

**GERENTE/A FUNCIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
HOSPITAL PADRE ALBERTO HURTADO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana , Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO	A el/la Gerente de Administración y Finanzas le corresponde planificar, dirigir, coordinar y controlar técnicamente la gestión administrativa del establecimiento, cautelando el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Finanzas, Operaciones, Farmacia, Abastecimiento, Nutrición y Alimentación, Servicios Generales y de Mantención.
-------------------------------------	--

1.2 REQUISITOS LEGALES	Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.
---------------------------------------	---

Fuente legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

La Institución tiene como misión: "otorgar una atención de calidad a sus usuarios, a través de un modelo de gestión que permita responder adecuadamente a sus necesidades, con un personal calificado y motivado".

Nos proponemos brindar una atención de calidad, personalizada, humanizada e informada, para lo cual procuramos incorporar y mantener personal calificado y altamente motivado, reconociendo en él nuestro principal recurso.

Aspiramos a una plena identificación con la comunidad para desarrollar iniciativas conjuntas que la favorezcan".

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Proveer acciones y prestaciones de salud para la recuperación y rehabilitación, mediante acciones ambulatorias o en atención cerrada, identificando el comportamiento creciente de su demanda en términos de cantidad y complejidad de las atenciones de salud requeridas.
- Funcionar coordinadamente con el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente (S.S.M.S.O) en el ámbito asistencial, así como en lo referente a la aplicación de las políticas nacionales, programas y normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud.
- Propender al fomento de la investigación científica y al desarrollo de conocimientos de la medicina y la administración hospitalaria e implementar los mecanismos necesarios para el perfeccionamiento y desarrollo permanente de su personal.
- Gestión eficiente de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento dando cumplimiento a las metas fijadas para el establecimiento, los definidos en la Red Asistencial y la normativa legal vigente.
- Fortalecer el sistema de tecnologías de la información, aportando con ello al mejoramiento de procesos clínico/administrativos.
- Fortalecer los vínculos con la comunidad y los usuarios.
- Mantener y mejorar los estándares de calidad alcanzados, como prestador institucional re acreditado por la Superintendencia de Salud.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

En ese contexto, el Hospital Padre Hurtado asume como desafíos:

- La coordinación con la atención primaria, a través de iniciativas que promuevan una adecuada referencia y contra-referencia.
- El desarrollo de estrategias de promoción, fomento y prevención de la salud.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, gestionando planes de desarrollo medico que promuevan el ingreso y retención de especialistas, coordinando esfuerzos con los centros formadores, el S.S.M.S.O y el Ministerio de Salud.
- Cumplimiento de programa financiero y programa de prestaciones valoradas (PPV) que incluye garantías explícitas en salud y listas de espera quirúrgicas y de primera consulta.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Hospital Padre Alberto Hurtado es un establecimiento de salud asistencial - docente, de carácter experimental, creado según D.F.L. 29 del año 2000 del Ministerio de Salud, que señala en su artículo N° 2 que "El Establecimiento será un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto de los Servicios de Salud...", y que "le corresponderá otorgar, dentro de su ámbito de competencia, las prestaciones de salud que las leyes N°18.469 y N°16.744 establecen para sus beneficiarios y que sean de la competencia de los Servicios de Salud".

Este establecimiento es dependiente del Ministerio de Salud, a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, y desde el punto de vista clínico - asistencial forma parte de la Red de Salud del S.S.M.S.O. y de sus compromisos, en el ámbito señalado.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para el logro de su misión, el Hospital dispone, como dotación autorizada, de 61.894 horas semanales. Estas se distribuyen tanto, en la actividad clínica; Unidades de Gestión Clínica de Adulto, del Niño, de La Mujer y Recién Nacido, de Apoyo clínico: Pabellones, Imagenología, Laboratorio Clínico y UMT, y Anatomía Patológica, como en las áreas de apoyo administrativas.

En términos de infraestructura, cuenta con 378 camas, las que se dividen en: 16 camas críticas UPC adulto; 58 camas críticas Agudos; 13 camas en la UPC Infantil; 11 cupos en UPC neonatal; y, 281 camas básicas. Cuenta con Laboratorio clínico, Servicios de Urgencia, Imagenología, 6 pabellones Centrales y 3 ambulatorios.

La atención ambulatoria se otorga en el Centro de Referencia de Salud (CRS) del Hospital Padre Hurtado y abarca: consultas médicas o con profesionales de la salud, para niños, adultos y embarazadas; procedimientos; exámenes, farmacia y cirugías sin hospitalización. Recibe las derivaciones de las tres comunas que componen su Red, otorgando consulta de especialidad de pediatría, psiquiatría y salud mental, ginecología y obstetricia, medicina interna, cirugía adultos, urología, traumatología, oftalmología, otorrinolaringología, dermatología, neurología adultos y broncopulmonar.

El modelo de gestión del establecimiento se estructura sobre la base de la Unidad de Gestión Clínica y Gerencias que tiene a su cargo al paciente tanto en el ámbito de la atención ambulatoria como la cerrada. Estas unidades, a su vez, deben responder como centro de responsabilidad haciéndose cargo del control de gastos a nivel local, en el marco de la planificación presupuestaria que permite el equilibrio financiero.

Uno de los desafíos fundamentales para el desarrollo de la actividad asistencial a nivel de especialidades, atención de urgencia y cirugías es mantener los estándares que se alcanzaron en el proceso de acreditación de prestadores institucionales año 2011 y re acreditación año 2015. Eso se sustenta en el desarrollo de procesos de mejora continua tanto en el ámbito clínico, como administrativo para incrementar los porcentajes de cumplimiento de los

estándares evaluados y de esta forma brindar una atención oportuna, resolutive y de calidad a los usuarios.

Los desafíos estratégicos del Hospital Padre Hurtado se centran en mejorar su capacidad de respuesta sanitaria, con mayor y mejor equipamiento. Esto se traduce en las iniciativas desarrolladas y presupuestadas durante el 2015, con cierre de proyecto en 2016.

PROYECTO	MONTO
Habilitación Sexto Piso	\$ 1.000.000.000
Ampliación Camas(40)	\$ 1.000.000.000
Reposición Equipamiento	\$ 1.600.000.000
Brechas Autorización Sanitaria	\$ 500.000.000

En la actualidad y en coordinación con el S.S.M.S.O se proyecta para el 2016 la implementación de dos iniciativas que involucran modificaciones de la planta física del servicio de Urgencia de Adultos y la implementación de 6 camas de UCI y 6 camas de UTI que implican ampliación de horas de la dotación, adquisición de equipamiento.

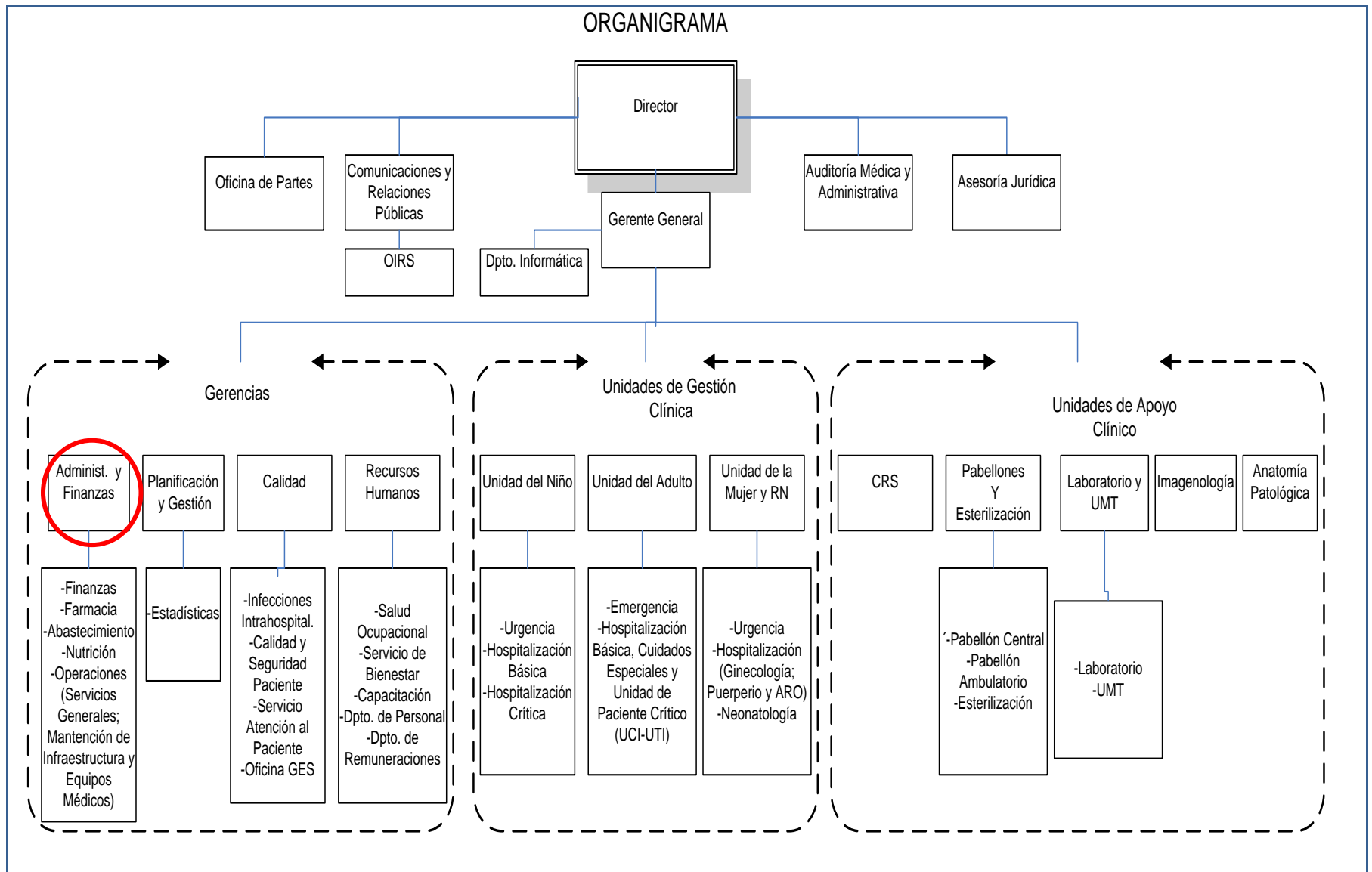
La producción entregada por el Hospital Padre Hurtado, se describe de la siguiente forma:

PRODUCCIÓN	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
Consultas Especialidad (1)	140.134	133.041	127.849
Consultas Urgencia (2)	161.407	141.778	135.716
Hospitalización (días cama ocupados) (3)	122.031	117.944	115.444
Egresos hospitalarios (4)	21.661	19.908	19.315
Intervenciones Quirúrgicas Mayores (5)	11.121	10.441	10.320
Intervenciones Quirúrgicas menores	1.965	1.912	1.753
Exámenes Radiológicos (5)	88.809	79.149	73.247
Exámenes de Laboratorio (6)	1.466.743	1.629.878	1.704.644
Exámenes de Anatomía Patológica (7)	336.574	395.851	420.206
Partos Normales (8)	20.567	19.394	16.898
Cesáreas (9)	3.911	3.708	3.327
Dotación de Camas (10)	1.418	1.303	1.249
Días de Estada	5.4	5.88	5.87
Índice Ocupacional	86.9%	85.7%	85.4%

Fuente: Dirección Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

- (1) Baja en el número de especialistas, principalmente pediátricos
 (2) Disminución demanda, no así de su complejidad y requerimiento de Hospitalización
 (3) (4) Aumento del número de días de estada (5,49 a 5,88)
 (5) Racionalización del uso. Disminución consulta urgente y de Hospitalizaciones
 (6) Convenio de exámenes APS La Pintana
 (7) Disminución de cirugías
 (8) (9) Situación de carácter nacional
 (10) Transformación de camas básicas a camas de mayor complejidad

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.487
Dotación de Planta	(dotación contrato indefinido) 553
Dotación a Contrata	(dotación contrato plazo fijo) 934
Personal a Honorarios	175

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$40.128.561.000
Presupuesto de Inversión	\$ 0

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Hospital es parte de la Red Sur Oriente de Salud, su población beneficiaria pertenece a las comunas de La Granja, La Pintana y San Ramón, que de acuerdo al último censo de población, corresponden a 423.000 habitantes, siendo beneficiarios un total de 387.352.

Asimismo, el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente tiene jurisdicción sobre las comunas de: La Florida, Puente Alto, Pirque, San José de Maipo, San Ramón, La Granja y La Pintana. Y dentro de esta zona se encuentra emplazado el Hospital Padre Alberto Hurtado.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

- Director/a de Hospital.

Segundo nivel jerárquico:

- Gerente/a General.
- Gerente/a de Calidad.
- Gerente/a de RRHH.
- Gerente/a de Planificación y Gestión.
- Asesor/a Jurídico.
- Gerente/a de Relaciones Públicas y Comunicaciones.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Gerente/a Función Administración y Finanzas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir, controlar y perfeccionar las políticas y presupuesto que orientan la gestión eficiente del recurso financiero, físicos, patrimoniales y de apoyo logístico del establecimiento procurando una gestión eficaz, eficiente, de calidad y oportuna.
2. Controlar la regularidad y corrección de las operaciones y procedimientos relativos al ingreso, administración e inversión de los recursos financieros y patrimoniales del Hospital y la observación de la administración financiera del Estado y demás normas atinentes a esta materia.
3. Administrar adecuadamente los recursos físicos, financieros, de abastecimiento y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC) del establecimiento, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del Sistema. Para estos efectos deberá ejercer funciones de control y seguimiento del cumplimiento del programa financiero.
4. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos del establecimiento y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
5. Favorecer la adecuada gestión de los recursos financieros en beneficio de los usuarios del sistema, en el contexto de cambios y en relación a los procesos de crecimiento hospitalario.
6. Proponer estrategias y programas para asegurar la sustentabilidad financiera del Hospital Padre Hurtado, brindando así respaldo y apoyo a la atención clínica del establecimiento.
7. Liderar la elaboración de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y suspensión de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requiera el establecimiento a fin de garantizar su capacidad operativa.
8. Generar y poner en marcha un programa de trabajo que potencie el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Optimizar en forma continua la gestión de los recursos disponibles del establecimiento, en materias relacionadas con presupuesto, equilibrio financiero e indicadores de gestión, garantizando el apoyo logístico de la gestión clínica, en el marco de una atención de calidad y satisfacción usuaria.</p>	<p>1.1 Diseñar, implementar y ejecutar un programa de trabajo, desde el ámbito de su competencia, cuyas acciones permitan el equilibrio financiero del hospital, fortaleciendo el trabajo con las unidades de gestión clínica y de apoyo, orientado al control de gestión y sus efectos en el control oportuno de la deuda hospitalaria.</p> <p>1.2 Elaborar e implementar un modelo de trabajo para optimizar la recuperación de ingresos propios.</p> <p>1.3 Implementar un plan de trabajo en el ámbito de la calidad que de cuenta de la mantención y/o mejoramiento de los resultados obtenidos en el proceso de re-acreditación de prestadores institucionales 2015, del establecimiento en el ámbito de su competencia.</p>
<p>2. Gestionar, supervisar y controlar la ejecución de los contratos de suministros para la prestación de servicios a la institución.</p>	<p>2.1 Implementar plan de trabajo que permita la evaluación y optimización del uso de los recursos o servicios que adquiere la Institución mediante esta modalidad y quedan establecidos en los respectivos contratos, velando por el estricto cumplimiento de la normativa legal vigente.</p>
<p>3. Optimizar las funciones de compras, almacenamiento y distribución de los distintos componentes que permitan resguardar la continuidad de los procesos de soporte para la atención.</p>	<p>3.1 Implementar una política de compras orientada a la optimización de resultados en los procesos de soporte para la atención.</p> <p>3.2 Implementar una política de devengamiento oportuno.</p> <p>3.3 Implementar un plan que mejore la oportunidad en el pago a proveedores.</p>
<p>4. Disminuir las brechas en materia de infraestructura y equipamiento del establecimiento, contribuyendo así a la mejora en el acceso y oportunidad en la atención de los usuarios.</p>	<p>4.1 Implementar plan de trabajo con las unidades de gestión clínica y de apoyo para la optimización del uso de los recursos físicos y en particular contar con un plan de mantenimiento de equipos que garantice oportunidad en la atención.</p> <p>4.2 Implementar mecanismos e instancias de trabajo que permitan la formulación y adecuada priorización de proyectos de inversión acorde con las necesidades asistenciales.</p> <p>4.3 Implementar mecanismos de control para la adecuada ejecución de los proyectos de inversión.</p>
<p>5. Fortalecer los sistemas y tecnologías de la información y comunicación aportando con ello al mejoramiento de procesos clínico/administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles de la institución.</p>	<p>5.1 Implementar plan de trabajo que permita la óptima ejecución de proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la información, prestación y producción clínica.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER 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 PÚBLICO¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión y administración de recursos físicos, financieros, operaciones o abastecimiento en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales.</p>	<p>15%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo 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>	<p>20%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</p> <p>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>	<p>15%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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>	<p>15%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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>	<p>10%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</p> <p>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>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	5
Presupuesto que administra	\$40.128.561.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/a Gerente/a de Administración y Finanzas está conformado por:

Jefe/a de Nutrición y Alimentación, responsable de controlar y supervisar empresa externa a cargo de otorgar la alimentación de pacientes y funcionarios, asegurando la calidad de los procesos de la atención alimentario nutricional de los mismos. Responsable de elaborar y supervisar el cumplimiento de protocolos y procedimientos para el desarrollo de la atención alimentario nutricional.

Jefe/a de Abastecimiento, responsable de realizar la gestión de compra de insumos y medicamentos, asegurando la entrega en forma oportuna y eficiente de los insumos y demás elementos que las unidades de gestión clínica, de apoyo y gerencias requieran para el adecuado funcionamiento hospitalario, aplicando para ello la normativa vigente en la materia.

Jefe/a de Finanzas, responsable de gestionar en forma eficiente los recursos financieros que competen al Hospital, entregando directrices para la generación de flujos de información que conduzcan a un óptimo manejo presupuestario. Responsable de elaborar el presupuesto anual, y controlar su ejecución.

Jefe/a de Operaciones, responsable de asegurar la continuidad y funcionalidad del establecimiento de salud, en relación a la conservación de la infraestructura civil, del equipamiento médico e industrial, por medio de la administración de los recursos propios o externos con eficiencia y productividad

Jefe/a de Farmacia, responsable de proporcionar en forma expedita y oportuna medicamentos, medios diagnósticos, insumos clínicos y demás elementos terapéuticos que sean requeridos en la ejecución de las acciones de salud otorgada por las unidades de gestión clínica, y de apoyo a la población beneficiaria.

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

El/la Gerente de Administración y Finanzas se relaciona internamente con:

- Director/a, para entregar información estratégica y operativa para la correcta toma de decisiones. Ejecutar y controlar los planes e indicaciones dados por el director del Hospital.
- Gerente de Calidad, para coordinar la ejecución y control de: planes de calidad en los departamentos de Farmacia y Abastecimiento; del cumplimiento de normas sanitarias y medio ambientales; y, de todo lo referente a la tramitación de autorización sanitaria de áreas clínicas.
- Gerente de RRHH, para la coordinación en la planificación del gasto en Recursos Humanos y en la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones del personal. Además, presta apoyo en la ejecución y control de medidas de seguridad y prevención de riesgos asociados a la labor del personal del hospital.
- Gerente de Planificación y Gestión, para la coordinación y planificación conjunta del presupuesto de ingresos del hospital y coordinación para la ejecución del programa de producción de prestaciones valoradas.
- Jefaturas de Unidades de Gestión Clínica, para la correcta planificación y coordinación de la gestión asistencial.
- Jefaturas de departamentos, para la coordinación de la gestión administrativa y de apoyo a la gestión clínica.
- Coordinadores de las distintas unidades clínicas y de apoyo logístico, con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente dando apoyo administrativo a la labor asistencial.
- Asesoría Jurídica para la correcta aplicación de la normativa legal, en el ámbito de su competencia.
- Asociaciones Gremiales: con quienes se relaciona para resolver requerimientos y necesidades.

Los Clientes externos corresponden principalmente:

- Subdirectores administrativos de establecimientos de salud del área sur oriente y del país.
- Población beneficiaria y a los distintos actores públicos y privados.
- Autoridades del sector, hospitales y consultorios integrantes de la red asistencial del servicio de salud.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los Fondos de operación y convenios suscrito.
- Contraloría General de la República, en relación a la correcta aplicación de normativa vigente.
- Ministerio de Desarrollo Social en relación a proyectos de inversión y convenios.
- Centros privados de salud, instituciones académicas, proveedores de insumos y de tecnología en equipamiento hospitalario.
- Municipalidades, organizaciones sociales y con otras instituciones.

5.4 RENTA DETALLADA

El cargo corresponde a **Tercer Nivel** de la Escala de Remuneraciones del Hospital Padre Hurtado, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, para un no funcionario del Hospital Padre Alberto Hurtado asciende a **\$3.713.000.-**, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Promedio todos los meses	\$3.695.083.-	\$1.175.708.-	\$4.870.791.-	\$ 3.946.800.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 3.947.000.-
No Funcionarios*	Promedio todos los meses	\$3.359.166.-	\$1.175.708.-	\$4.534.874.-	\$3.713.002.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.713.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del Hospital Padre Alberto hurtado.

****No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del Hospital Padre Alberto Hurtado. Dichas personas después de cumplir un año completo de servicio percibirán la asignación por cumplimiento de metas de gestión que puede alcanzar hasta un 10% del sueldo base más la asignación experimental.

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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento.
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 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, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- 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.
- 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo 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.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.