

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL LA FLORIDA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

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

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico La Florida le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de las áreas financiera, física, informática y logística, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de su institución.

Al asumir el cargo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Trabajar en conjunto con la Dirección del establecimiento y las respectivas Subdirecciones, para dar cumpliendo en forma oportuna y eficiente a los compromisos institucionales, en el ámbito de su competencia.
2. Liderar la gestión administrativa eficiente en las áreas de recursos físicos, financieros, informáticos y tecnológicos del establecimiento, coordinando sus estrategias y acciones con la concesionaria, en beneficio de los usuarios del sistema.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, formulando el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público, monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Coordinar la implementación de sistemas de información, que permita la automatización de los procesos clínicos y administrativos al interior del establecimiento, contar con datos de calidad, entregados de manera oportuna, y que garanticen la integración con la Red Asistencial.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	126
Presupuesto que administra	\$77.966.282.000.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-09-2020.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Álvaro Soto.

* 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. Mejorar y fortalecer los procesos de gestión financiera y administrativa, que permita avanzar en sistemas de control y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros.	1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, manteniendo el equilibrio financiero. 1.2 Velar por la mantención del equipamiento, a través de un Plan de trabajo en conjunto con la concesionaria, el que debe ser actualizado de manera anual y validado por el Servicio de Salud. 1.3 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos propios, pago oportuno de proveedores y los copagos de prestaciones.
2. Liderar los procesos de abastecimiento, que permitan resguardar la calidad, oportunidad y continuidad de las atenciones.	2.1 Formular un plan estratégico, que asegure un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas. 2.2 Desarrollar iniciativas innovadoras en el ámbito de las compras públicas, que asegure la optimización de los recursos disponibles para la entrega de prestaciones.
3. Colaborar activamente en los procesos de reacreditación de calidad, autogestión, y otros compromisos institucionales, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario.	3.1 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la reacreditación del establecimiento y dentro de las esferas de su competencia, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos. 3.2 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de mantener los estándares de establecimiento autogestionado en Red. 3.3 Participar en instancias de trabajo con usuarios internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar.
4. Desarrollar e introducir sistemas de información y tecnología, integradas con la Red, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios.	4.1 Generar un plan de trabajo en coordinación con la concesionaria que permita implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos. 4.2 Generar estrategias para fortalecer la automatización de todos los procesos clínicos y administrativos.
5. Optimizar los procesos de planificación, control y vinculación con la empresa concesionaria.	5.1 Definir prácticas eficientes que agilicen los procedimientos y requerimientos emergentes, asegurando la reducción de los tiempos y el uso eficiente de los recursos. 5.2 Definir un plan de trabajo y un equipo técnico de contraparte de la concesionaria, que optimice el vínculo con la empresa.

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 **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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.122.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Suroriente.

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 **2%** mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, por su participación efectiva en la junta calificadora central.

6. 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.

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.¹

Fuente: Artículo 2° del DFL N°30, del 24 de 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 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias 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
- Manejo de concesiones

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o jefaturas, en materias afines.

¹Para 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.

2.3.3 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

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el 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. 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, 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. 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. 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.

7. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

Dotación Total (planta y contrata)	2.265
Presupuesto Anual	\$77.966.282.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
HOSPITAL**
Misión Institucional:

“Somos un Hospital de alta complejidad comprometido con mejorar la salud de la población de la Florida y Red Sur Oriente, desarrollando a sus personas, con foco en la gestión eficaz, con sentido y probidad, a través de una cultura que identifica a nuestra institución como un centro asistencial docente, digital y con altos estándares de calidad.”

Desafíos del Hospital Clínico La Florida:

El Servicio de Salud presenta los siguientes Objetivos estratégicos para el periodo 2020-2023, de acuerdo a los lineamientos estratégicos Ministeriales:

1. Liderar y Optimizar la gestión clínica, administrativa y financiera del hospital, y la coordinación con la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.
2. Articular la coordinación con la red asistencial del servicio de salud, a través de la implementación y ejecución de su planificación estratégica de manera de establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.
3. Liderar la adecuada implementación y desarrollo de políticas de Gestión de Personas enmarcadas en las del Servicio de Salud y la autoridad, contribuyendo a fortalecer el compromiso de los trabajadores del establecimiento, junto con la Humanización de la atención en beneficio de la población usuaria.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente está integrada por los siguientes establecimientos; Complejo Hospitalario San José de Maipo (Baja Complejidad), Hospital Clínico Metropolitano La Florida (Alta Complejidad), Hospital Padre Hurtado (Alta Complejidad) y Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río (Alta Complejidad).

El Hospital Clínico Metropolitano La Florida se encuentra emplazado en la comuna de La Florida y corresponde a un establecimiento de alta complejidad, que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada. Posee 391 camas.

Cobertura territorial:

La Red Asistencial del Hospital La Florida está integrada por:

Zona Norte: Avenida Departamental, desde Av. Vicuña Mackenna Poniente hasta la

Quebrada de Macul; Quebrada de Macul, desde Av. Departamental hasta su origen.

Zona Sur: La línea de cumbres de los cerros Santa Rosa del Peral, desde la cota 2251 hasta el Canal San Carlos, junto a la puntilla del cerro Chequén, pasando por el trigonométrico cerro Santa Rosa. El camino que continúa hacia el oriente de Avenida Trinidad y su prolongación en línea recta, desde el canal San Carlos, junto a la puntilla del cerro Chequén, hasta Avenida La Florida.

Zona Oriente: La línea de cumbres que limita por el oriente y sur la hoya de la Quebrada de Macul y el cordón Las Minillas, desde el origen de la Quebrada de Macul hasta la cota 2251 de la carta del Instituto Geográfico Militar escala 1/50.000.

Zona Poniente: El lindero oriente de la Estación Experimental La Platina y su prolongación hacia el norte desde el canal San Joaquín hasta el lindero sur del predio Huertos San Fernando (rol 6009-3).

El Hospital, en lo que refiere a la deuda financiera hasta el año 2019, ha sido el siguiente: \$ 1.429.665.723.-.

El establecimiento, a marzo del 2020, posee una Lista de Espera de Consultas de Especialidad de 32.045 casos y una Lista de Espera Quirúrgica de 6.608 casos.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

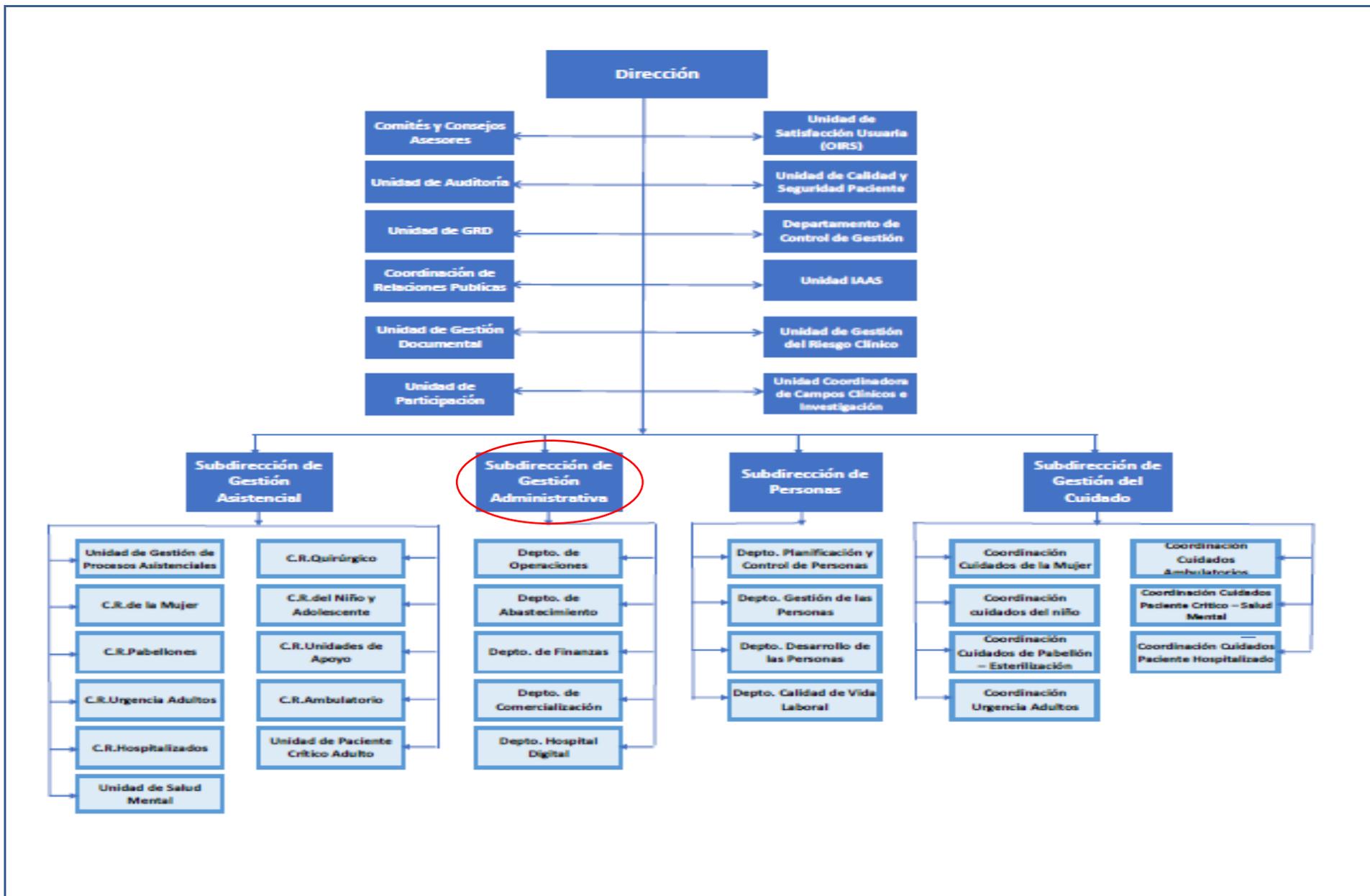
El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital La Florida le corresponde interactuar con:

- Equipo Directivo: Director/a, Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a Gestión Asistencial, y Subdirector/a de Personas. Con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- Jefes de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.

Clientes Externos

- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente y Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial, convenios suscritos y cumplimiento de las Garantías GES. Así como la recuperación del copago cuando corresponda.
- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Proveedores y Mercado Público, para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.
- División de Presupuestos del Ministerio de Salud.

3.2 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Director/a Atención Primaria.
2. Director/a Hospital de San José del Maipo.
3. Director/a Hospital Dr. Sotero del Río.
4. Director/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
5. Jefe/a Departamento de Auditoría.
6. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
7. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Sotero del Río.
8. Subdirector/a Administrativo/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz
9. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
10. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Sotero del Río.
11. Subdirector/a Médico Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz