

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 27-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

<p align="center">SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS</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: Art. 2 del DFL. N° 17 del 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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
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 Servicio de Salud O'Higgins, Ministerio 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, 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 los compromisos institucionales adquiridos así como en el alcance de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para realizar evaluaciones oportunas y pertinentes y a la vez propuestas, programas y servicios, en el ámbito de su competencia, incorporando variables del contexto institucional, en el marco de la Normalización del Hospital de Rancagua.

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, como el proceso de normalización del establecimiento.

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.

Capacidad para conducir equipos de trabajo, promoviendo y guiando relaciones de colaboración y compromiso, que se orienten al proceso de cambio y de normalización del servicio.

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

Se valorará contar con conocimientos y/o experiencia en materias de gestión financiera y administración, como así mismo, logística; 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 del Libertador Bernardo O'Higgins
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Rancagua

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 gestión de las áreas financieros, físicos, informáticos, logísticos y de recursos humanos, 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 Regional de Rancagua; le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar e implementar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera y su control. Formulando un plan anual de compra y su licitación, a través de la plataforma de mercado público y/o de la intermediación.
2. Gestionar los recursos 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 y considerando el contexto de cambios, en relación al proceso de normalización del hospital.
3. Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, normas técnicas e instrucciones, relativas a materias de su competencia.
4. Garantizar y administrar el buen funcionamiento de los sistemas, destinados a proveer información oportuna para la toma de decisiones de los altos directivos del establecimiento, como así para los funcionarios y de manera relevante, los usuarios.
5. Liderar el proceso de gestión de personas en materias de reclutamiento y selección, desarrollo y evaluación de desempeño, entre otros.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Rancagua, deberá:

1. Liderar e implementar el proceso de cambio integral del Hospital.
2. Asegurar el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera. generar políticas y procesos destinados al orden financiero, y generación de ingresos propios, manteniendo el nivel de entrega de los servicios de salud del establecimiento y satisfacción del usuario.
3. Garantizar la implementación de los sistemas informáticos, como la entrega oportuna de información para la toma de decisión de los Directivos.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

Uno de los grandes desafíos que se presentan para el Hospital es la construcción del nuevo establecimiento, que será entregado el primer semestre del año 2013. Seguirá siendo un Hospital de Alta Complejidad, que dará la cobertura regional al resto de la Red Asistencial.

Del mismo modo, otro de los desafíos principales del establecimiento es consolidarse como referencia para la Sexta y Séptima región, y a su vez mantener un equilibrio financiero.

La región de O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 780.627 personas, de la cual el 80.41% es beneficiaria del sistema público de salud, el 12.43% de isapres y un 7.17% beneficiaria de otros sistemas de salud. El promedio nacional de los beneficiarios de FONASA es de 77.93%.

La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas. La Red Asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital Regional de Rancagua que tiene la doble función de ser hospital cabeza de microárea y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la Red Asistencial. Cuenta con las especialidades básicas además de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, UTI adultos y neonatal y psiquiatría.

La microárea encabezada por Rancagua incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 Consultorios de Rancagua, Codegua, Mostazal, Olivar, Requinta, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda; siendo la población asignada de toda la microárea de Cachapoal de 409.531 personas.

La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y sus 2.014 funcionarios (titulares, contratados, honorarios y compras de servicios); 496 camas, 13 servicios clínicos, 17 unidades de apoyo y 21 servicios administrativos.

El establecimiento cuenta en la actualidad en términos de infraestructura con dos edificios: el primero de 16.500 m², que data del año 1966, y el segundo, de 12.000 m², que data de 1974.

- Población Beneficiaria: 695.000 habitantes
- Metros cuadrados resultantes del Diseño: 90.000 m² aprox.
- Con una dotación de 520 camas

Cabe señalar que junto a el/la Subdirector/a Administrativo del Hospital Regional Rancagua del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director Hospital de Rancagua
- Director Hospital Santa Cruz
- Director Hospital de San Fernando
- Subdirector Médico de Hospital de Rancagua
- Subdirector Médico Hospital de San Fernando

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2009	2010	2011
Medicina	88.822	88.471	101.528
Cirugía	22.400	23.951	22.857
Traumatología	13.687	13.465	12.679
Pediatría	2.611	2.42	2.214
Ginecología	7.783	7.770	8.605
Obstetricia	8.824	8.058	6.709
Ofthalmología	9.723	6.624	6.514
N° Total consultas realizadas	153.85	152.704	154.724
Promedio Atención Médica Diarias	641	636	645
Consultas nuevas	50.111	46.016	50.050
N° consultas no médicas	21.984	14.446	38.963
Exámenes de Laboratorio	904.545	664.3	1.051.268
INDICADORES	2009	2010	2011

N° de camas	516	481	497
Egresos	22.109	18.886	20.662
Promedio días estada	6,3	6	6.6
Índice Ocupacional	84,7	85	85.1
Índice Letalidad	3,9	4	3.7
Rotación	44,2	48	26.1
Inter. Sustitución	1,27	1	1.3
Intervenciones Quirúrgicas mayores	15.017	9.552	17.086
Intervenciones quirúrgicas menores	6.774	4.754	6.728
INTERVENCIONES URGENCIA	2009	2010	2011
Total Consultas Urgencia	132.413	116.451	123.321
Promedio de consultas diarias	362,8	319,04	337,9
N° consultas Niños menores de 15 años	48.602	42.983	41.879
N° consultas Adultos mayores de 15 años	69.584	59.469	81.442
N° consultas Adultos mayores (+65)	14.227	13.999	14.583
N° consultas Maternales	7.855	6.685	14.202
Total Intervenciones	21.791	14.306	23.814

EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital Regional de Rancagua, se relaciona directa y constantemente con:

- **Jefe Unidad Gestión de la información y coordinación con el usuario**, que tiene a su cargo las áreas de archivo e informática.
- **Jefe Unidad Operaciones y apoyo logístico**, que administra las áreas de lavandería, abastecimiento, servicios generales, alimentación, ingeniería y mantención.
- **Jefe Unidad Gestión financiera**, que administra las áreas de contabilidad, negocios y pensionado, recaudación, tesorería.
- **Jefe 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 Regional de Rancagua, interactúa con todos los funcionarios del establecimiento. Además, se relaciona con:

- **Director/a del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- **Subdirector/a Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector/a de Gestión de cuidados de enfermería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.
- **Staff de asesores del Director/a del Hospital**, 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).
- **Subdirector/a Administrativo del Servicio**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- Los usuarios de la Red Asistencial, como foco principal de su atención, asegurando la resolutividad al interior del establecimiento.
- Red clínica privada local y área metropolitana.
- Mercado Público, para la compra de bienes y servicios.
- Proveedores de insumos.
- Fondo Nacional de Salud: para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, calidad, financiamiento) y de la recuperación del

<p>copago que corresponda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contraloría General 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.
--

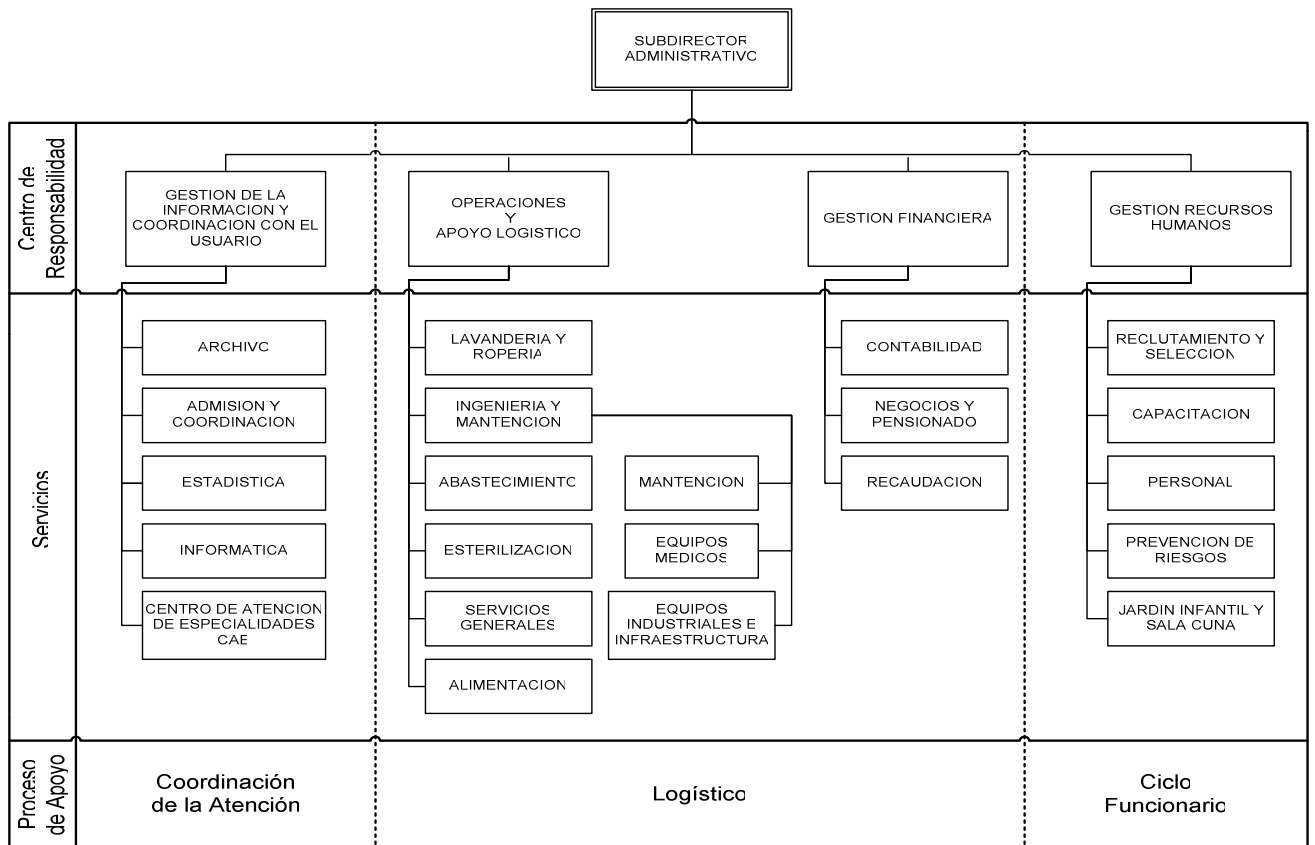
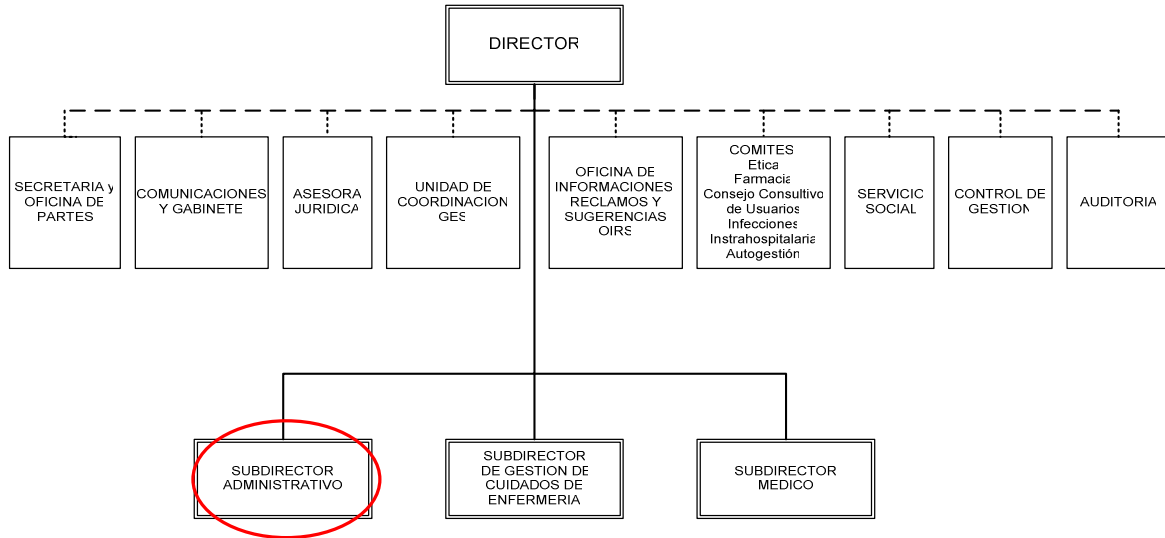
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	403
Dotación Total del Hospital	1.621
Dotación Honorarios del Hospital	90
Presupuesto que administra(**)	\$ 35.914.000.000.-
Presupuesto del Hospital (**)	\$ 35.914.000.000.-
Presupuesto del Servicio(*)	\$107.241.917.000-

* Fuente: Dipres 2012 www.dipres.cl

**Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** 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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.735.000.-** para un no funcionario, 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.965.514.-	\$1.375.860.-	\$3.341.374.-	\$2.747.231.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.606.152.-	\$1.824.307.-	\$4.430.459.-	\$3.564.044.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.020.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.955.729.-	\$1.369.010.-	\$3.324.739.-	\$2.734.755.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.735.000.-

***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 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.