

**SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector/a de Gestión Administrativa/a y Financiera de Centro de Referencia de Salud de Maipú le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del CRS, en materias de recursos financieros, físicos, abastecimiento, informáticos e iniciativas de inversión, con el fin de asegurar el óptimo funcionamiento y uso efectivo de los recursos, contribuir al logro de los objetivos asistenciales y sanitarios, metas del CRS y a la implementación de las políticas estratégicas del mismo, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Gestión Administrativo/a y Financiera le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer al/a Director/a de las políticas, planes y programas relativos a las materias indicadas en concordancia con la normativa vigente.
2. En el aspecto financiero, contable y patrimonial, controlar la regularidad y corrección de las operaciones y procedimientos relativos al ingreso, administración e inversión de los recursos financieros y patrimoniales del Establecimiento y la observación de la Ley de la Administración Financiera del Estado y demás normas atinentes a esta materia.
3. Planificar, coordinar, supervisar y evaluar la utilización de los recursos humanos, financieros, operacionales, físicos y de abastecimiento del establecimiento, para prestar apoyo a la gestión técnica y asistencial del mismo.
4. Efectuar estudios, proponer planes y medidas de organización y racionalización de funciones y procedimientos para optimizar la gestión del CRS Maipú, colaborando en la supervisión, control y evaluación del cumplimiento de esos planes y medidas.
5. Colaborar en diseñar y elaborar el plan de desarrollo anual del Establecimiento.
6. Asesorar al/a Director/a del CRS Maipú en materias de su competencia.
7. Controlar el cumplimiento de las políticas generales, normas e instrucciones específicas en materias de su competencia.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	69
Presupuesto que administra	\$ 11.305.100.000-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-06-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

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 los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control y ejecución, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del CRS Maipú.	<p>1.1. Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, propiciando la generación de ingresos propios del establecimiento, a través de la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas, entre otras iniciativas.</p> <p>1.2. Optimizar los sistemas de control y ajuste presupuestario que permitan mantener el equilibrio financiero y mantener los niveles de deuda cero.</p>
2. Gestionar en forma oportuna y eficiente los recursos físicos y financieros del establecimiento, contribuyendo al equilibrio financiero y la ejecución eficiente del presupuesto en bien de la atención de salud que está en su cartera de servicios.	<p>2.1 Asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores.</p> <p>2.2 Implementar un sistema de gestión de costo de prestaciones clínicas.</p> <p>2.3 Coordinar con la subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.</p>
3. Gestionar las tecnologías habilitantes para el CRS Maipú, con la finalidad de entregar una atención de salud integral, accesible, oportuna, eficiente y de calidad.	<p>3.1. Definir e implementar estrategias para contar con la adecuada tecnología, tanto en el ámbito clínico asistencial como en lo administrativo.</p> <p>3.2. Generar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del establecimiento.</p>
4. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en el establecimiento, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos y de la atención a usuarios.	4.1 Definir el plan de compras que permita asegurar el abastecimiento oportuno y en cantidad suficiente, de acuerdo a las necesidades de los servicios del CRS Maipú.
5. Fortalecer el desempeño laboral y la convivencia relacional de los equipos de trabajo bajo su dependencia, potenciando el talento, las habilidades y las competencias en el contexto organizacional.	<p>5.1. Lograr que el trabajo de los equipos que dirige se desarrolle en ambientes laborales satisfactorios, propiciando el adecuado cumplimiento de las normas y disposiciones en materias de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>5.2. Fortalecer el desempeño laboral de su equipo de trabajo, orientado a optimizar el logro de los productos necesarios para apoyar una atención de salud de eficaz, de calidad y oportuna para los usuarios/as</p>

	5.3. Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.
--	---

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 **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.301.000.-**

I. 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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

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 administrativa, 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.

*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.

2.4 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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.

C2. 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.

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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	294
Presupuesto Anual	\$ 11.305.100.000-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional

Somos una institución pública de salud, asistencial - docente, acreditada, que brinda atención de salud especializada, integrada, segura; y de mediana complejidad al paciente y su familia, respetando su dignidad, resguardando su intimidad y contribuyendo a su bienestar físico, psíquico y espiritual, con foco en la atención de personas mayores; con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido que aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y estimula la innovación.

Objetivos Estratégicos institucionales

- Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención integral para Adultos Mayores con programas de atención innovadores y coordinados con los diferentes niveles de atención, ajustados a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios, por la Red Asistencial, FONASA y el Ministerio de Salud.
- Garantizar una gestión clínica de excelencia que asegure el acceso, la oportunidad, continuidad y la calidad de la atención
- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad en la Atención.
- Implementar las Políticas y Prácticas de Gestión y Desarrollo de las Personas en el marco de las orientaciones del Servicio Civil.
- Asegurar la sustentabilidad y el equilibrio financiero a través de una gestión que garantice el uso efectivo y eficiente y, la generación permanente de recursos.
- Fortalecer la participación ciudadana a través de estrategias participativas que favorecen la inclusión de la comunidad en general.
- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos con el apoyo de tecnologías de la información, la innovación y la comunicación estratégica, favoreciendo líneas de investigación y proyectos sustentables.

Cobertura Territorial

El CRS Maipú atiende a los beneficiarios del Libro II del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, principalmente del polo Maipú y Cerrillos, así como de beneficiarios derivados por FONASA desde otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana o fuera de ésta.

Servicios entregados

Los servicios disponibles para los usuarios están agrupados en 5 grandes Servicios Clínicos:

- Especialidades Médicas: Considera las especialidades de Oftalmología, Cirugía Vasculor Periférica, Cirugía General, Traumatología y Otorrinolaringología; en este espectro destaca el amplio desarrollo

Oftalmología, tanto en la disponibilidad de exámenes, tratamientos, así como de la Sub Especialidad de Retinología, y especialistas en las áreas de Estrabismo y Oculoplástica. Las especialidades de este Servicio Clínico se encuentran en expansión, atendida la demanda asistencial.

- Cirugía Mayor Ambulatoria: Contempla actividad quirúrgica de las especialidades mencionadas anteriormente, siempre bajo la modalidad Ambulatoria, por lo que no requiere de Hospitalización posterior a la intervención quirúrgica. Destacan las cirugías de Cataratas, Vitrectomía por Retinopatía Diabética y Desprendimiento de Retina, Estrabismo, accesos vasculares funcionales con fístulas arteriovenosas para hemodiálisis en pacientes adultos, várices de extremidades inferiores, entre otras.
- Hospitalización: El CRS Maipú cuenta camas hospitalarias de cuidados medios, atendiendo derivaciones de otros establecimientos de la Red Asistencial, permitiendo así la liberación de este recurso en establecimientos Hospitalarios de mayor complejidad. Actualmente la dotación de este recurso es de 40 camas.
- Hospitalización Domiciliaria: Para mejorar la utilización del recurso cama hospitalaria y la integración del mismo en el trabajo en red asistencial, la institución incorporó este nuevo servicio clínico desde junio 2021, con una dotación de 15 cupos domiciliarios, proyectando su expansión en el segundo semestre.
- Odontología: El servicio de odontología entrega atención en las especialidades de Periodoncia, Endodoncia y Prótesis Removible. Éstas con foco en la resolución de actividades para la Atención Primaria del SSMC y la APS Municipal de la I. Municipalidad de Maipú. Además, cuenta con un servicio de atención espontánea diurna para casos que requieran atención de urgencia odontológica. En el mes de julio 2021 iniciará su funcionamiento la atención odontológica domiciliaria, enfocada en adultos mayores que no pueden salir de sus domicilios.

Deuda financiera

El CRS Maipú concluyó con MM\$1.055.- de deuda en el ejercicio presupuestario año 2020 y deuda cero en su ejercicio presupuestario año 2019.

Cumplimiento Garantía de Oportunidad GES y Lista de Espera No GES

Dentro de la cartera su Servicios el CRS Maipú realiza prestaciones GES como No GES. En el caso de las primeras, el número de Garantías de Oportunidad vencidas al 31 de diciembre de 2019 fue de 142; mismo número para el corte al 31 de marzo de 2020. Respecto a la Lista de Espera No GES, a la fecha se tiene un total de 428 pacientes en espera para Consulta Nueva de Especialidad y 779 para Intervención Quirúrgica.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

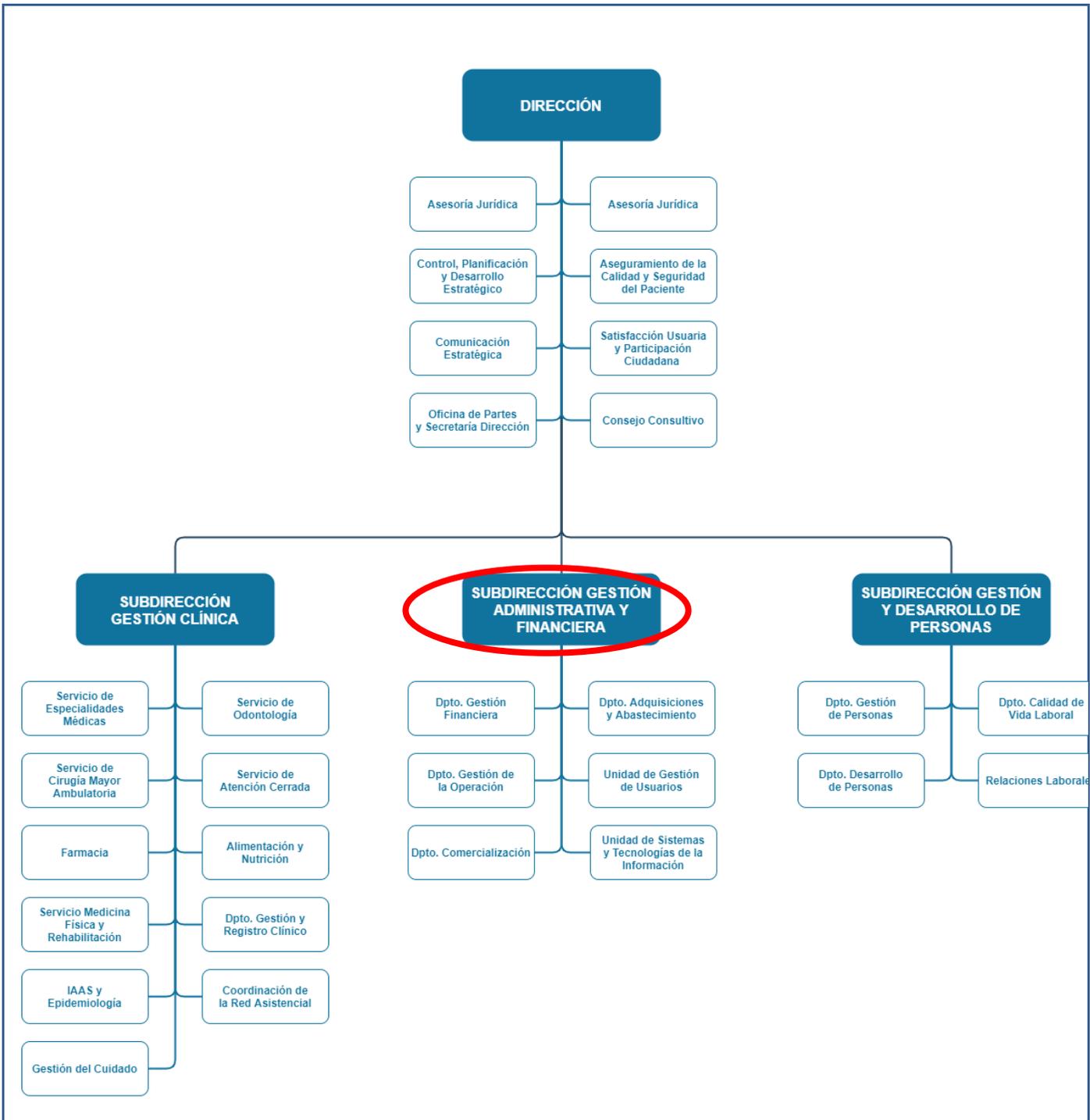
- Director/a, Subdirector/a de Gestión Clínica, Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Jefes de Servicios Clínicos, Departamentos, Unidades y Secciones.
- Funcionarias/os del Centro de Referencia de Salud de Maipú.
- Asociaciones Gremiales:
 - Asociación Gremial FENATS Histórica.
 - Asociación Gremial FENATS Progresista.
 - Asociación Gremial Tu Nueva FENATS.

- Asociación Gremial FENPRUSS.

Clientes Externos:

- Ministerio de Salud.
- FONASA.
- División de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.
- Contraloría General de la República.
- CENABAST.
- Directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior – universidades, institutos profesionales – con los cuales se mantienen convenios asistenciales docentes.
- Directores/as y Subdirectores/as de otros Establecimientos Públicos y/o Servicios de Salud.
- Instituciones Públicas en Convenio.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

1. Director/a Centro de Referencia de Salud de Maipú
2. Subdirector/a de Gestión Clínica, Centro de Referencia de Salud de Maipú
3. Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Centro de Referencia de Salud de Maipú
4. Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Centro de Referencia de Salud de Maipú