

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO
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. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud O'Higgins le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio, y prestar asesoría técnica y supervisión a los establecimientos de salud dependientes en las áreas de su competencia, coordinando todo el proceso administrativo financiero, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas del Servicio, y la implementación de las políticas y proyectos institucionales, de acuerdo al marco legal y normativos vigentes.

Al asumir el cargo, al/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud O'Higgins, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio, en el marco de la planificación de la red asistencial, gestionando la distribución y control del presupuesto entre los establecimientos dependientes, permitiendo una adecuada gestión para los beneficiarios del sistema.
2. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones, liderar la confección de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio.
3. Gestionar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial y definir políticas de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.
4. Gestionar los procesos de adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones de acuerdo a las normas Ministeriales y ley vigente.
5. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y Unidades Asesoras de la Dirección de Servicio, y prestar asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos dependientes, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud, en respuesta a las necesidades y requerimientos de los beneficiarios.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-06-2021.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Rosa Millán.

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

6. Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales como lo son la telemedicina, entre otras.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	5
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	98
Presupuesto que administra	\$319.867.626.000.-

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 y vigilar los procesos de gestión administrativa, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva de los Hospitales de la red.	<p>1.1 Analizar, mejorar y potenciar el sistema de control y ajuste presupuestario, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>1.2 Generar y reforzar un plan de trabajo para asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, y de la gestión de los documentos tributarios electrónicos y recepción conforme de los bienes y servicios profesionales, que garantice el pago oportuno a los proveedores.</p> <p>1.3 Mejorar la recuperación de todos los ingresos propios.</p> <p>1.4 Coordinar con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.</p> <p>1.5 Coordinar con la Dirección de Atención Primaria, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 24 y sus glosas.</p>
2. Desarrollar y ejecutar oportunamente el plan de inversiones de los proyectos sectoriales definidos para el servicio, optimizando el funcionamiento y coordinación de los recursos, considerando la participación social en su desarrollo.	<p>2.1 Implementar los planes de acción, estrategias y controles destinados a desarrollar las inversiones del Servicio de Salud.</p> <p>2.2 Desarrollar los estudios y acciones necesarias para la habilitación y mejoramiento de la red de atención.</p>

<p>3. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>3.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>3.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión de usuarios/as.</p> <p>3.3 Gestionar eficientemente los mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p>
<p>4. Fortalecer los sistemas y tecnologías de la información y comunicación de la red asistencial del Servicio de Salud.</p>	<p>4.1 Analizar, generar e implementar mejorías a través de un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, cautelando la integridad de los procesos y de la información a nivel de la red, en concordancia con la estrategias y normativas existentes a nivel central.</p> <p>4.2 Trabajar coordinadamente con los referentes de cada establecimiento de su red dependiente.</p>

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 **3º** 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 **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.450.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud O'Higgins.

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 profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y 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.

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.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 10, de 24 de agosto de 2017, del 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 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:

- Instituciones del rubro de la salud.
- Normativas Internacionales de Contabilidad (IFRS o NIC-SP).
- Procesos logísticos y de compras.
- Proyectos de Inversión Hospitalaria.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección o jefatura, en materias afines.

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	6.900*
Presupuesto Anual	\$319.867.626.000.-

*Adicionalmente, 1.647 personas en calidad de Honorarios a Suma Alzada.

3.2 CONTEXTO Y 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 resolutivez 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.

El Servicio de Salud 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.

Se relaciona también, en la región con autoridades regionales, provinciales y comunales y organizaciones comunitarias. Con FONASA, la Contraloría Regional y SEREMI de Salud.

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms². 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.

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

Nivel Secundario:

- 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 Coinco.
 - 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.

Adicionalmente, dependen de la Dirección del Servicio de Salud: Dispositivo SAR y red SAMU.

Nivel Primario:

- 5 Centros de salud mental (COSAM).
- 9 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.

La Región de O'Higgins y red asistencial del Servicio de Salud de O'Higgins posee características especiales, a saber:

- Es una red dispersa geográficamente en sus 33 comunas, altamente distantes unas de otras con dificultades de acceso.
- Concentra las redes de derivación en el centro de alta complejidad de la región que es de alta complejidad, por lo que se necesita mayor ingreso de especialidades médicas.

Respecto a los servicios prestados por el Servicio de Salud O'Higgins, éstas se describen a continuación:

	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021 ENERO Y FEBRERO
Consultas Morbilidad APS	687,269	703,666	394,698	67,988
Interconsultas generadas en APS para derivación de especialidad	85,145	91,171	53,601	11,901
Consultas Especialidad Hospitales	379,032	333,757	177,117	29,279
Consultas Urgencia Hospitales Alta y Mediana Complejidad	399,226	403,344	231,475	36,022
Consultas de Urgencia APS	686,327	742,696	552,63	57,677
Partos	7,845	7,553	5,892	827
Cesáreas	4,583	4,541	3,248	458
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria realizadas	9,909	10,071	5,667	1,496
Intervenciones Cirugía Mayor NO Ambulatoria realizadas	23,853	24,502	16,402	2,629

Fuentes: Datos extraídos para el año 2021, meses de Enero y Febrero.

Los datos correspondientes a:

Consultas de Morbilidad APS y Consultas de Urgencia APS se extrajeron de Establecimientos y APS y Hospitales de Baja Complejidad.

En cuanto a la lista de espera abierta, a continuación, se muestra la totalidad del número de interconsultas por tipo de prestación relacionada y año de entrada:

Tipo de Prestación	Año de Entrada											Total General
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Consulta Nueva de Especialidad			69	179	1.707	4.583	6.484	20.332	39.250	36.565	24.025	133.194
Intervención Quirúrgica			7	39	72	78	1.183	4.376	8.887	5.918	3.465	24.025
Procedimientos	82	1.584	1.602	3.129	3.237	4.053	6.529	12.656	23.822	26.040	20.768	103.502

Fuente: SIGTE

Corte Oficial Abril 2021

Excluye registros bloqueados aprobados por MINSAL

La Deuda Hospitalaria del Servicio de Salud O'Higgins, al 30 de abril de 2021, asciende al total de \$7.890.575.919.-.

Por otra parte, el Servicio de Salud O'Higgins se encuentra en un proceso de revisión, auditando el estado de las compras de servicios, con la finalidad de estimar y planificar correctamente su gestión. En ese sentido, la clarificación y gestión de las compras de servicio será un desafío para la dirección.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

Los clientes internos con los cuales debe interactuar permanentemente el/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio son:

- Director/a del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud (Subdirección de Gestión Asistencial): con quien se coordina para el aprovisionamiento de los recursos necesarios para el correcto y oportuno desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas: para el desarrollo en conjunto del presupuesto destinado a los recursos humanos.
- Director/a y Subdirector/a Administrativo/a y Subdirector/a Médico de Hospital Regional del Servicio de Salud: con quienes se relaciona en las áreas de inversiones, de infraestructura y gastos en bienes y servicios de los establecimientos.
- Se relacionará de manera indirecta con las distintas asociaciones gremiales del Servicio de Salud, dando cuenta a través del Departamento de Relaciones Institucionales sobre consultas o requerimientos bajo su área de competencia.

Clientes externos:

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio tiene como principales clientes externos:

- Los beneficiarios del sistema: a quienes orienta la prestación de servicios de salud y optimiza la adaptación de la infraestructura y funcionalidad de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades.
- Fondo Nacional de Salud, FONASA: responsables de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos.
- Instancias técnicas del Ministerio de Salud, como la división financiera, inversiones y concesiones de la subsecretaría de redes asistenciales y la división de integración de las redes entre otros.
- Municipios de la Provincia: con los que se vincula a través de los departamentos de salud en el traspaso de fondos y control de los convenios correspondientes.
- 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.
- Secretarios 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.
- Contraloría General de la República: En relación a informes solicitados y gestión de correcciones a las observaciones de auditorías.

Actores Claves:

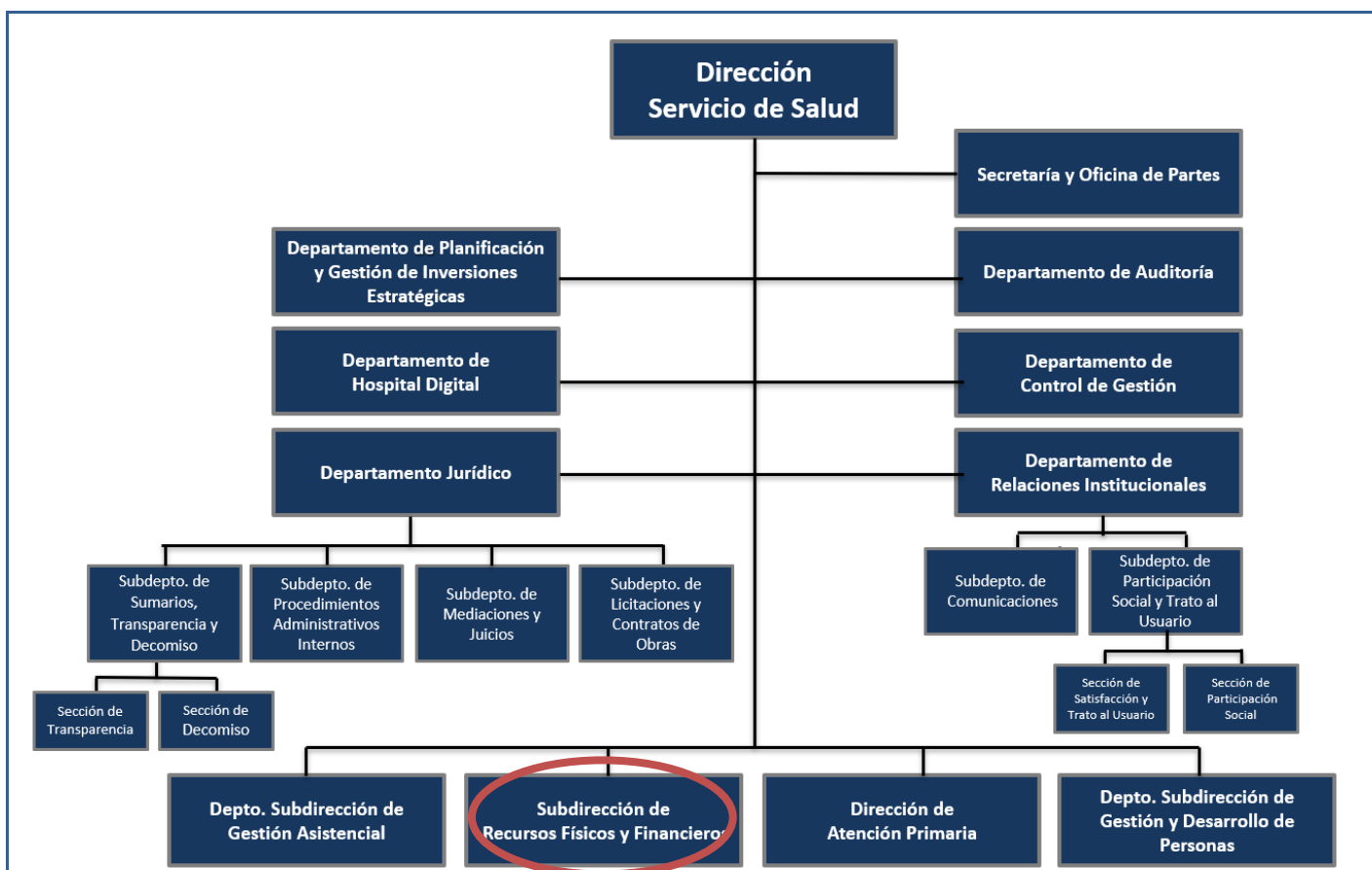
- Autoridad sanitaria regional.
- Fondo Nacional de Salud.
- Asociaciones de funcionarios, según lo siguiente:

ASOCIACIÓN	N°
APROFA SAN FERNANDO	87
FDO. GREMIAL	120
ASOCIACIÓN DE CHOFERES	73
FENATS	2188
APRUSS STA. CRUZ	94
ASIAP REG.	223
ASOC. AUX. SERV	172
OFAS	81
ASOCIACIÓN DE ENFERMERAS	477
APRUSS	240
APRORA RANCAGUA	409
FENPRUS (NACIONAL)	941
APRUSS RENGO	69
ASOC. FUNC. TEC. ENFER. GRANEROS	38
CONAFUTECH	38
FENATS NACIONAL	621
ASOC. PROF. CHIMBARONGO	41

Fuente: SIRH

Corte: 30/04/2021

3.4 ORGANIGRAMA



* Resolución Exenta N° 792 de 5 de marzo de 2020 de la Dirección de Servicio de Salud O'Higgins.

Los cargos del Servicio de Salud O'Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director/a del 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 del Hospital Santa Cruz.
7. Director/a del Hospital de San Fernando.
8. Subdirector/a Médico del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
9. Subdirector/a Médico del Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
11. Director/a del Hospital Rengo.
12. Subdirector/a Médico del Hospital Rengo.
13. Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de San Fernando.