

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO HOSPITAL REGIONAL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS**  
**SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Libertador General Bernardo O'Higgins, Rancagua.

**I. EL CARGO**

**1.1**  
**MISIÓN**  
**DEL CARGO**

A el/la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de los departamentos de finanzas, recursos físicos, informática TIC y logísticos, 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 autogestionada, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

**1.2**  
**REQUISITOS**  
**LEGALES**

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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.<sup>1</sup>

Fuente: Artículo 2º del DFL 10 del 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-10-2018  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastias

<sup>1</sup>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 1º, la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión del Servicio de Salud O'Higgins:**

"Ser una institución pública de salud que garantice el acceso de las personas de la región de O'Higgins a prestaciones de salud, contando con equipos de trabajo comprometidos, desde el respeto mutuo y la empatía, apuntando a democratizar la institucionalidad pública, a través de procesos de participación y corresponsabilidad".

#### **Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud O'Higgins:**

1. Optimizar los procesos con énfasis en la gestión asistencial.
2. Mejorar la satisfacción usuaria externa en la Red Asistencial.
3. Optimizar la gestión y el uso de los recursos financieros de la Red.
4. Desarrollar la Gestión de las Personas del Servicio de Salud O'Higgins.
5. Mejorar las relaciones de los funcionarios de la Red Asistencial.
6. Fortalecer la participación interna en la red asistencial.
7. Desarrollar la gestión comunicacional del Servicio de Salud.
8. Fortalecer la participación externa en la red asistencial.
9. Aumentar las fuentes de financiamiento.

#### **Productos Estratégicos del Servicio de Salud O'Higgins:**

- Cumplir con el plan de inversión del Servicio de Salud.
- Monitoreo y evaluación del Sistema de Atención de Salud en Redes.
- Planificación, desarrollo y gestión de las personas que laboran en los establecimientos que conforman el Servicio de Salud.
- Gestión de los recursos presupuestarios del sector a través de la implementación de mecanismos que mejoren la gestión financiera del Servicio de Salud.
- Fortalecimiento de la resolutiveidad de la Red Asistencial.

#### **Clientes Institucionales del Servicio de Salud O'Higgins:**

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Beneficiarios de subsidio único familiar.

### 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos

de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

En este sentido, las prioridades para el Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins estarán en la gestión y reducción de las listas de espera.

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms<sup>2</sup>, lo que representa el 2,2% de la superficie continental del país. La división político-administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua.

En el año 2018 la región se encuentra habitada por 942.257 personas. La distribución de los habitantes al interior de la región se concentra principalmente en la comuna de Rancagua, siendo esta región predominantemente urbana (70,9%). Según la Encuesta CASEN, a fines del año 2011, la población en situación de pobreza en la Región de O'Higgins alcanzaba las 88.806 personas, esto es, cerca del 10% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 14.365 personas, cifra equivalente a un 1,6% de la población regional.

Al año 2016, el 75% de la población de la región de O'Higgins estaba afiliada al sistema público de salud (721.159 personas) y 11,1% al sistema de las Instituciones de Salud Previsional (Isapres) (97.945 personas). El resto, no tenía sistema de previsión (2,7%), pertenecía al sistema previsional de las Fuerzas Armadas (0,9%), no sabía a qué sistema estaba adscrito o pertenecía a otro sistema (1,0%).

La Red Asistencial del Servicio de Salud O'Higgins está constituida por:

- Hospitales de alta complejidad:
  - “Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins”, de Rancagua.
  - “Hospital San Juan de Dios”, de San Fernando.
- Hospitales de mediana complejidad:
  - “Hospital Dr. Ricardo Valenzuela Sáez”, de Rengo.
  - “Hospital Santa Cruz”, de Santa Cruz.
- Hospitales de base comunitaria:
  - Hospital de Coínco.
  - Hospital Santa Filomena, de Graneros.
  - Hospital Del Salvador, de Peumo.

- Hospital de Pichidegua.
- Hospital San Vicente de Tagua-Tagua
- Hospital de Pichilemu.
- Hospital de Litueche.
- Hospital de Marchigüe.
- Hospital Mercedes, de Chimbarongo.
- Hospital de Lolol.
- Hospital de Nancagua.

Red de Atención Primaria Municipal:

- 5 Centros de salud mental (COSAM).
- 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF).
- 33 Centros de Salud Familiar (CESFAM).
- 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU).
- 8 Servicios de Atención médica de Urgencia (SAMU).
- 1 Consultorio General Rural, 79 Postas de Salud Rural PSR.

}

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL HOSPITAL

El Hospital Regional Libertador General Bernardo O'Higgins se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins. Es un establecimiento de alta complejidad, que además busca cumplir con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

- Integrado a la red asistencial.
- Desarrollo institucional, esto quiere decir que existan líneas concretas de desarrollo en todo ámbito, desde RRHH hasta la gestión clínica y satisfacción usuaria.
- Estabilidad financiera con presupuesto autónomo.

El Hospital Regional encabeza una de las cuatro micro redes del Servicio de Salud O'Higgins, la cual incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 consultorios de Rancagua, los de Codegua, Mostazal, Olivar, Requinoa, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda.

**Misión Institucional:**

Hospital Autogestionado en red, de alta complejidad, que proporciona atención de salud integral en una cultura de calidad y seguridad, comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

**Visión Institucional:**

Llegar a ser la mejor alternativa de atención de salud en la región, con altos estándares, transformándonos en un referente nacional.

**Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):**

Son las acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por los equipos de salud de los establecimientos de la Red de Hospitales de baja, mediana y alta complejidad, Centro de Diagnóstico y Tratamiento CDT, Centro de Referencia de Salud (CRS) y otros dependientes de servicios y autónomos.

**Clientes:**

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares (FONASA).

- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Causantes de subsidio único familiar.
- Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud

Respecto a los bienes y servicios de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, se describen a continuación:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	AÑOS		
	2016	2017	2018
MEDICINA	93,864	107,321	104,173
CIRUGIA	19,492	28,977	34,557
TRAUMATOLOGIA	11,638	13,549	14,724
PEDIATRIA	1,913	2,102	2,274
GINECOLOGIA	6,234	6,363	8,289
OBSTETRICIA	5,361	6,479	7,300
OFTALMOLOGIA	7,931	10,360	11,840
N° TOTAL CONSULTAS REALIZADAS	146,433	175,151	183,157
PROMEDIO ATENCION MEDICA DIARIA	610	729	741
CONSULTAS NUEVAS	56,546	78,838	84,877
N° CONSULTAS NO MEDICAS	24,688	30,906	33,512
EXAMENES DE LABORATORIO	1,272,745	1,683,155	1,923,091
EXMANES RADIOLOGICOS	96,590	120,816	122,590

**Un elemento que incide en la producción del Hospital, en el año 2016, guarda relación con el traslado y puesta en marcha del nuevo establecimiento hospitalario.**

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan a continuación:

INDICADORES HOSPITALARIOS	2016	2017	2018
N° CAMAS	536	536	536
EGRESOS	16,427	18,467	20,103
PROMEDIO ESTADA	7.5	8	8.01
INDICE OCUPACIONAL	83.02	84.7	87.9
INDICE LETALIDAD	2.89	3.2	3.13
INDICE ROTACION	30.65	37.5	38.39
INTERVALO SUSTITUCION	1.69	1.49	1.14
INTERV. QUIRURGICAS MAYORES	11,936	19,063	17,771
INTER. QUIRURGICAS MENORES	2,943	5,668	6,090
TOTAL INTERVENCIONES QUIRURGICAS	14,587	24,731	23,861

La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y su dotación de 2896 funcionarios.

Actualmente el Hospital Regional se encuentra situado en las nuevas dependencias que le permitió aumentar su capacidad y calidad de atención para los habitantes de la región, dado que cuenta con un edificio de 90.000 m<sup>2</sup>, una dotación de 536 camas e implicó una inversión de 71.000 millones de pesos, más 20.000 millones en equipamiento. Durante el año 2016 se logró completar y cerrar el ciclo de marcha blanca del proceso de normalización del establecimiento.

El objetivo para el actual período es facilitar y propender al correcto funcionamiento de todos los Servicios Clínicos y Operacionales del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, abocándose de manera prioritaria a las siguientes materias:

- ✓ Realizar un diagnóstico de la situación actual de los procesos del establecimiento, identificando nodos críticos y solucionándolos en base a un plan de mejora que facilite la priorización de estrategias asistenciales, operacionales y administrativas con el fin de propender a la eficiencia, considerando el recurso humano, físico y financiero existente, el modelo de gestión clínica y la satisfacción de los usuarios internos y externos.
- ✓ Planificación de recursos humanos y gestión dotacional.

Uno de los desafíos principales del establecimiento es consolidar el nuevo proyecto público, para ser un hospital moderno, tecnológico, sustentable y dirigido a dar solución a las necesidades sanitarias de la comunidad de la Región de O'Higgins.

El Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, en lo que refiere a la deuda financiera, ha sido lo siguiente:

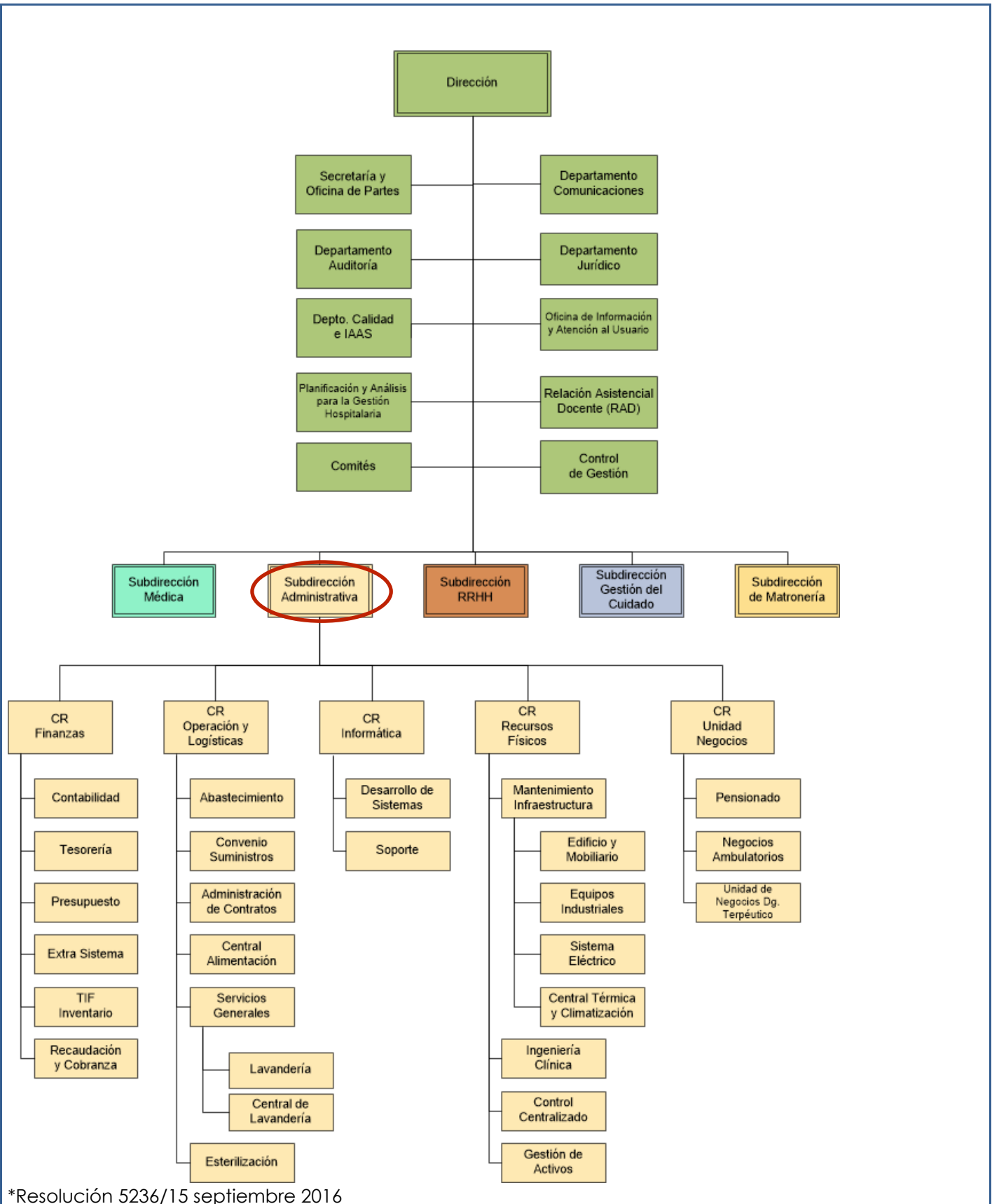
Año 2016: \$9.544.832.539.

Año 2017: \$5.599.940.049.

Año 2018: \$6.745.024.006.

Por otra parte, el Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins se encuentra en un proceso de revisión, auditando el estado de sus listas de espera, con la finalidad de estimar y planificar correctamente su gestión. En ese sentido, la clarificación y gestión de las listas de espera será un desafío para la dirección.

2.5 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL\*



\*Resolución 5236/15 septiembre 2016

Los cargos que se relacionan directamente con el/la Subdirector/a Administrativo del Hospital, son los siguientes:

- **Director/a del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- **Subdirector/a Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas**, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- **Subdirector/a Administrativo del Servicio**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Enfermería y Subdirector/a de Matronería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.
- Además relacionará directamente con los departamentos o unidades **asesores del Director/a del Hospital**.

En el equipo de trabajo dependiente, cuentan 4 Jefaturas de Centro de Responsabilidad, ya que el CR Unidad de Negocios no se encuentra operativo:

- **Centro de Responsabilidad de Operaciones y Logísticas:** administra las áreas de lavandería, abastecimiento, convenio suministros, administración de contratos, servicios generales, alimentación, esterilización.
- **Centro de Informática:** tiene a su cargo las áreas de desarrollo de sistemas y soporte.
- **Centro de Responsabilidad de Finanzas:** administra las áreas de contabilidad, negocios y pensionado, recaudación, tesorería.
- **Centro de Responsabilidad Recursos Físicos:** administra las áreas de mantenimiento e infraestructura, control centralizado, ingeniería clínica y gestión de activos.

## 2.6 DIMENSIONES DEL HOSPITAL

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2896</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>662</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>2181</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>54</b>

**\*371 funcionarios por compras de servicios**



## 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>\$80.573.000.000.-</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>0.-</b>

## 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Los Hospitales pertenecientes a la red de alta complejidad son: Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins y Hospital San Juan de Dios de San Fernando; Los hospitales de mediana complejidad consideran al Hospital de Santa Cruz y Hospital de Rengo. Esta red cuenta también con 11 establecimientos hospitalarios de base comunitaria, tales como Coinco, Nancagua, Chimbarongo, entre otros.

La red asistencial de la región se organiza en cuatro microredes, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins; que tiene la doble función de ser hospital cabeza de microredes y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la red asistencial. Cuenta con las especialidades básicas de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, unidad de tratamiento intensivo adulto y neonatal, y psiquiatría.

La microred encabezada por el Hospital Regional incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 consultorios de Nancagua, los de Codegua, Mostazal, Olivar, Requínoa, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda, siendo la población asignada de toda la microred de Cachapoal de 780.627 personas.

## 2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud O'Higgins son los siguientes:

### **I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud.

### **II Nivel jerárquico:**

1. Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
6. Director/a de Hospital Santa Cruz.
7. Director/a de Hospital de San Fernando.
8. Subdirector/a Médico de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
9. Subdirector/a Médico de Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
11. Director/a de Hospital Rengo.

12. Subdirector/a Médico Hospital Rengo.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de San Fernando.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros y abastecimiento del establecimiento, en beneficio de la atención de los usuarios del sistema.
2. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
3. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
6. Gestionar los sistemas de información presupuestaria, financiera, de abastecimiento y clínica, con que deben contar los directivos del establecimiento, así como los funcionarios y los usuarios.
7. Desarrollar, proponer e implementar estrategias que permitan tener un adecuado equilibrio financiero, en el ámbito de su competencia.

3.2  
 DESAFÍOS Y  
 LINEAMIENTOS  
 DEL CARGO  
 PARA EL  
 PERIODO\*

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.	1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas. 1.2 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, la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas. 1.3 Coordinar con la subdirección de desarrollo de la gestión de las personas la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas. 1.4 Administrar el gasto en compras de servicios del subtítulo 22, acorde a la normativa vigente.
2. Participar activamente en la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, en el ámbito de su competencia.	2.1 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión. 2.2 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.
3. Optimizar la actualización tecnológica en el Hospital, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles del Establecimiento.	3.1 Generar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica de la red asistencial, en el ámbito de su competencia.
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.

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### 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<sup>2</sup>

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.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y administración presupuestaria, en organizaciones pública y/o privada, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sector Salud.</li> </ul> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o gerenciales en instituciones públicas o privadas</p>	<b>10%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>10%</b>
<p><b>TOTAL</b></p>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen del cargo</b> (incluye personal de Planta, Contrata y Honorarios)	<b>266</b>
<b>Presupuesto que administra</b> (subtitulo 22)	<b>\$29.000.000.000.-</b>

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

En el equipo de trabajo más directamente dependiente, se cuentan 4 Jefaturas de Centro de Responsabilidad:

- **Centro de Responsabilidad de Operaciones y Logísticas**
- **Centro de Responsabilidad de Informática**
- **Centro de Responsabilidad de Finanzas**
- **Centro de Responsabilidad de Recursos Físicos**

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

**Clientes Internos:** En el ámbito interno, el/la Subdirector/a Administrativo de Hospital, se relaciona principalmente con:

- **Director/a del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- **Subdirector/a Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas**, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- **Subdirector/a Administrativo del Servicio**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Enfermería y Subdirector/a de Matronería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.

Además se relacionará directamente con el **Staff de asesores del Director/a del Hospital**, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (Auditoría, Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales).

**Clientes Externos:** el/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes y su foco principal de su atención, asegurando la resolutivez al interior del establecimiento. Adicionalmente se relaciona con:

- **Ministerio de Salud:** el Hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- **Dirección del Servicio de Salud O'Higgins:** a través de negociaciones

presupuestarias, gestión en red en el área de su competencia, y formulación de iniciativas de inversión.

- **Superintendencia de Salud:** el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- **Hospitales de la Red (públicos y privados),** así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- **Contraloría General de la República,** 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
- **Servicio de Impuestos Internos:** en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- **Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas:** convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.
- **Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación:** con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- **Secretarías Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud:** con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- **Red clínica privada local y área metropolitana.**
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.

**Actores claves:**

<b>Asociaciones Funcionarios</b>	<b>Nº Afiliados Hospital</b>
ASOC.CHOFERES	19
FENATS	958
ASIAP	98
ASOCIACION DE ENFERMERAS	305
FENPRUSS	285

**5.4 RENTA**

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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.639.000.-** 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.	\$2.617.917.-	\$1.832.542.-	\$4.450.459.-	\$3.655.830.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.471.199.-	\$2.429.839.-	\$5.901.038.-	\$4.738.419.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.017.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.604.884.-	\$1.823.419.-	\$4.428.303.-	\$3.638.770.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.639.000.-</b>

**\*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.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los

convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

#### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

#### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

#### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

#### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

#### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

#### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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.

#### Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las

personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.