

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 02-04-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Álvaro Soto R.

<p align="center">SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS</p>
--

1. REQUISITOS LEGALES

<p>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.</p>
--

Fuente: Art. 2 del DFL. N° 17 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional de un establecimiento autogestionado en red asistencial, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud O'Higgins, Ministerio de Salud.

Habilidad para establecer un plan estratégico que incorpore variables de impacto organizacional asociados a proyectos de inversión y normalización del Hospital Regional de Rancagua.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia, calidad y oportunidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para realizar evaluaciones y propuestas oportunas y pertinentes, en el ámbito de su competencia, incorporando variables del contexto institucional, en el marco de la normalización y puesta en marcha del Hospital de Rancagua.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones nuevas y/o críticas, como lo es el proceso de normalización del establecimiento.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Habilidad para abordar situaciones o contextos complejos de desarrollo organizacional, posibles de acontecer por la puesta en marcha del nuevo Hospital Regional de Rancagua, institución que triplicará su infraestructura actual, alcanzando una inversión de \$91.000 millones de pesos y un incremento de dotación de aproximadamente 400 funcionarios.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Capacidad para conducir equipos de trabajo, promoviendo y guiando relaciones de colaboración y compromiso, que se orienten al proceso de cambio y de normalización del Hospital.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos físicos, financieros, de abastecimiento y logísticos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

II Nivel

Servicio

Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins

Dependencia

Director/a Servicio de Salud

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

Rancagua

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de las áreas financieros, físicos, informáticos 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.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Rancagua, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar los recursos físicos y financieros del establecimiento, proponiendo y desarrollando estrategias, programas y funciones de apoyo que aseguren su capacidad operativa, apoyando la calidad de las acciones de salud que entrega este establecimiento y considerando el contexto de cambios, en relación al proceso de normalización del hospital.
2. Aportar, en el ámbito de su competencia, a la autogestión del establecimiento, en el marco de las normas técnicas, instrucciones y disposiciones legales vigentes.
3. Liderar e implementar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera y su control.
4. Formular un plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público, de acuerdo a las directrices como Hospital Autogestionado.
5. Garantizar y administrar el buen funcionamiento de los sistemas, destinados a proveer información oportuna para la toma de decisiones de los altos directivos del establecimiento, los funcionarios y de manera relevante, para los usuarios.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Rancagua, deberá:

1. Generar un plan de trabajo que facilite el proceso de cambio integral del Hospital, en el marco de las directrices de la Dirección del Servicio de Salud y del Director del Establecimiento.
2. Generar e implementar políticas y procesos destinados al orden financiero que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias, la disciplina financiera y la generación de ingresos propios, manteniendo el nivel de entrega de los servicios de salud del establecimiento y la satisfacción del usuario.
3. Implementar los nuevos sistemas informáticos y tecnologías de soporte, garantizando la oportuna entrega de información para la toma de decisiones del equipo directivo.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 857.677 personas, de la cual el 80,5% es beneficiaria del sistema público de salud. La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas, contando con 1.161 camas distribuidas en los 15 establecimientos, con una superficie total construida de 75.223 m².

La visión del Servicio de Salud Libertador Bernardo O'Higgins es "Ser la mejor Red Asistencial del país que, a través de la satisfacción de las necesidades de salud, mejore la calidad de vida de las personas de la región". Por otra parte, en la misión se propone ser "una institución pública de salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región de O'Higgins a prestaciones de salud de calidad en conformidad con los objetivos sanitarios, con personal comprometido, trato humanizado y una eficaz articulación de la red de establecimientos, administrando con efectividad los recursos y con un desarrollo docente asistencial como fuente de excelencia".

La Red Asistencial de la región se organiza en 4 microáreas, lideradas por el Hospital Regional de Rancagua (alta complejidad), que incluye los establecimientos de Graneros y Coinco; Microárea del Hospital de San Fernando, que incluye Nancagua y Chimbarongo; Microárea del Hospital de Rengo, que incluye San Vicente, Peumo y Pichidegua y Microárea del Hospital de Santa Cruz (mediana complejidad) que incluye Pichilemu, Lolol, Litueche y Marchigüe.

El Hospital Regional de Rancagua tiene la doble función de ser hospital cabeza de microárea y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la Red Asistencial. Es importante comentar que este hospital cuenta con una Subdirección Recursos Humanos, además de la Subdirección Médica y la Subdirección Administrativa, siendo esta triada parte del Equipo Directivo del establecimiento.

Cuenta con las especialidades básicas además de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, UTI adultos y neonatal y psiquiatría. La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y sus 1.518 funcionarios (titulares, contratados y honorarios), 497 camas, 13 servicios clínicos, 17 unidades de apoyo y 21 servicios administrativos.

El establecimiento cuenta en la actualidad en términos de infraestructura con dos edificios: el primero de 16.500 m², que data del año 1966, y el segundo, de 12.000 m², que data de 1974.

Uno de los grandes desafíos que se presentan para el Hospital es la construcción del nuevo establecimiento, que será entregado el

segundo semestre del año 2013. Seguirá siendo un Hospital de Alta Complejidad, que dará la cobertura regional al resto de la Red Asistencial.

El nuevo proyecto cuenta con un edificio de 90.000 m², una dotación de 520 camas e implicó una inversión de 71.000 millones de pesos, más 20.000 millones en equipamiento, con un sistema informático de última generación que está actualmente en proceso de licitación.

El gran desafío que le corresponderá a la Subdirección Administrativa del Hospital Regional de Rancagua será colaborar con el equipo directivo del Servicio de Salud y del Hospital en el traslado al nuevo establecimiento, ejerciendo su rol en las materias físicas y logísticas, resguardando el ámbito financiero que enmarca dicha reposición.

Del mismo modo, otro de los desafíos principales del establecimiento es consolidarse como establecimiento autogestionado de referencia para la Sexta y Séptima Región, siendo la especialidad de Neurocirugía un polo de desarrollo para la macroregión.

Cabe señalar que junto a el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional Rancagua del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O`Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director Hospital de Rancagua
- Director Hospital Santa Cruz
- Director Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Médico de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Médico Hospital de San Fernando

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

INDICADORES	2010	2011	2012
Nº de camas	481	497	497
Egresos	18.886	20.662	20.222
Promedio días estada	6	6.6	6.8
Índice Ocupacional	85	85.1	87.9
Índice Letalidad	4	3.7	3.6
Rotación	48	26.1	43.7
Intervenciones Sustitución	1	1.3	1
Intervenciones Quirúrgicas mayores	9.552	17.086	16.475
Intervenciones Quirúrgicas menores	4.754	6.728	5.786
Total Intervenciones	14.306	22.261	23.148

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2010	2011	2012
Medicina	88.471	89.029	89.483
Cirugía	23.951	22.857	25.584
Traumatología	13.465	12.679	12.289
Pediatría	2.420	2.214	2.120
Ginecología	7.770	6.271	6.791
Obstetricia	8.058	6.709	5.576
Oftalmología	6.624	6.514	7.214
Nº Total consultas realizadas	152.704	154.724	164.120
Promedio Atención Médica Diarias	636	645	684
Consultas nuevas	46.016	50.050	67.799
Nº consultas no médicas	14.446	18.963	11.731
Exámenes de Laboratorio	664.300	1.051.268	1.141.400

INTERVENCIONES URGENCIA	2010	2011	2012
Total Consultas Urgencia	116.451	123.321	116.722
Promedio de consultas diarias	319,04	337,9	320
Nº consultas menores de 15 años	42.983	41.879	41.956
Nº consultas mayores de 15 años	59.469	66.859	59.686
Nº consultas mayores de 65 años	13.999	14.583	15.080
Nº consultas Maternales	6.685	14.202	14.895
Nº consultas no médicas	664,3	1.051.268	1.141.400

Fuente: Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins.

EQUIPO DE TRABAJO

En el equipo de trabajo más directamente dependiente, se cuentan 3 Jefaturas de Centro de Responsabilidad:

- **Centro de Responsabilidad de Producción y Desarrollo**, que tiene a su cargo las áreas de archivo e informática y la coordinación con el usuario.
- **Centro de Responsabilidad de Apoyo Logístico**, que administra las áreas de lavandería, abastecimiento, servicios generales, alimentación, ingeniería y mantención.
- **Centro de Responsabilidad de Finanzas**, que administra las áreas de contabilidad, negocios y pensionado, recaudación, tesorería.

CLIENTES INTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Rancagua, debe interactuar fluidamente 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 Recursos Humanos**, 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 de Cuidados de Enfermería**, 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:

- Red clínica privada local y área metropolitana.
- Mercado Público, para la compra de bienes y servicios.
- Proveedores de insumos.
- Fondo Nacional de Salud, para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago que corresponda.
- 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 pública.

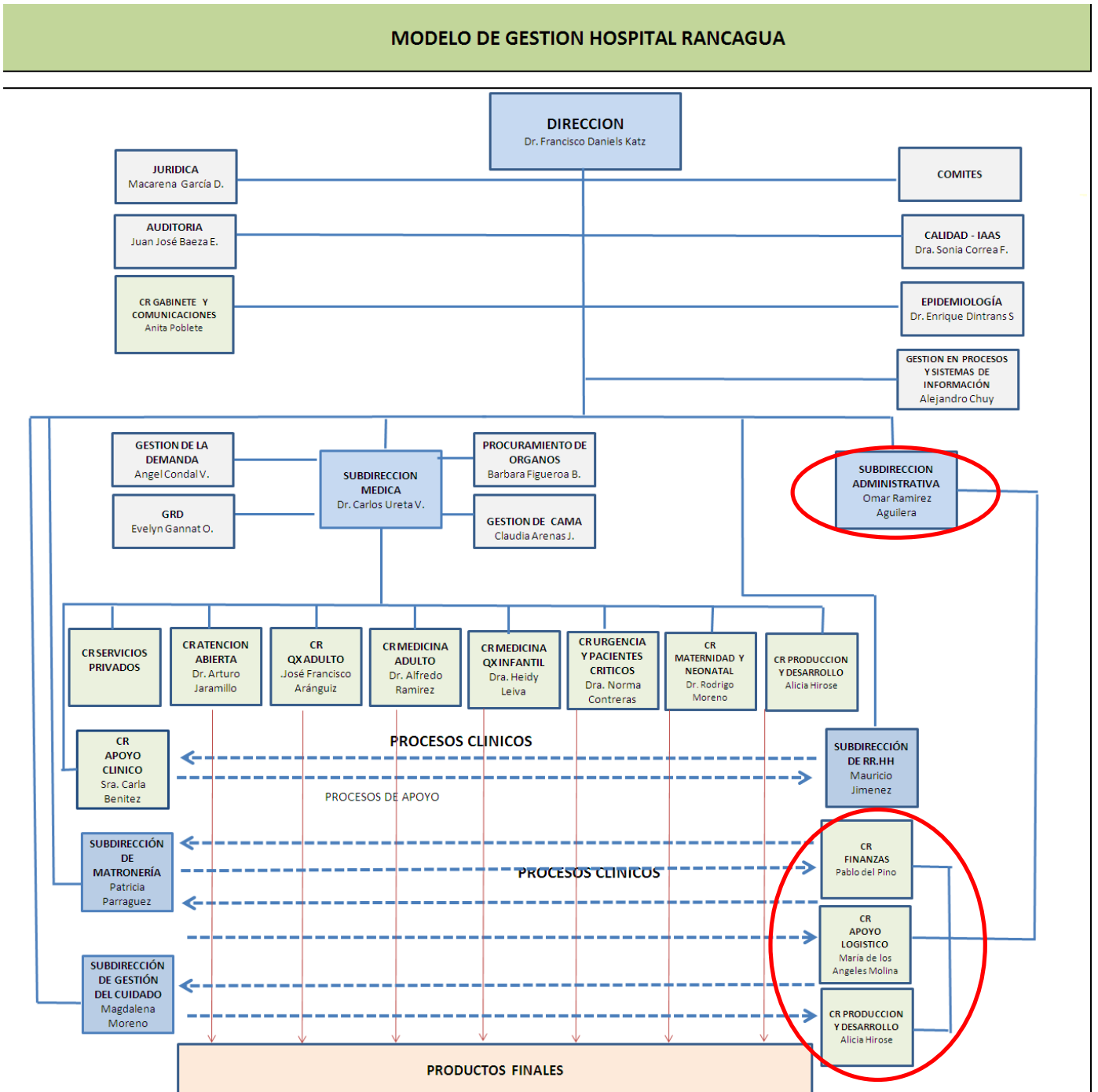
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	373
Dotación Total del Hospital *	1.518
Dotación Honorarios del Hospital	132
Presupuesto que administra	\$ 40.502.535.000.-
Presupuesto del Hospital	\$ 40.502.535.000.-
Presupuesto del Servicio 2013	\$122.032.429.000.-

Fuente: Dipres 2013 www.dipres.cl Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

*El nuevo Hospital Regional de Rancagua incrementará su dotación en 400 funcionarios aprox.

ORGANIGRAMA



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 **\$2.895.000.-** 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.	\$2.063.792.-	\$1.444.654.-	\$3.508.446.-	\$2.908.761.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.736.462.-	\$1.915.523.-	\$4.651.985.-	\$3.789.286.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.202.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.053.517.-	\$1.437.462.-	\$3.490.979.-	\$2.895.311.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.895.000.-

***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 profesionales, 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 calificador 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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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, con un máximo de seis.
- 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 éste sea renovado.