implementar un programa de trabajo, resguardando un clima laboral favorable, que potencie el desempeño, la satisfacción interna y el compromiso de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia técnica y humana.
9. Apoyar el proceso de cambio hacia el nuevo Hospital Gustavo Fricke, en lo relacionado a las áreas de su competencia, manteniendo un control activo sobre los recursos a disponer en tal proceso.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gianni Lambertini

\* 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>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	8
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	85
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$110.000.000

**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. Reposicionar la Subdirección Administrativa como líder de los procesos administrativos y financieros, contribuyendo a la gestión financiera del Hospital y al equilibrio presupuestario, facilitando la actividad clínica, y optimizando la calidad de la atención y la eficiencia del uso de los recursos.	<p>1.1 Asegurar el cumplimiento de la normativa financiera, como la resolución N°16 de CGR del 2015, sobre Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación, NICSP-CGR (Normas internacionales de contabilidad para el sector público- Contraloría General de Republica)</p> <p>1.2 Implementar medidas de control interno que permitan medir el uso eficiente de los recursos públicos asignados.</p> <p>1.3 Cumplir las metas presupuestarias establecidas.</p>
2. Liderar un Plan Administrativo para lograr la Eficiencia Hospitalaria.	<p>2.1 Coordinar y monitorear de manera permanente de la producción clínica, con el objeto de asegurar la correcta fuente de financiamiento del establecimiento.</p> <p>2.2 Desarrollar y monitorear un programa de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero y disminuir la deuda hospitalaria, implementando estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas.</p> <p>2.3 Apoyar el proyecto de "Implementación de Sistema de Grupos Relacionados al Diagnóstico en Hospitales de Alta Complejidad GRD", proveyendo los recursos materiales, financieros y sistemas de información.</p> <p>2.4 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.</p>
3. Fortalecer el proceso Logístico-Financiero, para mejorar los niveles de eficiencia en el uso de los recursos.	<p>3.1 Asegurar el cumplimiento de los procesos de gestión de abastecimiento y bodega del establecimiento, especialmente acciones que permitan el abastecimiento oportuno y control de insumos de pabellones quirúrgicos.</p>

	3.2 Asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.
4. Participar activamente, desde su ámbito de acción, en la Puesta en marcha del nuevo Hospital Gustavo Fricke.	4.1 Apoyar el cumplimiento del traslado planificado, dentro de su ámbito de acción. 4.2 Confeccionar una nueva estructura de gastos del establecimiento, que iniciará funcionamiento en las nuevas instalaciones. 4.3 Participar desde su rol en la segunda etapa de normalización del hospital.
5. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las competencias.	5.1 Implementar acciones para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo promoviendo un buen ambiente laboral. 5.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.

#### 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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.122.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

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.

## 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 etapa.

Estar en posesión de un 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.<sup>1</sup>

Fuente: Artículo 2° DFL N°8, Santiago, 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

<sup>1</sup>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.

## 2.2 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 áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines 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.

## 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

### COMPETENCIAS

#### C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C2. 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.

Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

**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 y contrata)	2.969
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$110.000.000

**3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL**

**Misión Institucional**  
 “Somos un establecimiento público asistencial, docente, autogestionado, acreditado y de alta complejidad, de referencia nacional y regional, que participa plenamente de la red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, con el compromiso de entregar una atención de salud amable, con estándares de calidad, seguridad, eficiencia y la mejor tecnología disponible, centrados en la satisfacción del usuario”.

**Objetivos Estratégicos institucionales**

- Orientar el desarrollo y ejecución de actividades a favor de la Satisfacción Usaria.
- Obtener eficiencia y eficacia en el accionar del Hospital.
- Promover una organización e integración en todas las actividades a realizar.

**Cobertura Territorial**  
 El Hospital Gustavo Fricke es un establecimiento de alta complejidad y cuenta con 443 camas de dotación en servicios Médicos, Quirúrgicos, Ginecológicos, y Pediátricos. Los servicios prestados en atención cerrada (hospitalizados) y en atención abierta en el Consultorio de especialidades, benefician a una población FONASA estimada en 850.730 personas. Cuenta además con un Servicios de Urgencia Médica de Adultos, Urgencia Infantil y Urgencia Ginecológica. La población beneficiada se encuentra distribuida en un territorio que abarca desde cordillera (Provincia de Petorca) a mar (Litoral central desde Los Molles a Viña del Mar).

Es Centro de referencia para cirugía cardiovascular compleja, como trasplantes cardiacos, de los Servicios de Salud Antofagasta, Coquimbo y Aconcagua; y patología hematooncológica (leucemias agudas y linfomas) del Servicio de Salud San Felipe - Los Andes. Además, es centro de referencia para Prematuros extremos, Fisurados y Oncología Infantil. El Servicio de traumatología es centro de referencia para pacientes del Servicio de Salud.

Respecto al nuevo Hospital Dr. Gustavo Fricke, la inversión aprobada para la ejecución de la primera etapa supera los 188 mil millones de pesos, lo que considera recursos para obra civil, equipos, equipamiento, tecnologías de información, y otros ítems con el fin de entregar la obra a fines de este año.

En relación a las Lista de espera, el Hospital tiene 48.470 pacientes pendientes de consulta de especialidad, 8.409 pacientes esperando un procedimiento y 10.600 pacientes esperando una intervención quirúrgica.

En cuanto a los aspectos financieros de este hospital, se muestran algunas cifras comparativas de los 3 últimos años en relación a los gastos del establecimiento y su deuda hospitalaria:

	2017	2018	2019
Gasto Bienes y Servicios de Consumo Devengado	39.855.547.000	41.307.429.072	43.224.600.889
Deuda	4.867.884.038	11.582.611.973	7.778.928.869

La superficie construida es de 92.297 m<sup>2</sup> distribuida en 8 plantas sobre el nivel de terreno y dos pisos subterráneos. El nuevo hospital (Etapa 1) contará con una capacidad de 558 camas, distribuidas en 116 camas críticas y 442 camas de hospitalización general, dispondrá de 21 pabellones quirúrgicos, 3 pabellones de hemodinamia y 7 salas de parto integral.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Gustavo Fricke debe interactuar fluidamente con los siguientes clientes internos y externos:

#### **Clientes internos/as:**

- Director/a del Hospital, Subdirección de Operaciones, Subdirección Asistencial, Subdirección de Recursos Humanos, y Subdirección de Gestión del Cuidado.
- Jefes/as de Subdepartamentos, Jefes/as de Servicios Clínicos y Unidades de apoyo, apoyando y asesorando en materias de su competencia.
- Subdirector/a Gestión Asistencial, responsable de la articulación de la red del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administración y Finanzas, Subdirector/a Gestión de las personas del Servicio de Salud.

#### **Clientes externos/as:**

- Los/as beneficiarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial y los municipios asociados.
- Equipo directivo de la Dirección del Servicio de Salud, de acuerdo a las materias de su competencia.
- Los usuarios de la red asistencial, como foco principal de su atención, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.

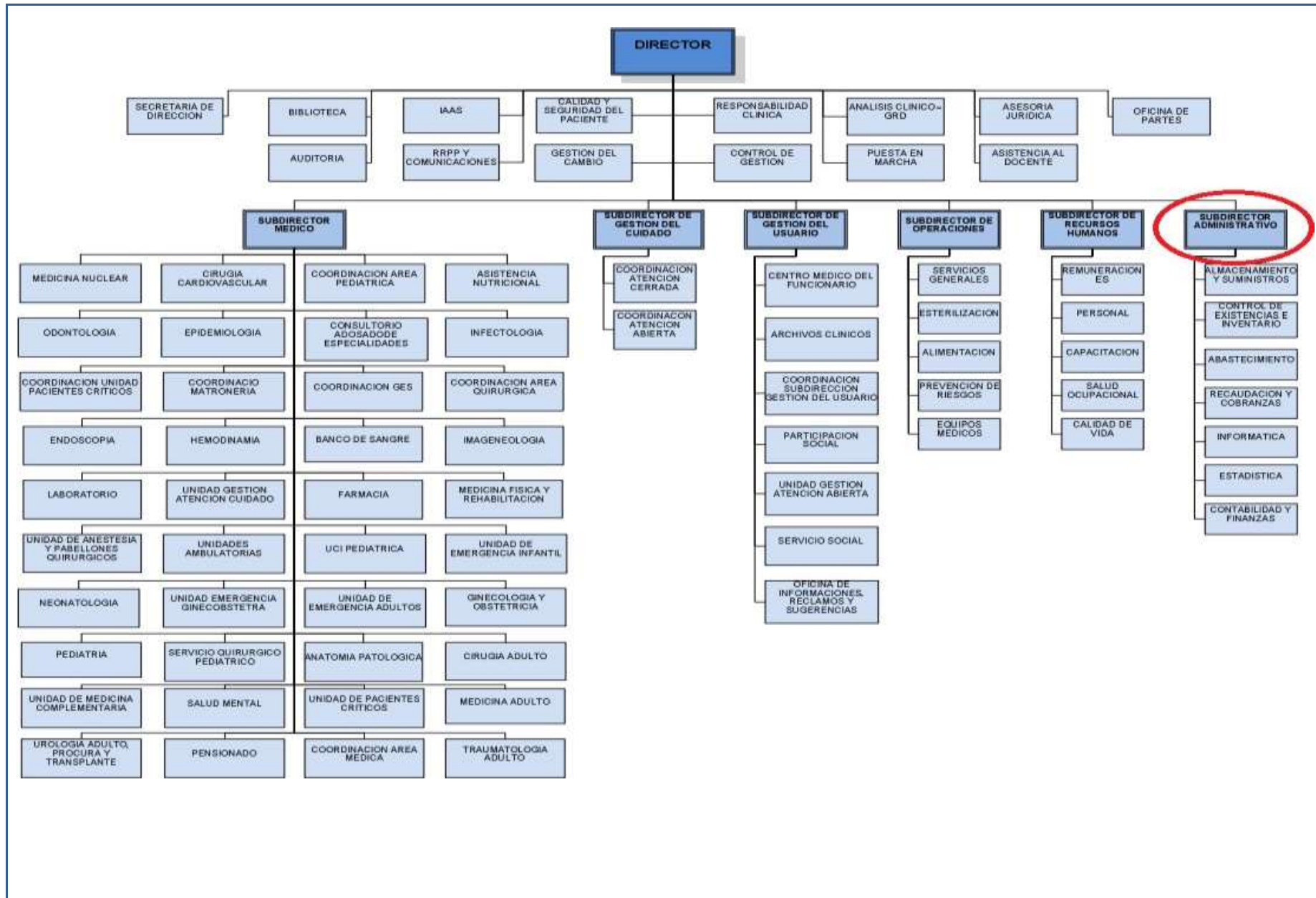
- Red clínica privada local.
- Proveedores de insumos y servicios, públicos y privados.
- Otras instituciones relacionadas como Fonasa, Cenabast, Superintendencia de Salud, Tesorería General de la República, Contraloría Regional, entre otras.

**Actores Claves:**

Las asociaciones de funcionarios son:

<b>ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS</b>	<b>Nº FUNCIONARIOS</b>
FENATS	753
FENATS	536
ASENF	306
FEDEPRUS	261
<b>TOTAL</b>	<b>1.856</b>

3.4 ORGANIGRAMA





Los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Director/a Hospital de Quillota.
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Quillota.
- Director/a Hospital de Limache.
- Director/a Hospital de Quilpué.
- Director/a Hospital de La Calera.