

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marcela Guzmán.

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A
HOSPITAL CLÍNICO SAN BORJA ARRIARÁN
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL**

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 Legal: Art. 2º del DFL N° 33 de 18 de Julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

Poseer la capacidad de conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión pública, e identificar oportunamente conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros, así también 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

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 Metropolitano Central, Ministerio de Salud y la reforma del sector.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos institucionales, 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 y calidad en el cumplimiento de los compromisos de gestión, la misión y funcionamiento de la organización que asuma en el ámbito de su competencia.

Habilidad para definir estrategias de mejora y fortalecimiento de los procesos de gestión administrativa, diseñando e implementado planes para generar nuevos ingresos y eficiencia de gastos, potenciando y fortaleciendo los sistemas de ejecución, control y monitoreo, resguardando el equilibrio financiero.

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

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) 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 permitan posicionarse en su rol. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, y afrontar situaciones críticas.

Habilidad para centrar su gestión, en la colaboración con los establecimientos de la red, considerando su complejidad, analizando las oportunidades que impactan en su labor, especialmente en lo relacionado a promover y gestionar polos de desarrollo con la comunidad, para facilitar una atención integral, oportuna y de calidad.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y afrontar adecuadamente situaciones de presión, contingencias y conflictos y, al mismo tiempo, visualizar, planificar, gestionar y ejecutar soluciones estratégicas, oportunas, asertivas y ajustadas al marco institucional público del sector.

Habilidad para prever y resolver oportunamente situaciones de contingencia asociadas a la gestión logística, de recursos humanos, de equipamiento, adecuaciones e infraestructura, resguardando la efectiva gestión operacional de la institución.

5. LIDERAZGO

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

Habilidad para influir, movilizar y promover relaciones de colaboración al interior del establecimiento, generando credibilidad y confianza en las decisiones ejecutadas, involucrando y motivando a los equipos para generar cambios favorables hacia el logro de un fin común, sustentando alianzas estratégicas en la organización que impulsen decisiones y soluciones colectivas oportunas y asertivas, en el marco de los lineamientos ministeriales, monitoreando el cumplimiento de las metas presupuestarias y de disciplina financiera.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto de su cargo, e incorporar en la gestión, planes, procedimientos y metodologías de trabajo, nuevas prácticas, asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones eficientes, promoviendo procesos de cambio con la consecuente mejora en sus resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y/o administración presupuestaria en organizaciones públicas o privadas, acordes a las características del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:

- Ámbito de la salud.
- Administración de Recursos Humanos, Físicos y/o de Abastecimiento.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Central
Dependencia	Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico San Borja Arriarán, le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión y funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos humanos, financieros, físicos, inversiones y de abastecimiento, alineado a la gestión e integración de la red asistencial, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas del establecimiento y de la red del servicio, asegurando la eficiente y oportuna gestión administrativa, e implementación de las políticas estratégicas de la institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico San Borja Arriarán, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los Recursos Físicos, Humanos y Financieros del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Desarrollar estrategias de coordinación para la adecuada gestión de los procesos administrativos.
3. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
4. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
5. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
6. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
7. Gestionar eficientemente los sistemas de información del área de su competencia, para proveer en forma oportuna la información con la que deben contar los directivos del establecimiento, de la dirección del servicio de salud, los funcionarios de la organización, y los usuarios beneficiarios.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital y de la Red del Servicio de Salud.</p>	<p>1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, generando nuevos ingresos a la red.</p> <p>1.2 Generar y reforzar un plan de trabajo para asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de las cuentas por cobrar, los copagos de prestaciones, y los subsidios por las licencias médicas.</p> <p>1.3 Desarrollar sistemas de control interno, a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos, y cumplimiento de las normativas legales vigentes.</p>
<p>2. Apoyar la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, ejecutando una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario en el ámbito de su competencia.</p>	<p>2.1 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en complemento con las otras subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.</p> <p>2.2 Promover e implementar instancias de trabajo, con la red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar brechas y oportunidades de mejora, en el ámbito de la gestión administrativa y la satisfacción usuaria.</p>
<p>3. Desarrollar un trabajo integral y coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, e información oportuna para la toma de decisiones.</p>	<p>3.1 Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos.</p>

**CONTEXTO
DEL
CARGO**

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 de atención, 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 desarrollará un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC), pertenece a la Provincia de Santiago de la Región Metropolitana, atiende a la población residente en las comunas de Estación Central, Cerrillos, Maipú, Santiago y el sector de la comuna de Pedro Aguirre Cerda que corresponde al distrito censal Lo Valledor Norte. La superficie total asignada al SSMC abarca una superficie de 205,9 Km², con un total de población inscrita validada de 590.444, y proyectada INE 2020 de 1.254.010 habitantes.

Corresponde a una institución estatal, funcionalmente descentralizada, que integra el Sistema Nacional de Servicios de Salud (SNSS), y al igual que los otros Servicios de Salud, depende del Ministerio de Salud, quien lo supervigila y dicta sus políticas, normas, planes y programas. Fue creado el 1º de Agosto de 1980, y está compuesto por la Dirección del Servicio, y la siguiente Red Asistencial ubicada en las comunas de Santiago, Estación Central, Cerrillos, Maipú y la comuna de Pedro Aguirre Cerda:

- **Centros de Atención Primaria:** conformada por cuatro Centros Comunitarios de Salud Mental (COSAM), correspondientes a establecimientos de atención ambulatoria, dedicado al área de salud mental y psiquiatría (COSAM Estación Central, Maipú, Cerrillos y Santiago). Once CESFAM dependientes del Servicio de Salud (San José de Chuchunco, Los Nogales, Las Mercedes, Lo Valledor Norte, José Eduardo Ahués, Maipú, Dra. Ana María Juricic, N°1 Ramón Corbalán Melgarejo, N°5, Dr. Norman Voullieme y Enfermera Sofía Pincheira) y Nueve Centros de Salud municipalizados, sujetos a administración comunal: Cuatro CESFAM; Dr. Iván Insunza, Dr. Carlos Godoy, Clotario Blest, Dr. Luis Valentín Ferrada Urzúa y un Centro de Salud; Presidenta Michelle Bachelet Jeria dependientes de la Municipalidad de Maipú. Y Dos CESFAM (Ignacio Domeyko, Arauco) y Dos Centros de Salud (Benjamín Viel, Padre Orellana) dependientes de la Municipalidad de Santiago.

- **Servicios de Atención De Urgencia:** Compuesto de siete Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPUs): Voullieme, Consultorio N°1, Chuchunco, Nogales, Maipú, Juricic e Insunza. Y tres servicios de urgencia hospitalaria:
 - Servicio de Urgencias Adultos Hospital de Urgencias Asistencia Pública (HUAP)
 - Servicio de Urgencias Infantil (SUI), Maternidad y Gineco-obstétrico Hospital Clínico San Borja Arriarán (HCSBA)
 - Servicio de Urgencias Adultos, Infantil y Gineco-obstétrico Hospital El Carmen (HEC)
- **Centros de Especialidad:** Centro de Diagnóstico y Tratamientos (CDT) del HCSBA y Centro de Atención de Especialidades (CAE) del Hospital El Carmen.
- **Hospitales:** Hospital Clínico San Borja Arriarán (HCSBA), Hospital El Carmen (HEC) y Hospital de Urgencia Asistencia Pública (HUAP).

Los Servicios de Salud se constituyen en articuladores y gestores en la relación entre los diferentes actores de una red asistencial de la circunscripción de cada servicio de salud, conformada por Hospitales autogestionados en red, establecimientos de alta, mediana y baja complejidad, establecimientos de atención primaria, en su gran mayoría municipalizados, Instituciones privadas de salud que posean convenios vigentes con los servicios de salud. Así mismo, la red asistencial de cada servicio debe colaborar y complementarse con la de otros servicios y con otras instituciones públicas o privadas a fin de resolver adecuadamente las necesidades de salud de la población.

El Hospital Clínico San Borja Arriarán, es el resultado de la fusión, en 1967, de dos importantes centros asistenciales de Santiago: el Hospital San Francisco de Borja (de adultos) y el Hospital Manuel Arriarán (de niños). Entre 1974 y 1990 llevó el nombre de Hospital Paula Jaraquemada, y fue administrado por la Corporación Privada de Desarrollo Social, y por la Corporación Privada de Desarrollo Social Lautaro. En 1990 el establecimiento volvió a estar bajo la tutela del Estado. Es el hospital base de la Red Asistencial del SSMC (Servicio Salud Metropolitano Central), que presta atención de alta complejidad (Tipo I) a la población de las comunas de Santiago, Estación Central, Cerrillos, Maipú y Pedro Aguirre Cerda. Es un Establecimiento Autogestionado en Red y ocupa un área de 80.000 m² conformada por una planta de nueve pisos, y un edificio anexo donde se sitúa el Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT).

Tiene una dotación de 542 camas y 16 pabellones en funcionamiento. Cuenta con especialidades y sub especialidades excepto las de Geriatría y Medicina Física/Rehabilitación. Algunas de las especialidades son: Cardiología, Cirugía Cardiovascular, Neurocirugía, Oncología, Columna, Quemados Infantil, Pediatría, Neonatología, Cirugía Adultos e Infantil, Psiquiatría, Neuropsiquiatría y otras para la población infantil, maternal y adulta.

Cuenta con servicios de urgencia gineco-obstétrico e infantil. El primero atiende a mujeres con urgencias relacionadas con el embarazo y patologías ginecológicas. El Servicio de Urgencia Infantil (SUI) atiende a personas menores de 15 años, en urgencias de pediatría, cirugía y traumatología. No posee

Servicio de Urgencia de Adultos, ya que esta función recae en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública (HUAP) y el Hospital El Carmen (HEC) de la red.

La misión del Servicio de salud, es constituir una red de establecimientos de salud cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de los niveles de salud de la comunidad a través de una atención de salud integral, accesible, oportuna, eficiente y de calidad, incorporando los intereses e inquietudes de los usuarios, con un enfoque biopsicosocial, que integra prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la población.

Actualmente, el Servicio de Salud Metropolitano Central enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

- Desarrollo del Modelo de Gestión de Alta Dirección de la Red, generando las competencias en los equipos gestores para la conducción del proceso de articulación de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- Desarrollo de las y los trabajadores de la Red para generar equipos integrados y propositivos que entreguen atención de salud a la comunidad, poniendo al usuario al centro.
- Desarrollo del Modelo de Atención Integral de la Red que responda a las actuales demandas de salud de la comunidad.
- Gestión Clínica de la Red para una atención de salud con la mayor calidad, oportunidad y efectividad.
- Apoyo al desarrollo de la ciudadanía en Salud en la Red.
- Dotación de infraestructura y equipamiento para el Modelo de Atención Integral.
- Desarrollo de sistemas de información para la toma de decisiones y la gestión de la Red.

Cabe señalar que junto al/el Subdirector/a Administrativo del Hospital, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector /a Médico Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a de Hospital San Borja Arriarán
- Director/a de Hospital de Urgencia Asistencia Pública
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Subdirector /a Médico Hospital de Urgencia Asistencia Pública
- Subdirector /a Médico Hospital San Borja Arriarán

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios asociados al Hospital Clínico San Borja Arriarán son:

Indicadores	2012	2013	2014
Nº de camas	597	577	542
Egresos	29.082	26.789	23.980
Promedio días estada	5,7	6,1	6,0
Índice Ocupacional	76,5	77,7	76,4
Índice Letalidad	1,3	1,5	1,3

Rotación	48,7	46,4	46,0
Indicadores de Hospitalización	2012	2013	2014
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores	20.408	19.783	18.624
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	16.100	15.567	13.959
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Electivas Realizadas	12.570	11.806	10.664
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias	4.255	4.773	4.257
Actividad Médica	2012	2013	2014
Consultas de Urgencia	100.056	102.897	91.376
Consultas de Especialidad Realizadas en Red	231.484	226.547	220.546
Total de Partos Excluye Cesáreas	4.299	3.678	3.562
Cesáreas	1.804	1.735	1.647
Cesáreas %	29,6	32,1	31,6

* Fuente: Departamento de Gestión de la Información, Servicio de Salud Metropolitano Central.

** Causas de Disminución de la Producción año 2014:

- Consultas de Urgencia: La disminución se asocia al impacto de la mejoría en la resolutivez de los Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPUs), que forman parte de la red del SSMC.
- Consultas de Especialidad: Asociado principalmente el año 2014, a la disminución de consultas nuevas, por disminución de profesionales médicos en algunas especialidades relevantes cómo psiquiatría, traumatología y urología principalmente.
- Intervenciones Quirúrgicas: Impactó el trabajo de climatización y electricidad ejecutados en un período del año 2014, que en consecuencia mantuvo inutilizados dos pabellones en este establecimiento.
- Actualmente, el hospital el Carmen de Maipú, se encuentra en etapa de entrada en operación, por lo que la baja en la producción depende también de esta situación.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico San Borja Arriarán está conformado por:

- **Departamento de Finanzas:** Responsable de cautelar el uso de los recursos financieros y de emitir los estados financieros que dan cuenta de la realidad económica del Hospital en un periodo determinado, lo que permite a los directivos planificar y corregir las estrategias para cumplir con los objetivos planteados para cada período.

- **Departamento de Abastecimiento:** Su función es gestionar la adquisición, almacenaje y distribución de los insumos generales, clínicos y farmacéuticos.
- **Departamento de Recursos Humanos:** Tiene como función la gestión y desarrollo de las personas. Se encuentra a cargo de administrar la unidad de personal, capacitación, selección, desarrollo organizacional y servicio social del personal. Entrega información mensual para la gestión y distribución del gasto en recursos humanos, así como del ausentismo, término de contrato y manejo de la dotación del establecimiento.
- **Departamento de Licitación y Convenios:** Su función es gestionar las Licitaciones Públicas, Privadas y Tratos Directos mayores a 100 UTM, así también, administrar y gestionar los convenios suscritos por el Hospital, a través de la Ley de Compras, en cuento a renovación de garantías, análisis de contratos principales, prórrogas, alertar los vencimientos, mantener base actualizada de convenios, y control de contratos de arrastre.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula directamente con:

- Equipo Directivo: Director/a del establecimiento y Subdirecciones, con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- Los/as jefes/as de los Centros de Responsabilidad, jefes/as de Servicios Clínicos, jefes/as de unidades de Apoyo y jefes/as de unidades técnicas y administrativas, en las materias de su competencia.
- Comités y Consejos del Establecimiento.

CLIENTES EXTERNOS

Dentro del entorno estratégico técnico con que se debe relacionar el Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se encuentran:

- Los usuarios de la red asistencial: como foco principal de su gestión, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.
- Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central: a través de

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

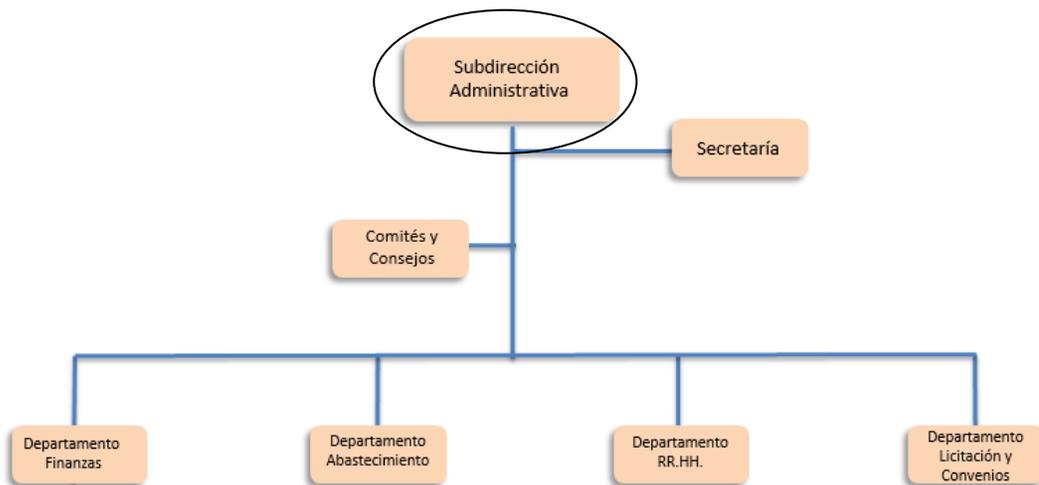
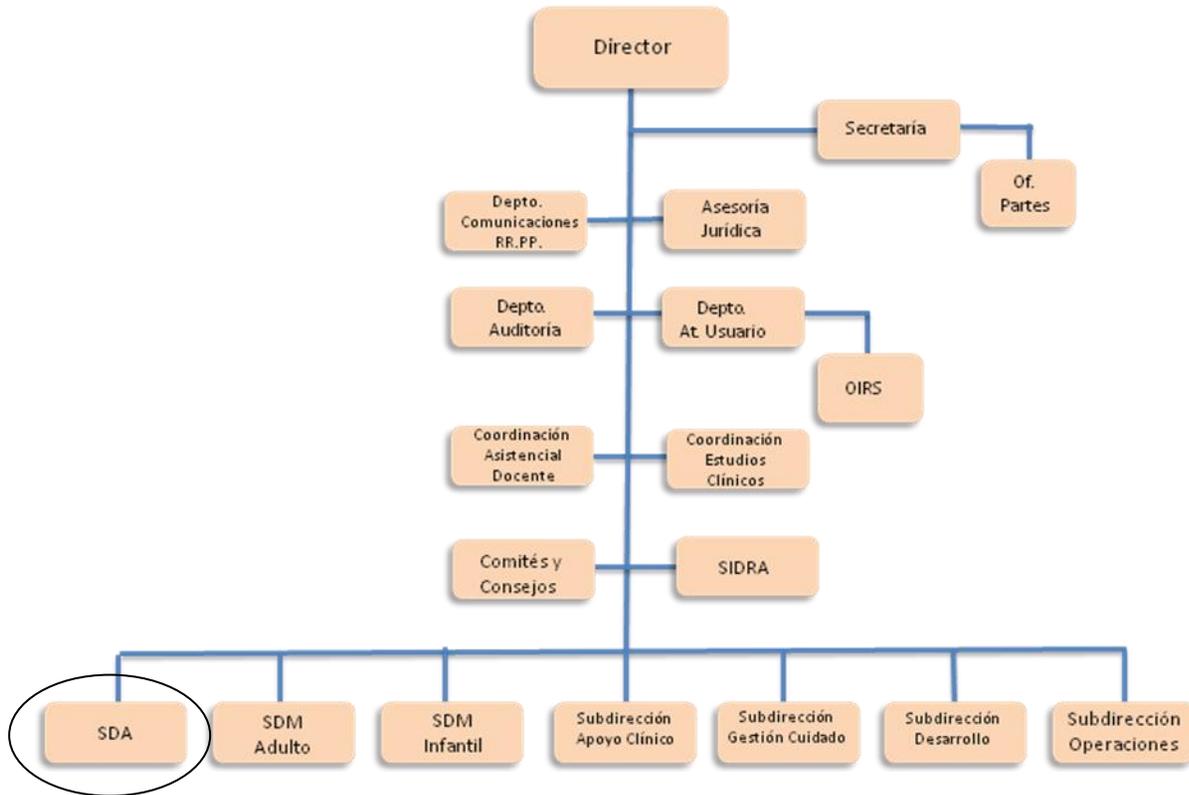
- Ministerio de Salud: el Hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Superintendencia de Salud: el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona con el seguro público de salud en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones de sus beneficiarios.
- Hospitales de la Red (públicos y privados), así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.
- Servicio de Impuestos Internos: en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- Contraloría General de la República: en los procesos de toma de razón de actos administrativos, y fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas: convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Dotación total del Hospital	2.641
Personal a honorarios	130
Presupuesto que administra	\$68.331.936.000
*Presupuesto del Hospital	\$68.331.936.000

* Fuente: Res. Nº 1414 08 Junio 2015; Ley de Presupuesto, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.345.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$1.531.518.-	\$4.084.048.-	\$3.359.437.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.403.553.-	\$2.042.132.-	\$5.445.685.-	\$4.355.485.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.691.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.540.409.-	\$1.524.245.-	\$4.064.654.-	\$3.344.504.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.345.000.-

***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 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 público 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 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.