

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-03-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

**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. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
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.

Habilidad para diseñar e implementar sistemas de monitoreo y control de tareas y procedimientos, coordinando y planificando el conjunto de medios disponibles para la toma de decisiones oportuna, a fin de facilitar la gestión administrativa y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

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.

Habilidad para generar alianzas estratégicas y negociaciones efectivas con los distintos actores, tanto internos como externos, que participan en el funcionamiento la red asistencial.

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 ser un referente válido, fortaleciendo las relaciones de confianza, tanto con los funcionarios como con la comunidad, reforzando el trabajo en equipo y la coordinación clínica/administrativa, en el ámbito de su competencia.

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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y administración en organizaciones acordes a las características del cargo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Recursos financieros
- Recursos físicos
- Proyectos de inversión

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Concepción
Dependencia	Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Guillermo Grant Benavente
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.
8. Participar activamente en el desarrollo de los procesos de autogestión hospitalaria en red, acreditación y excelencia hospitalaria.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Optimizar la planificación, desarrollo y evaluación, de forma oportuna, en materias relacionadas con presupuesto, inversión, logística y desarrollo institucional, en el ámbito de su competencia.</p>	<p>1.1 Definir e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital y disminuyendo la deuda.</p> <p>1.2. Liderar la ejecución de los proyectos de inversión y monitorear la correcta implementación y puesta en marcha de la Torre de Paciente Crítico.</p> <p>1.3 Generar las condiciones de infraestructura y equipamiento apropiadas para los usuarios internos.</p>
<p>2. Fortalecer los sistemas de control interno a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos y cumplimiento de normativas legales</p>	<p>2.1 Desarrollar y optimizar los sistemas de información, para garantizar el correcto registro de prestaciones y procesamiento de la información de la producción del establecimiento.</p> <p>2.2 Instalar estrategias de Control de Gestión, que permita coordinar con el Depto. de Auditoría la puesta a disposición de la información pública e información de hallazgos tempranos de potenciales quiebres de control.</p> <p>2.3 Establecer un sistema de información que permita hacer fluido los procesos de compras y se complemente con los sistemas financieros disponibles.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un “Plan de Inversión Pública en Salud”, para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

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 668.221 personas, de las cuales el 78.02% 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 171.049 habitantes y en ciertas prestaciones muy complejas, atiende a los otros tres servicios de salud de la región (Talcahuano, Ñuble, Bío Bío) y Servicio de Salud Araucanía Norte, que pertenece a la región de la

Araucanía, completando así un área de influencia total de 2.268.160 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 877 camas de acuerdo a Resolución Exenta N° 3429 del 26/11/2012, con un índice ocupacional año 2014 del 85,5%, siendo así el de mayor dotación del país.

Los desafíos estratégicos 2015 del establecimiento se relacionan con los siguientes proyectos de inversión, en el marco de la normalización y reposición de infraestructura hospitalaria:

1. El manteamiento y post venta de la Torre de Paciente Crítico
2. Habilitación Servicio de Quemados
3. Reubicación del Servicio de Diálisis
4. Reubicación de la Unidad de Medicina Transfusional.
5. Preinstalaciones y habilitación de Acelerador lineal
6. Reparación y mantenimiento de monoblock
7. Habilitación infraestructura del EX Hospital Traumatológico

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 Director/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2012	2013	2014
Medicina (Interna)*	2.108	2.137	1.293
Cirugía	31.873	32.449	32.142
Pediatría	710	554	579
Ginecología	17.249	18.833	18.363
Obstetricia	5.632	5.628	6.110
Oftalmología	25.095	22.714	21.297
Nº Total consultas realizadas	242.013	252.173	253.488
Consultas nuevas	50.013	57.597	58.810
Nº consultas no médicas	108.996	101.241	87.097
Exámenes de Laboratorio	2.614.745	2.834.310	3.048.923

Nº de camas	877	877	877
Egresos	36.554	35.208	34.321
Promedio días estada	7,4	7,8	7,7
Índice Ocupacional	86,5	86,9	85,5

Fuente: Departamento información en Salud DSSC.

* En el año 2014 se produce una disminución significativa de consultas de Medicina interna por la disminución de un especialista.

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) Operaciones**, sus funciones son brindar el apoyo y soporte de los procesos industriales, tales como lavandería, ropería, esterilización, alimentación, soporte y mantención, servicios generales y vigilancia.
- **El/La Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Logístico** 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 Gestión financiera**, debe cautelar los intereses financieros del establecimiento, desarrollando mecanismos de control y supervigilancia suficiente.
- **El/La Jefe de TIC**, debe dar el soporte informático necesario para el normal funcionamiento de las distintas unidades del hospital, además de participar en las distintas ideas y proyectos de desarrollo informático que requiera la institución en sus distintos ámbitos.
- **El/La Jefe de Unidad de Proyectos**, debe coordinar y gestionar la elaboración de los proyectos de desarrollo del hospital Guillermo Grant Benavente en coordinación con las áreas técnicas tanto al interior del hospital y Servicio de Salud de Concepción como con los organismos externos correspondientes.

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, el/la subdirector de Recursos humanos del hospital, el/la subdirector de Centro Atención Ambulatoria del hospital, el /la subdirector de Gestión del cuidado 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.

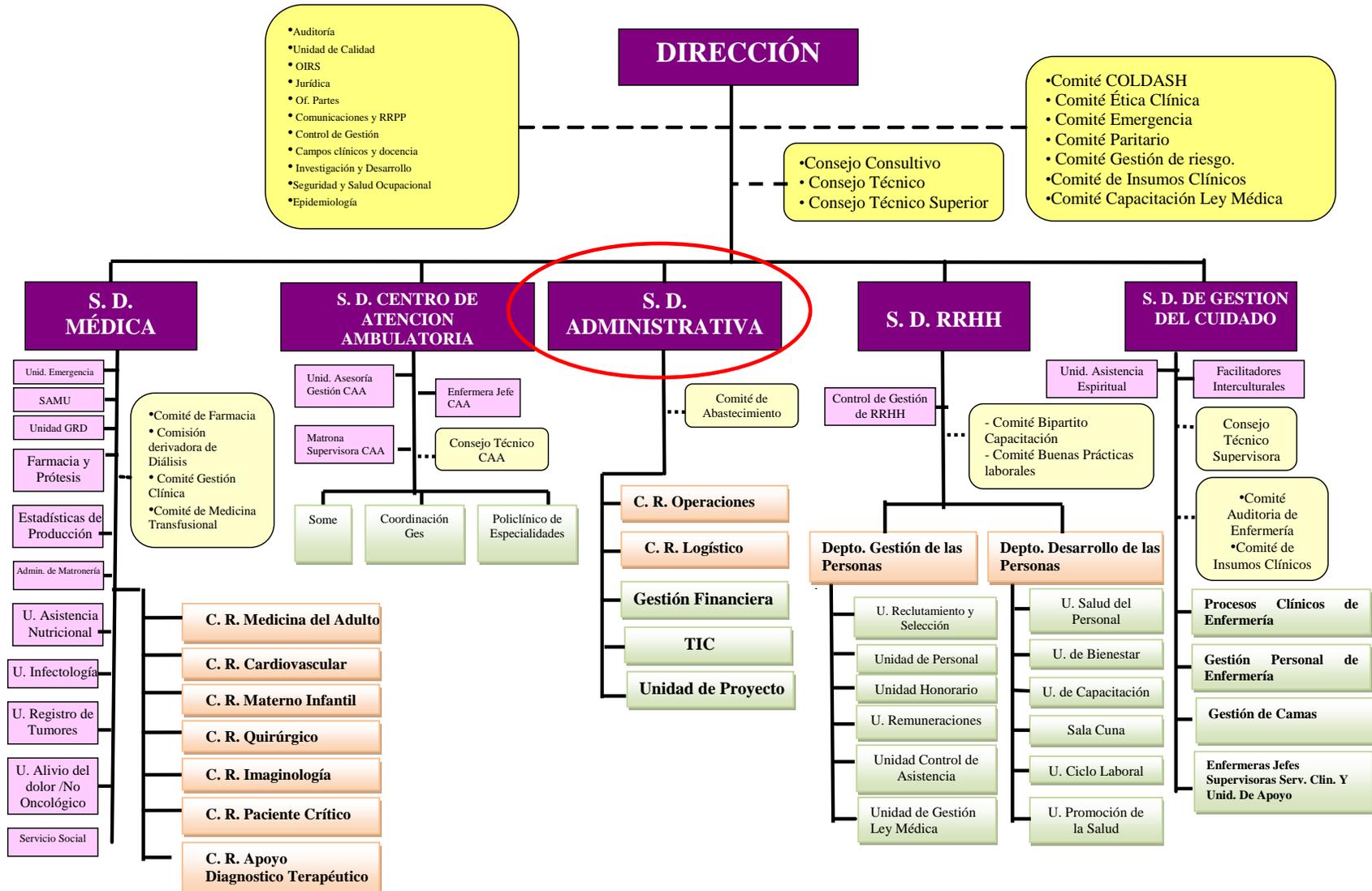
- **Fondo Nacional de Salud (FONASA):** para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- **Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento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

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	500
Dotación autorizada Hospital Guillermo Grant Benavente	3.671
Personal honorarios	454
Presupuesto que administra	\$81.651.334.000
Presupuesto del Servicio*	\$166.235.698.000

* Depto. de Finanzas DSSC, Presupuesto inicial 2015.

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 **\$3.756.000.-** 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 bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.702.641.-	\$1.891.849.-	\$4.594.490.-	\$3.769.925.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.553.664.-	\$2.487.565.-	\$6.041.229.-	\$4.776.855.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.106.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.690.519.-	\$1.883.364.-	\$4.573.883.-	\$3.755.583.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.756.000.-

***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 calendario completo 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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 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 este sea renovado.