

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL SAN JOSÉ DEL CARMEN DE COPIAPÓ**  
**SERVICIO DE SALUD ATACAMA**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Copiapó, Región de Atacama

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

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San José del Carmen de Copiapó le corresponderá liderar la gestión administrativa, financiera, de mantención y abastecimiento del establecimiento, la que debe ajustarse a las políticas que el Ministerio de Salud y el Servicio de Salud Atacama impartan al respecto, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del Hospital asegurando la ejecución de un proceso de gestión administrativa eficaz y eficiente.

Entre sus funciones principales se encuentran:

1. Liderar y ejecutar el presupuesto anual del Hospital, gestionando la distribución y control del presupuesto entre los distintos Departamentos; manteniendo registros de la gestión financiera; e implementando estrategias para ejecutar de forma oportuna y de acuerdo a lo planificado el presupuesto anual, asegurando mantener un adecuado equilibrio financiero.
2. Gestionar los procesos de compras de bienes y servicios y otras inversiones, asegurando oportunidad y el cumplimiento de las normas Ministeriales y ley vigente.
3. Liderar el diseño, la implementación y seguimiento del programa de mantenimiento preventivo y reparativo de infraestructura y equipamiento, asegurando la capacidad operativa del establecimiento y colaborando con los procesos de acreditación de calidad del establecimiento.
4. Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de sistemas y tecnologías de la información y telecomunicaciones, compatibles con la Red Asistencial y conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud sobre la materia.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	14
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	169
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 12.932.563.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza.

\* 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, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital Regional.	1.1. Desarrollar e implementar un sistema de control presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero y aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias del establecimiento. 1.2. Implementar sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados) como mecanismo de financiamiento, que permitan contener y reducir los niveles de endeudamiento del Hospital, aumentando su eficiencia productiva.
2. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento y distribución de productos e insumos en el establecimiento, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos productivos del Hospital.	2.1. Generar y reforzar un plan de trabajo para asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores y la recuperación de copagos de prestaciones. 2.2. Asegurar una dispensación oportuna de insumos clínicos acorde a las necesidades del proceso de atención del Hospital.
3. Mantener operativa la infraestructura y los equipos críticos del Hospital, asegurando el normal y oportuno funcionamiento del establecimiento.	3.1. Gestionar y efectuar seguimiento al plan de mantenimiento de equipos clínicos, equipamiento industrial e infraestructura del Hospital Regional. 3.2. Liderar la implementación del plan de mejoras que asegure la operatividad y funcionamiento del recinto hospitalario ante situaciones de emergencia y desastres, como resultado de la aplicación del ISH (Índice de Seguridad Hospitalaria) y en concordancia con los lineamientos de Hospital Seguro y Normas Nacionales de Edificaciones Estratégicas.
4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las competencias.	4.1. Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo en un buen ambiente laboral. 4.2. Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones 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 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 **50%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.614.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Atacama.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 2% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, por su participación efectiva en la junta calificadora central.

## 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.

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 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.

Fuente: Artículo N°2 DFL N° 5, de 24 agosto de 2017, 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**.

Es altamente deseable poseer experiencia en materia de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones de Salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias afines.

\*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. 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.

##### 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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.316
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 39.757.906.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Hospital San José del Carmen de Copiapó es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Atacama, Que junto a al Servicio de Arica, Iquique y Antofagasta conforman la red asistencial de la Macrozona Norte.

La región de Atacama se divide en tres provincias: Chañaral, Copiapó y Huasco, y en nueve comunas: Chañaral, Diego de Almagro, Caldera, Copiapó, Tierra Amarilla, Huasco, Freirina, Vallenar y Alto del Carmen.

Por su parte la red asistencial del Servicio de Salud Atacama cuenta con 5 hospitales, 17 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 15 Postas de Salud Rural (PSR), 1 Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF), 2 Centros de salud (CES), 6 Servicio Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 3 Servicio de Urgencia Rural (SUR). La atención pre hospitalaria la realiza SAMU, con 1 base instalada en la ciudad de Copiapó. El Hospital San José del Carmen de Copiapó es el único centro de Alta Complejidad de la Región de Atacama.

##### **Misión Institucional del Establecimiento:**

"Somos una institución pública de salud de alta complejidad, asistencial y docente, integrada a la Red, que entrega prestaciones de calidad a su comunidad, contribuyendo a resolver integralmente los problemas de salud".

##### **Objetivos estratégicos Institucionales del Establecimiento:**

1. Avanzar hacia un modelo de atención integral de salud centrado en el usuario, familia y comunidad.
2. Contribuir en la integración de la red, manteniendo continuidad de la atención.
3. Desarrollar una política de gestión, formación, retención y desarrollo de las personas que trabajan en el hospital.
4. Fortalecer gestión financiera y de inversiones.

##### **Las estrategias prioritarias para esta subdirección son:**

Gestión Financiera: Implementar sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados) como mecanismo de financiamiento; implementar un presupuesto asignado por centro de costos y centros de responsabilidad; y definir procedimiento para determinar plan de compras efectivo.

Gestión de Abastecimiento: Diseñar el plan anual de compra y monitorear su ejecución; desarrollar el sistema de dispensación periférica en Unidades Clínicas; modernizar el sistema de abastecimiento; y abordar una estrategia de satisfacción del usuario interno.

TIC'S: Implementar ficha clínica electrónica y promover su adopción por los diferentes participantes de los procesos informatizados; reforzar Informe en línea de exámenes imagenológicos complejos; desarrollar sistemas informáticos de apoyo clínico y administrativo; ampliar el uso de la telemedicina para la

derivación de pacientes; y establecer un plan de contingencia de sistemas informáticos ante una catástrofe o emergencia.

Tecnología y equipamiento: Desarrollar un plan de reposición de equipos; elaborar y ejecutar un programa de mantenimiento anual de equipos críticos y no críticos; desarrollar un plan de contingencia para equipos críticos; y formalizar y fortalecer la capacitación a usuarios de equipos nuevos.

Infraestructura e Instalaciones: Dar mayor soporte al equipo de mantenimiento y fomentar el cuidado interno de las instalaciones; generar un plan preventivo de mantenimiento de las instalaciones.

Proyectos: Apoyar al equipo directivo y unidad de proyectos, en la definición de las prioridades de inversión y estrategias de solución.

Actividad	2017	2018	2019
Consultas morbilidad APS	159.634	145.650	140.688
Consultas Especialidad Hospital	86.381	104.891	110.594
Consultas Urgencia	96.672	86.913	88.935
Partos	2.135	2.085	1.928
Cesáreas	933	928	768
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	737	884	1.089
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	2.296	3.080	3.761
Egresos	11.048	11.521	12.011
Índice ocupacional	77,10%	80,80%	76,13%
Promedio Días Estada	9	9,08	8,23
Lista Espera Quirúrgica	4.238 (al día de hoy)		
Lista Espera Consulta Médica	15.094 (al día de hoy)		
Lista Espera Odontológica	10.652 (al día de hoy)		

La dotación de camas es de 364, fijada por Resolución Exenta 2397, de fecha 14 de octubre de 2019.

En el Hospital San José del Carmen de Copiapó ha terminado el ejercicio presupuestario del año 2019 con una deuda de M\$ 2.058.006.-

Los principales proyectos de inversión previstos para el Hospital San José del Carmen son aquellos insertos en el nuevo convenio de programación:

Proyecto	Financiamiento	Total (M\$)
Reposición Equipo GAMACAMARA (SPECT-CT) Hospital Regional Copiapó	FNDR	789.944
Construcción Unidad de Resonancia Magnética HRC	SECTORIAL	2.000.000
Instalación Unidad Hemodinamia	FNDR	761.764
Normalización CDT	FNDR	94.297
Reposición y adquisición equipamiento HRC	FNDR	1.500.000
Mejoramiento Pabellones HRC	SECTORIAL	400.000

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### Clientes internos:

Los clientes internos del/a Subdirectora/a Administrativo/a del Hospital San José del Carmen de Copiapó son:

- Equipo directivo del Hospital (Director, Subdirectores y Asesor Jurídico).
- Jefaturas de Departamento del establecimiento.
- Jefaturas de Unidades dependientes del/a Subdirectora/a Administrativo/a.

#### Clientes externos:

El/la Subdirectora/a Administrativo/a del Hospital tiene como clientes externos a:

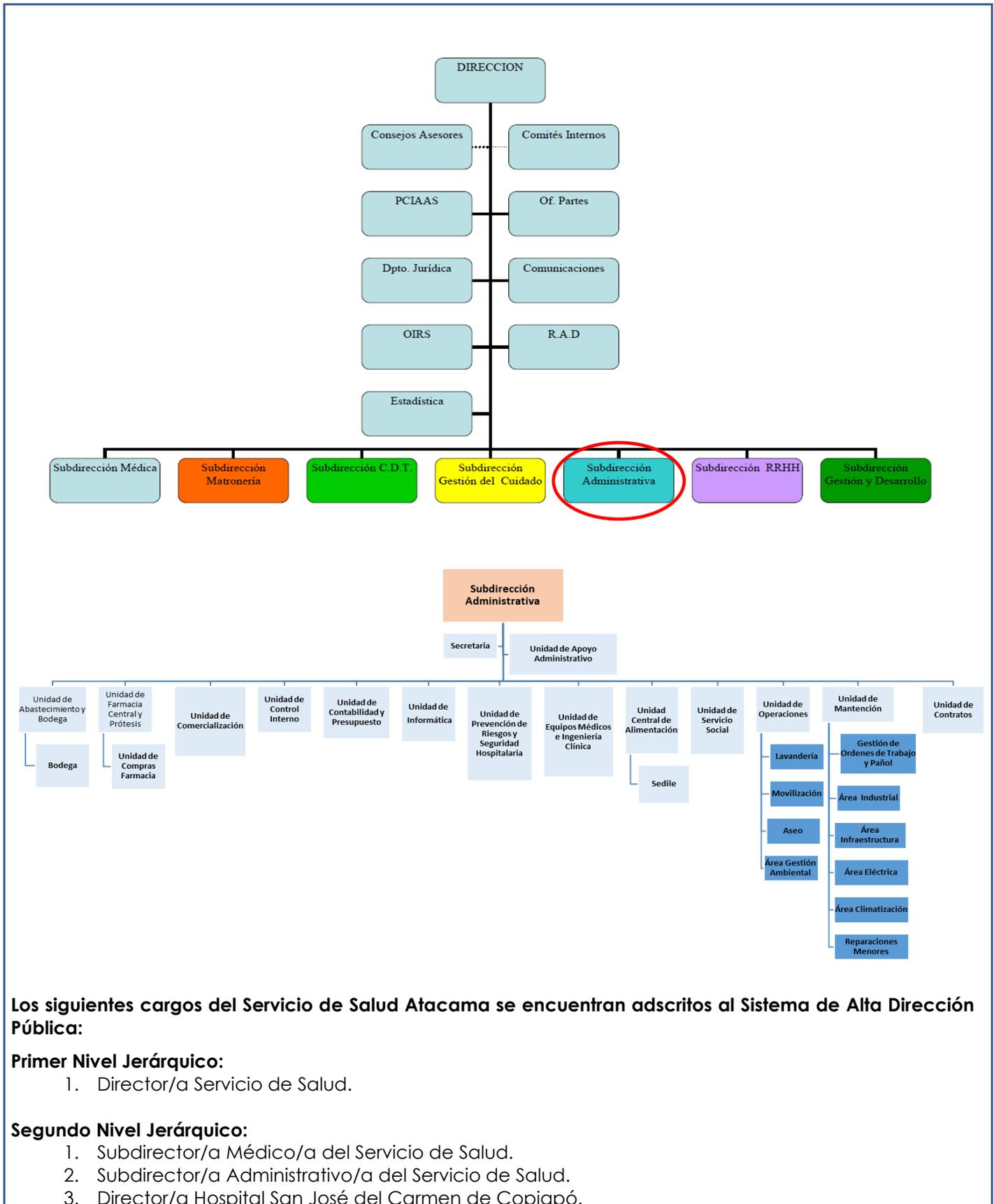
- La población usuaria del Hospital.
- Equipo Directivo del Servicio de Salud Atacama: Director/a, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, y Departamento de Recursos Físicos del Servicio de Salud.
- Subdirectores Administrativos de los Hospitales de la Red del Servicio de Salud.
- Ministerio de Salud.
- Directivos/as de la red asistencial: Directores/as de los establecimientos, Directores/as de departamentos de salud, directores de Cefam y postas municipales de salud.
- Directores/as y/o Representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales, se mantienen convenios asistenciales docentes.
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público.
- Servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, e Instituto de Salud Pública.

#### Actores Claves:

Dentro de los actores clave, cabe mencionar a las Asociaciones Gremiales presentes en el hospital. Actualmente, existen seis Asociaciones, con el nivel de afiliación que se presenta a continuación:

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS	Nº DE AFILIADOS
FENATS	607
FRENPRRUS	179
ASENF	151
TOTAL	937

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Atacama se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

**Primer Nivel Jerárquico:**

1. Director/a Servicio de Salud.

**Segundo Nivel Jerárquico:**

1. Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud.
3. Director/a Hospital San José del Carmen de Copiapó.

4. Subdirector/a Médico Hospital San José del Carmen de Copiapó.
5. Subdirector Administrativo Hospital San José del Carmen de Copiapó.
6. Director/a Hospital Provincial de Huasco de Vallenar.
7. Subdirector/a Médico Hospital Provincial del Huasco de Vallenar.