

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 06-04-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricio Aguilera

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

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

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

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

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.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos y resultados en forma oportuna y eficiente, seleccionando y conduciendo personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los compromisos institucionales adquiridos así como en el alcance de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para realizar evaluaciones oportunas y pertinentes y a la vez propuestas, programas y servicios, en el ámbito de su competencia, incorporando variables del contexto institucional, en el marco de la Normalización del hospital de Rancagua.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas de equipos de trabajo.

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 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.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los 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, 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 servicio.

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 humanos, físicos, financieros, de abastecimiento o afines 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 de recursos humanos, financieros, físicos, informáticos y de abastecimiento, 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, 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 de Hospital le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar los recursos humanos, físicos, y financieros del establecimiento, proponiendo y desarrollando estrategias y programas 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. Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
3. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera y su monitoreo. Formulando el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público y/0 de la intermediación.
4. Gestionar los sistemas para proveer información oportuna con que deben contar tanto los directivos del establecimiento, como los funcionarios, así mismo, y de manera relevante, los usuarios.
5. Liderar el proceso de gestión de personas en materias de reclutamiento y selección, desarrollo y evaluación de desempeño, entre otros.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital deberá:

1. Desarrollar y consolidar el proceso el traslado, adecuación organizacional y puesta en marcha del nuevo Hospital Regional Rancagua, en particular lo referente a los ámbitos de: recursos humanos, financieros, y de mantenimiento e inversión a su cargo, desarrollando en el área de gestión las capacidades y competencias requeridas para el funcionamiento de la red asistencial y la autogestión del establecimiento.
2. Diseñar e Implementar un nuevo modelo de gestión de recursos humanos que fortalezca el desarrollo organizacional del hospital, considerando el contexto actual de normalización del establecimiento.
3. Establecer mejoras en los procesos que le permitan implementar un sistema de información adecuado, con el fin de facilitar y mejorar la gestión institucional y permitir al director contar con información relevante para la toma de decisiones.
4. Cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de los ingresos propios y eficiencia en los gastos.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La región de O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 780.627 personas, de la cual el 80.41% es beneficiaria del sistema público de salud, el 12.43% de isapres y un 7.17% beneficiaria de otros sistemas de salud. El promedio nacional de los beneficiarios de FONASA es de 77.93%.

La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas. La Red Asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital Regional de Rancagua que tiene la doble función de ser hospital cabeza de microárea y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la Red Asistencial. Cuenta con las especialidades básicas además de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, UTI adultos y neonatal y psiquiatría.

La microárea encabezada por Rancagua incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 Consultorios de Rancagua, Codegua, Mostazal, Olivar, Requinta, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda; siendo la población asignada de toda la microárea de Cachapoal de 409.531 personas.

La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y sus 1.474 funcionarios; 496 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. Actualmente se encuentra en etapa de construcción el nuevo hospital, que será entregado a mediados del 2012.

Hospital de Alta Complejidad emplazado en la ciudad de Rancagua con cobertura regional está ubicado en la intersección de la Alameda y el camino antiguo a Graneros.

- Población Beneficiaria: 645.000 habitantes
- Metros cuadrados resultantes del Diseño: 68.000 m² aprox.
- Con una dotación de 502 camas

Cabe señalar que junto a el/la Subdirector/a Administrativo de 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 Médico de Hospital de Rancagua
- Subdirector Médico Hospital de San Fernando

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

- Gestión de la información y coordinación con el usuario: gestión de listas de espera, atención cerrada y gestión de la oferta; a través de agendas médicas, coordinación y admisión, estadística y manejo fichas clínicas.
- Operaciones y apoyo logístico: incluye lavandería y ropería, ingeniería y mantención, abastecimiento, alimentación y servicios generales del hospital al usuario.
- Gestión Financiera: a través del análisis financiero, control de presupuesto, contabilidad y recaudación.
- Gestión de recursos humanos: gestión de personal, gestión pedagógica y asistencial (campo docente asistencial), desarrollo de las personas y proceso ciclo de vida laboral.

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2008	2009	2010
Medicina	77.329	88.822	88.471
Cirugía	24.354	22.4	20.379
Traumatología	8.385	13.687	13.465
Pediatría	1.76	2.611	2.42
Ginecología	6.549	7.783	7.77
Obstetricia	7.795	8.824	8.058
Oftalmología	8.434	9.723	6.624

N° Total consultas realizadas	134.606	153.85	152.704
Promedio Atención Médica Diarias	560,9	641	636
Consultas nuevas	40.135	50.111	46.016
N° consultas no médicas	17.888	21.984	14.446
Exámenes de Laboratorio	808.988	904.545	664.3

INDICADORES	2008	2009	2010
N° de camas	518	516	481
Egresos	21.857	22.109	18.886
Promedio días estada	6,2	6,3	6
Índice Ocupacional	85,1	84,7	85
Índice Letalidad	4,0	3,9	4
Rotación	43,2	44,2	48
Inter. Sustitución	1,3	1,27	1
Intervenciones Quirúrgicas mayores	16.268	15.017	9.552
Intervenciones quirúrgicas menores	7.158	6.774	4.754
Total Intervenciones	23.426	21.791	14.306

INTERVENCIONES URGENCIA	2008	2009	2010
Total Consultas Urgencia	132.169	132.413	116.451
Promedio de consultas diarias	362,1	362,8	319,04

N° consultas Niños menores de 15 años	48.267	48.602	42.983
N° consultas Adultos mayores de 15 años	64.762	69.584	59.469
N° consultas Adultos mayores (+65)	14.015	14.227	13.999
N° consultas Maternales	5.125	7.855	6.685

EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital se relaciona directa y constantemente con:

- **Jefe Unidad Gestión de la información y coordinación con el usuario**, que tiene a su cargo las áreas de archivo e informática.
- **Jefe Unidad Operaciones y apoyo logístico**, que administra las áreas de lavandería, abastecimiento, servicios generales, alimentación, ingeniería y mantención.
- **Jefe Unidad Gestión financiera** que administra las áreas de contabilidad, negocios y pensionado, recaudación, tesorería, entrega informes sobre presupuestos y prioriza pago a proveedores.
- **Jefe Unidad Gestión de recursos humanos** que administra las unidades de reclutamiento y selección, personal, capacitación, prevención de riesgos y jardín infantil.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital, interactúa con todos los funcionarios del establecimiento. Además, se relaciona con:

- **Subdirector Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirectora de gestión de cuidados de enfermería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.
- **Staff de asesores del Director**, 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).
- **Director del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- Los usuarios de la red asistencial, como foco principal de su atención, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.
- Dirección del Servicio de Salud de O'Higgins, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- Red clínica privada local y área metropolitana.
- Mercado Público, para la compra de bienes y servicios.
- Proveedores de insumos.

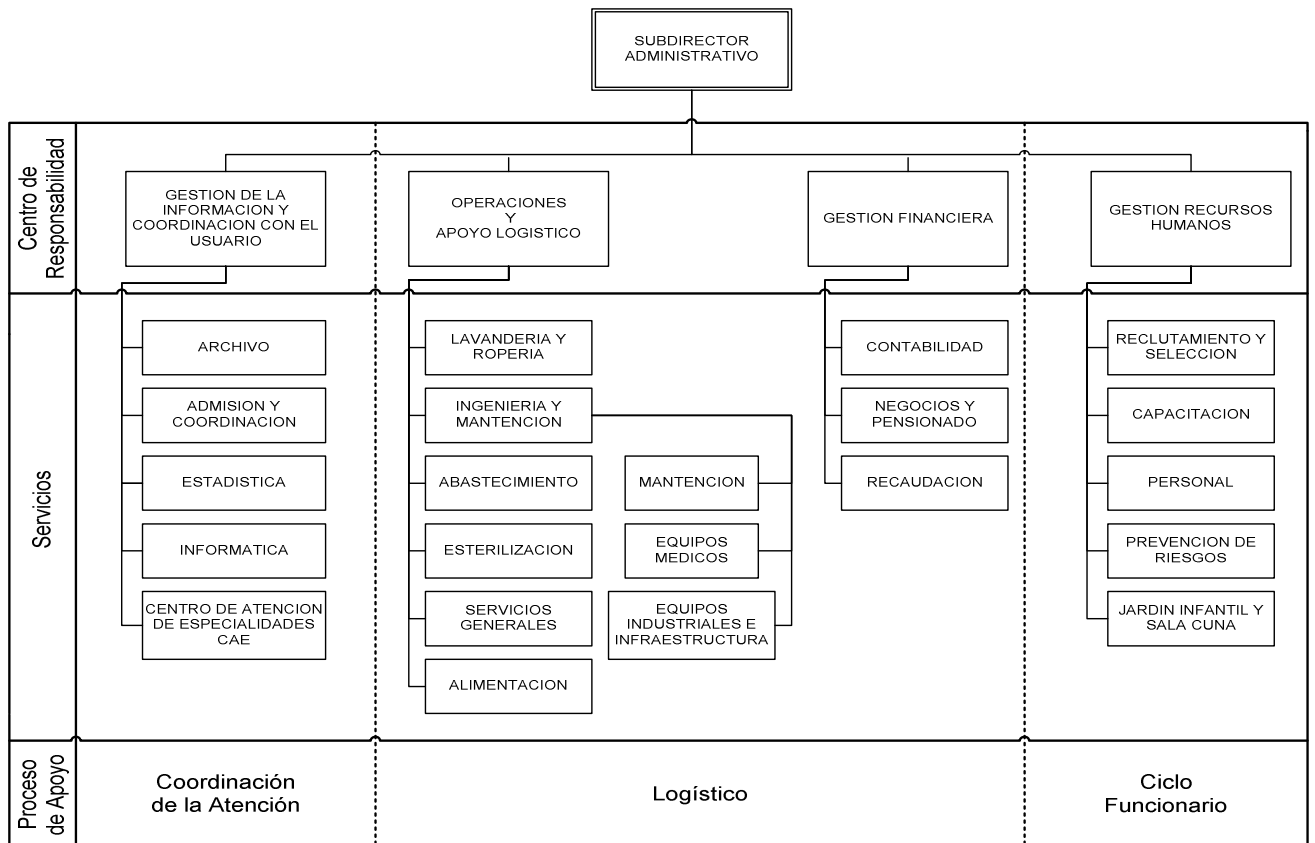
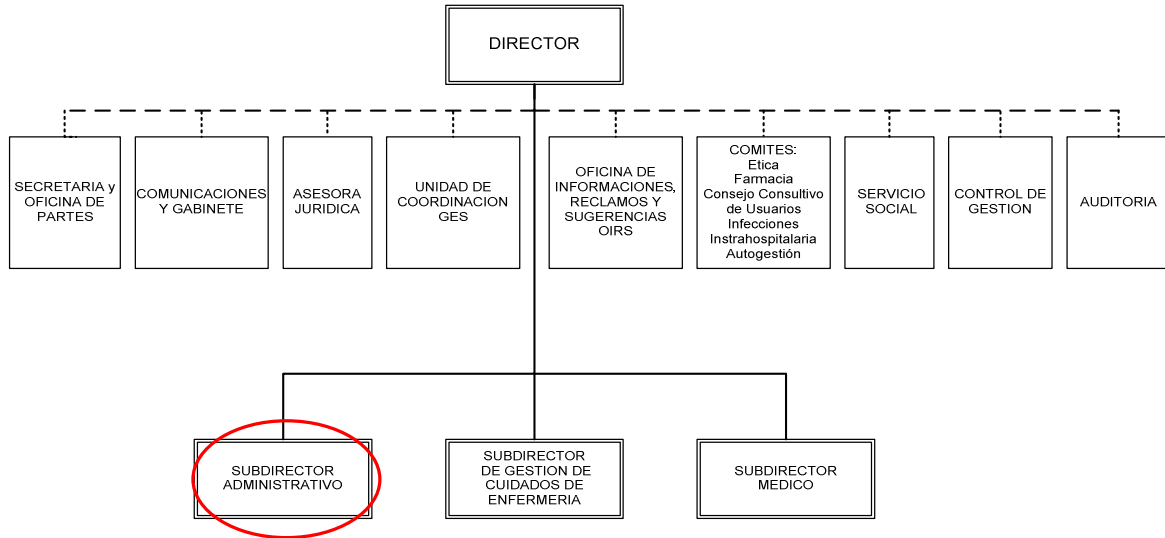
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	403
Dotación Total del Hospital	1.499
Dotación Honorarios del Servicio	134
Presupuesto que administra	\$ 28.422.629.000.-
Presupuesto del Servicio(*)	\$ 89.244.341.000 .-

* Fuente: Dipres 2011

**Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

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 **\$2.617.000.-** 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.871.918.-	\$1.310.343.-	\$3.182.261.-	\$2.628.618.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.482.049.-	\$1.737.434.-	\$4.219.483.-	\$3.406.535.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.888.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.862.599.-	\$1.303.819.-	\$3.166.418.-	\$2.616.735.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.617.000.-

***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 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 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.

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.