

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO HOSPITAL REGIONAL LIBERTADOR BERNARDO
O'HIGGINS
SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Libertador General Bernardo O'Higgins, Rancagua.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Misión del Cargo:

A el/la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, velando por la adecuada gestión de los departamentos de finanzas, recursos físicos, informática TIC y logísticos, 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 autogestionada, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

Funciones Estratégicas del Cargo:

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros y abastecimiento del establecimiento, en beneficio de la atención de los usuarios del sistema.
2. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
3. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
6. Gestionar los sistemas de información presupuestaria, financiera, de abastecimiento y clínica, con que deben contar los directivos del establecimiento, así como los funcionarios y los usuarios.
7. Desarrollar, proponer e implementar estrategias que permitan tener un adecuado equilibrio financiero, en el ámbito de su competencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-08-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Bendeck

*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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	347
Presupuesto que administra	\$95.869.401.000.-*

* Incluye Subt. 21, Subt.22 y Subt.29. Presupuesto al 31/06/2020, Fuente: SIGFE

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer y vigilar los procesos de gestión administrativa, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital.	1.1 Fortalecer y mantener actualizado el sistema de control y gasto presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas. 1.2 Generar y reforzar un plan de trabajo que garantice el cumplimiento de la normativa de compras públicas y de los procesos de pago que se instauren. 1.3 Coordinar con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas. 1.4 Planificar y controlar el gasto en compras de servicios del subtítulo 22, acorde a la normativa vigente.
2. Participar activamente en la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, en el ámbito de su competencia.	2.1 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia. 2.2 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.
3. Promover la actualización tecnológica, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles del Establecimiento.	3.1 Generar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del Establecimiento, en el ámbito de su competencia, de acuerdo a los lineamientos ministeriales. 3.2 Monitorear la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica que se encuentren debidamente aprobados, de acuerdo a los lineamientos ministeriales.

<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las competencias.</p>	<p>4.1 Promover un adecuado desempeño de su equipo de trabajo en un buen ambiente laboral.</p> <p>4.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</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.

<p>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%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$3.739.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Ohiggins.</p> <p>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.</p>

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.

<p>Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años en el sector público o privado.</p>
--

Fuente: Artículo 2 del DFL N° 10 de 24 de agosto de 2017 del 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.

<p>Es altamente deseable poseer experiencia en gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logística y compras - Normas IFRS o NIC-SP - Sector salud <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección o jefatura, en materias afines.</p>

*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.

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

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.

C3. 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.

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 HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3280*
Presupuesto Anual	\$95.869.401.000.-**

*Adicionalmente, 32 personas poseen contratación en calidad de honorarios y 292 compras de servicio de personal permanente, al 31/07/2020.

**Presupuesto al 31/06/2020, Fuente: SIGFE

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Hospital Regional Libertador General Bernardo O'Higgins se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins es un establecimiento que busca cumplir con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

- Integrado a la red asistencial.
- Desarrollo institucional, esto quiere decir que existan líneas concretas de desarrollo en todo ámbito, desde RRHH hasta la gestión clínica y satisfacción usuaria.
- Estabilidad financiera con presupuesto autónomo.

Misión Institucional:

Hospital Autogestionado en red, de alta complejidad, que proporciona atención de salud integral en una cultura de calidad y seguridad, comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

Respecto a los bienes y servicios de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, se describen a continuación:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	AÑOS		
	2017	2018	2019
MEDICINA	107.321	104.173	104.613
CIRUGIA	28.977	34.557	32.164
TRAUMATOLOGIA	13.549	14.724	13.697
PEDIATRIA	2.102	2.274	2.777
GINECOLOGIA	6.363	8.289	7.633
OBSTETRICIA	6.479	7.300	7.495
OFTALMOLOGIA	10.360	11.840	9.467
Nº TOTAL CONSULTAS REALIZADAS	175.151	183.157	177.854
CONSULTAS NUEVAS	78.838	84.877	72.189
Nº CONSULTAS NO MEDICAS	30.906	33.512	40.640
EXAMENES DE LABORATORIO	1.683.155	1.923.091	2.009.247
EXMANES RADIOLOGICOS	120.816	122.590	129.180

Fuente:

- Datos extraídos de Rem A07; Sección A: Consultas de Especialidad, Consultas realizadas y Consultas Nuevas de Enero a Diciembre 2018 y 2019.

- Dato extraído para Nº Consultas no Médicas Serie BS, Exámenes de Laboratorio y Rx Rem B17 de Enero a diciembre 2018 y 2019.

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan a continuación:

INDICADORES HOSPITALARIOS	AÑOS		
	2017	2018	2019
Nº CAMAS	536	536	536
EGRESOS	18.467	20.103	22.744
PROMEDIO ESTADA	8	8,01	5,73
INDICE OCUPACIONAL	84,7	87,9	88,29
INDICE LETALIDAD	3,2	3,13	3,05
INDICE ROTACION	37,5	38,39	41,59
INTERVALO SUSTITUCION	1,49	1,14	1,00
INTERV. QUIRURGICAS MAYORES	19.063	17.771	18.354
INTER. QUIRURGICAS MENORES	5.668	6.090	7.722
TOTAL INTERVENCIONES QUIRURGICAS	24.731	23.861	26.076

Fuente:

- Datos extraídos para Intervenciones quirúrgicas mayores e Intervenciones quirúrgicas menores; Rem B17.
- Datos extraídos de Nº de camas, Egresos, Promedio días estada, Índice Ocupacional, Índice Letalidad, Rotación e Intervalo Sustitución página web www.deis.minsal.cl

Respecto a la lista de espera GES del Hospital, según año de entrada, es:

Tipo de prestación GES	AÑOS			
	2017	2018	2019	2020
Intervención Quirúrgica Retraso	0	3	44	27
Consultas Especialidad Retrasadas	0	0	16	1.778
Garantías Vigentes - Consultas	0	0	0	114

*Datos al 30/06/2020, Fuente SIGGES.

En cuanto a la lista de espera No GES, ésta es la siguiente:

Tipo de prestación NO GES	AÑOS		
	2017	2018	2019
Intervención Quirúrgica	1.203	3.197	4.599
Consulta nueva especialidad	12.221	19.258	25.910
Procedimientos	3.392	3.806	4.701

*Datos oficiales de junio de 2020, exportado 13/07/2020, Fuente SIGTE.

Actualmente el Hospital Regional se encuentra situado en las nuevas dependencias que le permitió aumentar su capacidad y calidad de atención para los habitantes de la región, dado que cuenta con un edificio de 90.000 m², una dotación de 536 camas e implicó una inversión de 71.000 millones de pesos, más 20.000 millones en equipamiento. Durante el año 2016 se logró completar y cerrar el ciclo de marcha blanca del proceso de normalización del establecimiento.

El objetivo para el actual período es facilitar y propender al correcto funcionamiento de todos los Servicios Clínicos y Operacionales del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, abocándose de manera prioritaria a las siguientes materias:

- ✓ Realizar un diagnóstico de la situación actual de los procesos del establecimiento, identificando nodos críticos y solucionándolos en base a un plan de mejora que facilite la priorización de estrategias asistenciales, operacionales y administrativas con el fin de propender a la eficiencia, considerando el recurso humano, físico y financiero existente, el modelo de gestión clínica y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

- ✓ Planificación de recursos humanos y gestión dotacional.

El Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, en lo que refiere a la deuda financiera, es de \$ 3.848.088.049 al 31/06/2020.

Por otra parte, el Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins se encuentra en un proceso de revisión, auditando el estado de sus listas de espera, con la finalidad de estimar y planificar correctamente su gestión. En ese sentido, la clarificación y gestión de las listas de espera será un desafío para la dirección.

Clientes Internos: En el ámbito interno, el/la Subdirector/a Administrativo de Hospital, se relaciona principalmente 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 y Desarrollo de Personas**, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- **Subdirector/a Administrativo del Servicio**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Enfermería y Subdirector/a de Matronería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.

Además, se relacionará directamente con el **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).

Clientes Externos: el/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes y su foco principal de su atención, asegurando la resolutivez al interior del establecimiento. Adicionalmente se relaciona con:

- **Ministerio de Salud:** el Hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- **Dirección del Servicio de Salud O'Higgins:** a través de negociaciones presupuestarias, gestión en red en el área de su competencia, y formulación de iniciativas de inversión.
- **Superintendencia de Salud:** el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- **Hospitales de la Red (públicos y privados)**, así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- **Contraloría General de la República**, 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
- **Servicio de Impuestos Internos:** en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- **Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas:** convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos

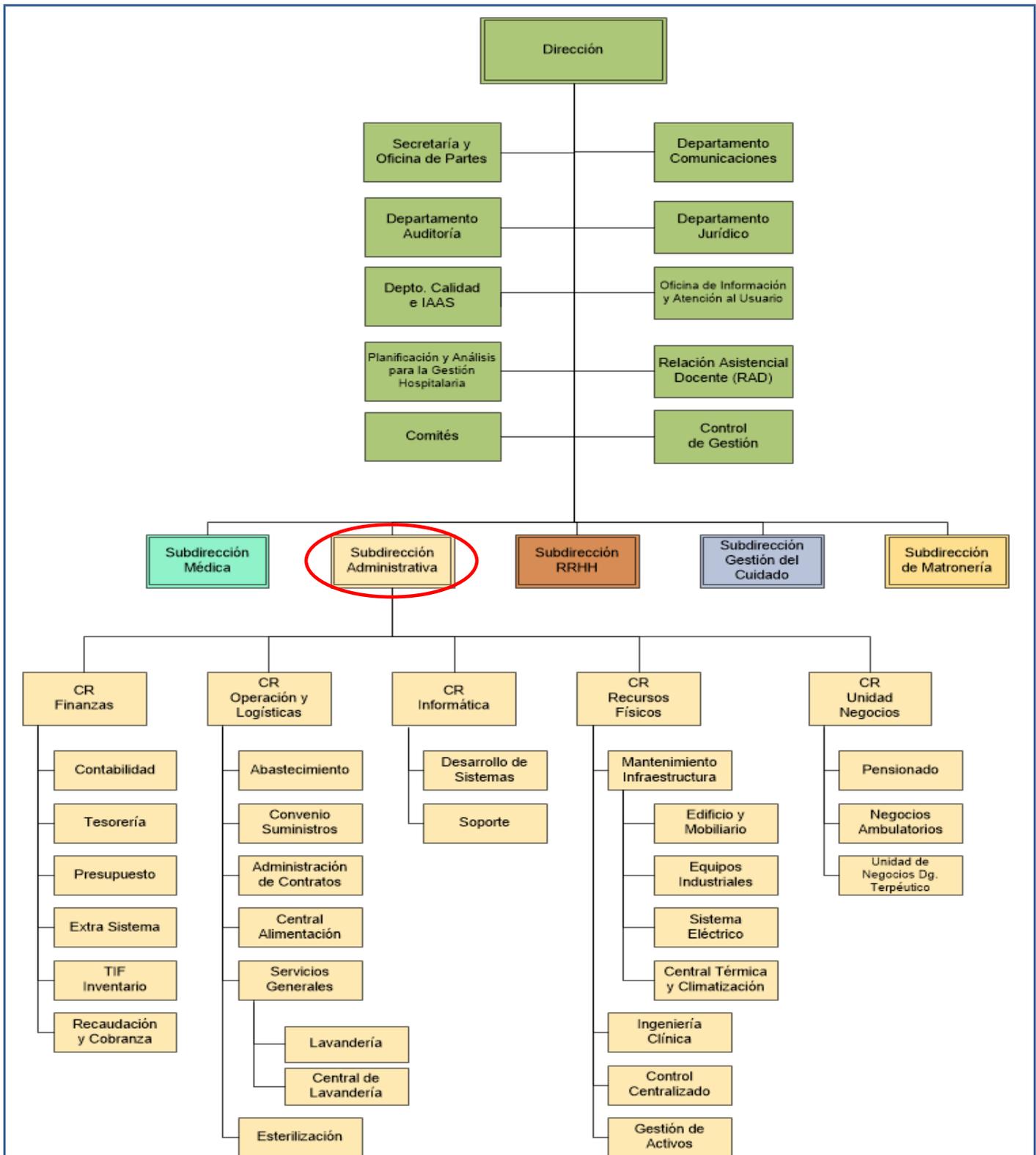
Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.

- **Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación:** con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- **Secretarios Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud:** con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- **Red clínica privada local y área metropolitana.**
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.

Actores claves:

Asociaciones Funcionarios	Nº Afiliados Hospital
ASOC.CHOFERES	10
FENATS	971
ASIAP	171
ASOCIACION DE ENFERMERAS	351
FENPRUSS	338

3.4 ORGANIGRAMA



* Resolución Exenta N° 5236 de 15 de septiembre de 2016 del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.

Los cargos del Servicio de Salud O'Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección

Pública los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
6. Director/a de Hospital Santa Cruz.
7. Director/a de Hospital de San Fernando.
8. Subdirector/a Médico de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
9. Subdirector/a Médico de Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
11. Director/a de Hospital Rengo.
12. Subdirector/a Médico Hospital Rengo.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de San Fernando.