

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DE PUERTO MONTT**  
**SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos, Puerto Montt.

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del Cargo:**

Al/la subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Puerto Montt 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 con 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 del Cargo:**

Al asumir el cargo de subdirector/a Administrativo/a, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1.Liderar y participar en el proceso de planificación, desarrollo y evaluación en materias relacionadas con la administración y gestión de los recursos financieros, físicos y tecnológicos en ámbitos de presupuesto, inversión y logística.

2.Liderar y participar en el ámbito de su competencia, en las acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, promoviendo y definiendo mejoras en la coordinación de las redes asistenciales, movilizandolos recursos y entregando de manera oportuna la información correspondiente de esta gestión.

3.Garantizar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de información, infraestructura y equipamiento del establecimiento.

4.Colaborar en el desarrollo e implementación del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red, así como los definidos por la estrategia organizacional.

5.Garantizar la provisión de bienes y servicios al interior de la organización, con la finalidad de dar continuidad al funcionamiento del establecimiento.

6.Elaborar y proponer políticas y programas internos relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requiera el establecimiento.

7.Contribuir al proceso de reacreditación hospitalaria, favoreciendo la disposición de recursos físicos, financieros y tecnológicos para el cumplimiento de los estándares establecidos.

8. Monitorear el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y del Fondo Nacional de Salud en lo referente al ámbito financiero.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-08-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas

**\* 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	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	400
Presupuesto que administra	M\$128.157.000

### 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1 Fortalecer la calidad de servicio del establecimiento y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, para optimizar la atención de los usuarios de la red asistencial.	<p>1.1. Colaborar y liderar la implementación del plan de desarrollo institucional, sobre la base del mejoramiento continuo de los procesos clínicos, de apoyo diagnóstico, logístico y operacional del establecimiento, en concordancia con los lineamientos del servicio de salud y del ministerio.</p> <p>1.2. Diseñar e implementar estrategias de apoyo en su ámbito financiero, con respecto a los procesos relacionados con la acreditación del establecimiento.</p>
2. Optimizar la gestión administrativa y financiera, contribuyendo a una gestión eficiente, estable y efectiva del hospital.	<p>2.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión productiva, financiera, presupuestaria y de control de la deuda institucional, acorde a un establecimiento de alta complejidad.</p> <p>2.2 Evaluar y definir mejoras del plan de incremento de la</p>

	<p>generación de ingresos propios del establecimiento, con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios por licencias médicas.</p> <p>2.3 Asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a los procesos de compras públicas, desarrollando los procesos de abastecimiento, logrando el cumplimiento de los indicadores clave de desempeño definidos.</p> <p>2.4 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero operativo y disminuir la deuda hospitalaria, implementando estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas.</p> <p>2.5 Identificar, validar y formalizar los bienes y servicios que demande el establecimiento para asegurar la entrega oportuna, continua y segura de los servicios asistenciales y de apoyo.</p> <p>2.6 Coordinar con la subdirección de desarrollo de la gestión de las personas y Subdirección médica la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas, implementando los ajustes administrativos y tecnológicos que permitan migrar del financiamiento Pago Prestaciones Valoradas- Pago Prestaciones Institucionales a Grupos Relacionados por el Diagnóstico en un 100%. De tal forma de promover el incremento de los ingresos</p>
--	--

		producto de la gestión de los GRD.
3. Desarrollar un plan estratégico de tecnologías de la información, coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, así como la disponibilidad de información oportuna para la toma de decisión.	3.1	Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos que optimicen el uso de sus recursos.
	3.2	Implementar la estrategia de fortalecimiento del soporte tecnológico con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial.
4. Potenciar equipos humanos colaborativos, eficientes e integrados en el hospital, para otorgar una mejor atención de los usuarios, así como desarrollar los talentos y habilidades de los funcionarios bajo su dependencia.	4.1	Implementar acciones para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo promoviendo un buen ambiente laboral.
	4.2	Implementar mecanismos de monitoreo financiero y control respecto de todas las operaciones del recurso humano 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 **4º** 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 **60%**, incluye asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.125.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Reloncaví.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán 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.

## 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.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 21 del 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

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>

### 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.

\*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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C5. 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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>4200</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$128.157.000</b>

**3.2**  
**CONTEXTO Y**  
**DEFINICIONES**  
**ESTRATÉGICAS DEL**  
**ESTABLECIMIENTO**

**Misión Servicio de Salud Reloncaví:**

“Participar en la construcción de un modelo de salud sobre la base de una atención primaria fortalecida e integrada, que sitúa a paciente en el centro, con énfasis en el cuidado de poblaciones durante todo el ciclo de vida, y que además estimule la promoción y prevención en salud, resguardando el seguimiento y cobertura financiera”.

**Hospital del Puerto Montt:**

El Hospital de Puerto Montt es un establecimiento dependiente del Servicio de Salud del Reloncaví, el que nace de la división del antiguo Servicio de Salud Llanquihue Chiloé Palena, dicha división se realiza el 1 de julio de 2008. El Servicio de Salud del Reloncaví es una entidad autónoma que presta servicios diagnósticos, terapéuticos y de rehabilitación a la población de las provincias de Llanquihue y Palena, coordina la red de salud pública y privada.

Es una organización del sector público, sin fines de lucro, enmarcada en las políticas gubernamentales en materias de gestión y prestación de servicios para la población en salud y calidad de vida.

El Hospital de Puerto Montt es clasificado como de alta complejidad, En el cual trabajan más de 4200 funcionarios entre directivos, profesionales, administrativos, técnicos y auxiliares. Cuenta 5 centros de responsabilidad, y con 26 servicios separados en clínicos, de apoyo terapéutico y de apoyo diagnóstico, más los servicios de apoyo general.

Actualmente el Hospital tiene 530 camas, correspondientes a las especialidades básicas: medicina, cirugía, pediatría y obstetricia. Destaca 97 camas básicas ,150 camas medias, 44 UTI, 22 UCI, 55 camas pediátricas, entre otras. Además, el establecimiento cuenta con atención abierta y cerrada en las siguientes especialidades: neurocirugía, neurología, cirugía infantil, traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, maxilofacial, neonatología, psiquiatría, medicina interna (cardiología, hematología, reumatología, endocrinología).

El número de población beneficiaria del Hospital de Puerto Montt al año 2017 alcanza la suma de 408.052 habitantes (Provincias de Llanquihue y Palena).

El subdirector/a Administrativo/a tiene la responsabilidad de velar por el correcto equilibrio financiero y de operaciones del Hospital Puerto Montt, con el fin de que todas las unidades clínicas, tengan continuidad y efectividad en sus servicios.

**Cobertura Territorial:**

El Servicio de Salud Del Reloncaví, posee jurisdicción sobre las Provincias de Llanquihue y Palena, con 9 y 4 comunas respectivamente.

La Población beneficiaria del SDDR es de 462.157, que corresponde al 2% nacional.

La población inscrita validada asciende a 349.536 personas, que corresponde aprox. al 75,63 % de la población del Servicio de Salud.

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados por el Hospital de Puerto Montt:

	<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>	<b>Año 2020</b>
<b>Principales Servicio Otorgados</b>			

Consultas médicas Especialidades	149.681	159.039	114.818
Total de camas	686	686	786
Egresos Hospitalario	26.200	26.382	22.329
Índice Ocupacional (%)	83.79	84.49	73.97
Promedio días de estada	7,46	7,40	7,96
Intervenciones quirúrgicas	21.854	22.518	15.658
Partos	3.408	3.376	2.935
Consultas de Urgencia	91.668	99.344	73.583
Exámenes de Laboratorio	1.565.783	1.805.277	1.823.242
Exámenes Radiológicos	128.146	167.891	123.782

Lista de espera de espera julio 2021	Nro.
Lista espera de especialidad	34.858
Lista espera intervención quirúrgica	9.700
<b>Total</b>	<b>44.558</b>

La deuda del establecimiento a junio de 2021 corresponde a M\$5.859.000

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el/la subdirector/a debe interactuar fluidamente con:

#### **Usuarios Internos:**

El/la subdirector/a Administrativo/a del Hospital Puerto Montt, en su rol de proveedor de materiales y servicios, así como de administrador de los recursos financieros, humanos y tecnológicos, interactúa con todas las instancias del establecimiento, destacando entre ellas:

- Dirección del Hospital, para solicitar asesoría y proponer mejoras en los lineamientos estratégicos y procedimientos relativos al quehacer administrativo.
- Subdirecciones Médicas, de atención cerrada, de atención ambulatoria, de red asistencial y de gestión del cuidado, con el objeto de centralizar requerimientos, asignar recursos para asegurar la atención de los usuarios y abordar problemáticas propias de los niveles directivos del hospital.

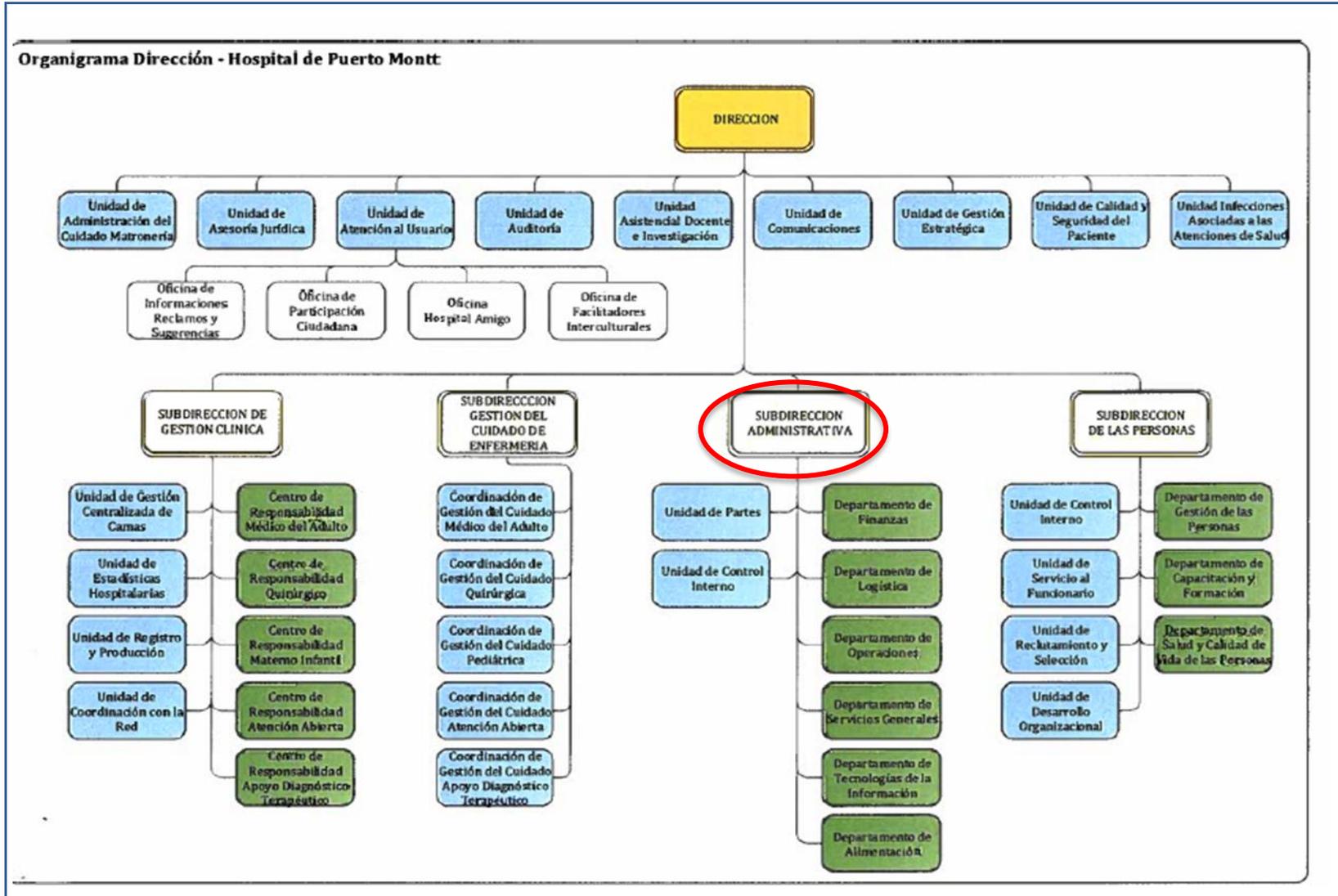
#### **Usuarios Externos:**

El/La subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Puerto Montt tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

- 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 del Servicio de Salud del Reloncaví, como de los Hospitales integrados a la red y Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- 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.
- Fondo Nacional de Salud: 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.

#### **Agentes Claves:**

<b>ASOCIACIONES (DAP – SS RELONCAVÍ)</b>	<b>Nº AFILIADOS</b>
Asociación de Choferes	3
FENATS Histórica	711
Asociación de técnicos Paramédicos	233
FENATS Unitaria	248
APRUSS Puerto Montt	416
ASENF Hospital Puerto Montt	187
<b>TOTAL</b>	<b>1798</b>



**Cargos adscritos al Sistema de ADP**

**Primer Nivel Jerárquico:**

1.- Director/a Servicio Salud

**Segundo Nivel Jerárquico:**

1. Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
2. Subdirector/a de Gestión Asistencial Servicio de Salud
3. Jefe/a Departamento Auditoría
4. Director/a Hospital Puerto Montt
5. Subdirector/a Administrativo Hospital Puerto Montt
6. Subdirector/a Médico Hospital Puerto Montt
7. Director/a de Atención Primaria