

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-06-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Erwin Hahn H.

### SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL BARROS LUCO TRUDEAU SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR

#### 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: Artículo N°2 del DFL. N° 34 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	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 %

## **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.

### **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 que el hospital asuma.

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 los sistemas de control y monitoreo, resguardando el equilibrio financiero, logrando compatibilizar dichos objetivos con el proceso de renovación de infraestructura del hospital.

Se valorara contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefaturas de equipos de trabajo que le permitan dirigir y gestionar una organización de complejidad y envergadura equivalente al Hospital a su cargo.

### **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, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para centrar su gestión, en la colaboración con los otros establecimientos de la red, considerando el rol que el Hospital tiene, como el de mayor 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 oportuna y de calidad.

### **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 resolver oportunamente situaciones de contingencia asociadas a la gestión logística, gestión de recursos humanos y gestión de adecuaciones de infraestructura.

## **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los/as integrantes de su equipo de trabajo 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.

Habilidad para influir, movilizar y promover relaciones de colaboración al interior del establecimiento, así como también con clientes y usuarios del sistema. Gestionando decisiones y soluciones oportunas, asertivas y estratégicas, 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 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**

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y/o administración presupuestaria en organizaciones acordes a las características de la institución, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:

- Ámbito de la salud.
- Proyectos de inversión.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Sur
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Metropolitano Sur
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Barros Luco le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, informáticos, físicos y de abastecimiento y de recursos humanos, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del Hospital, asegurando 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 Barros Luco le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar estrategias de coordinación para la adecuada gestión de los procesos administrativos.
2. Trabajar en conjunto con la Dirección del establecimiento y la Subdirección Médica, cumpliendo en forma oportuna y eficiente los compromisos institucionales, en el ámbito de su competencia.
3. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, financieros, humanos, informáticos y tecnológicos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
4. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
5. Gestionar la información oportuna con que deben contar tanto los directivos del establecimiento como los funcionarios y, de manera relevante, los usuarios.
6. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, formulando el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público, monitoreando el cumplimiento de los

convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones AUGE y no AUGE.

7. Apoyar y coordinar en el ámbito de su competencia el proyecto de reposición (diseño, construcción y reubicación) del Hospital.
8. Apoyar el proceso de acreditación del establecimiento y fortalecer y mantener los logros en materias de estándares de autogestión y calidad.

<b>DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>DESAFIOS</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
	<p>1. Mejorar y fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros.</p>	<p>1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, manteniendo el equilibrio financiero, en un contexto de transición hacia un nuevo Hospital.</p> <p>1.2 Implementar un plan de trabajo en el ámbito de inversiones y equipamiento actualizado de manera anual y validada por el Servicio de Salud.</p> <p>1.3 Reforzar un plan para asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas.</p> <p>1.4 Generar e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, generando nuevos ingresos.</p> <p>1.5 Generar un plan de trabajo que permita el pago oportuno de proveedores, la recuperación de las cuentas por cobrar, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p>
	<p>2. Obtener y mantener las acreditaciones de calidad y autogestión, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario y con un equilibrio financiero.</p>	<p>2.1 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en alianza con las otras Subdirecciones, con la finalidad del mantener la acreditación del establecimiento.</p> <p>2.2 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la Acreditación del Establecimiento, en alianza con las otras Subdirecciones, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos.</p> <p>2.3 Promover e implementar instancias de trabajo, con la red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar áreas deficitarias, en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar, en el contexto del funcionamiento del Hospital.</p>
	<p>3. Desarrollar e introducir sistemas de información y tecnología, en línea con el Servicio de Salud, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios.</p>	<p>3.1 Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos.</p> <p>3.2 Generar estrategias para fortalecer la Automatización de todos los procesos administrativos.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### 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 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 inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

La jurisdicción del Servicio de Salud Metropolitano Sur abarca las siguientes comunas: San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín y parcialmente La Granja; y 3 comunas con rasgos de ruralidad: Buin, Calera de Tango y Paine.

El Servicio de Salud Metropolitano Sur cuenta con una proyección de Población INE de 1.049.172 habitantes, que corresponde aproximadamente al 6% de la Población proyectada para el País (17.556.815 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA en establecimientos de atención primaria municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 1.009.039 personas inscritas, que corresponde al 96.87% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (1.049.172 hab.). De esta población beneficiaria, un 5.5% corresponde a población rural (Encuesta CASEN 2013).

La misión de este Servicio de Salud Metropolitano Sur es "Ser una red de salud integrada cuyo objetivo principal sea lograr el mejor impacto sanitario en nuestra población asignada, mediante una gestión de excelencia, con un trabajo coordinado y centrado en las necesidades de nuestros usuarios, fomentando la participación social, el desarrollo de las personas que trabajan en la organización, la equidad y el uso eficiente de los recursos de la red."

La red de salud del Servicio de Salud Metropolitano Sur está integrada por:

Atención Hospitalaria: 6 establecimientos hospitalarios públicos (3 Establecimientos Autogestionados en RED (EAR)), 1 privado con convenio DFL 36, 1 Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT), 1 Centro de Referencia de Salud (CRS):

- Complejo Asistencial Barros Luco (alta complejidad, establecimiento autogestionado en red, EAR )
- Hospital Exequiel González Cortés (alta complejidad, establecimiento autogestionado en red, EAR )
- Hospital El Pino (alta complejidad, establecimiento autogestionado en red, EAR )
- Hospital San Luis de Buin (mediana complejidad)
- Hospital de Enfermedades Infecciosas Dr. Lucio Córdova (mediana complejidad)
- Hospital Psiquiátrico El Peral (mediana complejidad)
- Hospital San Bernardo ( Privado con Convenio DFL 36)

Atención Primaria: 35 CESFAM, 24 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 10 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 11 Postas de Salud Rural, 5 Consultorios de Salud Mental (COSAM) y 6 Unidades de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO).

El Hospital Barros Luco - Trudeau es un establecimiento de alta complejidad y autogestionado en red, que está integrado por:

- Un Hospital General
- Un Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT)

Es el Hospital Base en Adulto de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Sur y se encuentra ubicado en la Comuna de San Miguel, Región Metropolitana. La población estimada del Hospital es de 931.318. Éste establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (área ambulatoria) y Terciaria (área hospitalizados) de las comunas San Miguel, San Joaquín, Pedro Aguirre Cerda, La Cisterna, La Granja, Lo Espejo, El Bosque, San Bernardo, Calera de Tango, Buin y Paine.

El Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT) cuenta con capacidad diagnóstica de alta complejidad y tecnología, y es donde se realizan las intervenciones quirúrgicas ambulatorias. Por otra parte, la atención cerrada se realiza en el Hospital Barros Luco – Trudeau, que cuenta con todas las especialidades, a excepción de cardiocirugía.

La actividad asistencial cerrada se centra en un modelo de atención progresiva, contando con camas básicas de todas las especialidades, con camas críticas (Unidad de tratamiento intermedio, Unidad de tratamiento intensivo y Unidad de tratamiento intensivo coronario) y con Unidades de Agudo que tienen distinta distribución de recursos humanos y de equipamiento, buscando disminuir la pendiente que existía entre las camas críticas y las camas básicas en este establecimiento.

El Servicio de Medicina destaca por el manejo de la insuficiencia renal y del transplantado, el estudio y tratamiento de la patología coronaria aguda, control de VIH SIDA, manejo de pacientes hematológicos, entre otras.

A la vez el Servicio de Cirugía se ha proyectado nacional e internacionalmente en el área de transplantes renales, correspondiéndole el liderazgo en cantidad y resultados desde hace más de 20 años. Ha



desarrollado una unidad de cirugía endoscópica pionera en el sector público nacional. Además, se ha avanzado significativamente en la ambulatorización de cirugías mayores.

En el caso del equipo de cirugía maxilofacial, es uno de los más especializados y el principal centro docente.

Una innovación clínica importante en el ámbito de Maternidad, considera que el hospital ha sido reconocido en nuestro país por haber incorporado al padre en el parto e internacionalmente, por la UNICEF, como hospital amigo de la madre y el niño. Además este hospital cuenta con un Servicio de Neonatología, con una Unidad de Cuidados Intensivos pionera en la incorporación del programa de Surfactante Pulmonar.

En el ámbito de la salud mental, el Servicio de Salud Metropolitano Sur ha sido protagonista de un profundo cambio del modelo asistencial en red. Este Complejo Asistencial ha incorporado camas psiquiátricas en hospitales generales a contar de la década de los noventa. La oferta de atención de Psiquiatría de adultos contempla el policlínico, la hospitalización diurna, de urgencia y de corta estadía, además de acompañamiento en los consultorios del nivel primario de atención. Además, se cuenta con un Servicio de Psiquiatría Infantil.

**Servicios y unidades del área clínica:**

- Servicio de Medicina
- Servicio de Cirugía
- Servicio de Traumatología
- Servicio de Oftalmología
- Servicio de Otorrinolaringología
- Servicio de Neurocirugía
- Servicio de Neurología
- Servicio de Odontología
- Servicio de Dermatología
- Servicio de Psiquiatría Adulto
- Servicio de Psiquiatría Infantil
- Servicio de Neonatología
- Servicio de Ginecología y Obstetricia
- Unidad de Emergencia General
- Unidad de Emergencia Ginecología y Obstetricia
- Servicio de Pensionado

**Unidades de camas críticas:**

- UTI Unidad de Tratamiento Intermedio Adultos
- UTI Unidad de Tratamiento Intermedio de Neonatología
- UCI Unidad de Cuidados Intensivos de Neonatología
- UCI Unidad de Cuidados Intensivos adultos
- UCIC Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios

**Unidades de apoyo clínico:**

- Laboratorio Clínico
- Imagenología
- Banco de Sangre
- Kinesiología
- Anatomía Patológica

**Unidades administrativas:**

- Área Recursos Humanos: Personal, Desarrollo Organizacional, Capacitación y Remuneraciones.
- Área Financiera: Recaudación, Cobranzas, Abastecimiento, Contabilidad, Estadística
- Área Informática

**Área operaciones:**

- Recursos Físicos: Movilización, Mantenimiento General, Mantenimiento Equipos Médicos y Servicios Generales

Para el Hospital Barros Luco - Trudeau, surgen nuevos desafíos como la construcción del nuevo hospital con fondos sectoriales, la provisión de servicios de excelencia y con oportunidad en la atención, en tanto mejora sus procesos para acreditar en el ámbito de Calidad y en la mantención de su carácter de establecimiento auto - gestionado en red y acreditado en calidad.

El Nuevo Hospital Barros Luco - Trudeau, proyectado para el 2023, atenderá una población estimada de 1.049.172 habitantes, de las comunas de San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín y parcialmente La Granja; y 3 comunas con rasgos de ruralidad: Buin, Calera de Tango y Paine, además de pacientes derivados de otras regiones.

El Nuevo hospital crecerá progresivamente hasta contar con 987 camas, además contará con 28 Pabellones Quirúrgicos, 6 Salas de Parto Integral, 275 Boxes de Atención Ambulatoria, entre otros recintos, los cuales totalizan una superficie a construir de 183.000 m<sup>2</sup> aproximadamente.

Cabe señalar que junto al o la Subdirector/a Administrativo/a 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
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Director Hospital Barros Luco – Trudeau
- Subdirector/a Médico de Hospital Barros Luco – Trudeau
- Director/a Hospital Exequiel González Cortés
- Subdirector/a Administrativo Hospital Exequiel González Cortés
- Subdirector/a Médico de Hospital Exequiel González Cortés
- Director/a Hospital Lucio Córdova
- Director/a Hospital El Pino
- Director/a Hospital El Peral
- Director/a Hospital San Luis de Buin

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

<b>CONSULTAS POR ESPECIALIDAD</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Medicina	13.768	14.987	12.702
Cirugía	27.283	25.806	25.782
Traumatología	26.519	24.019	24.133
Ginecología	15.142	15.372	15.142
Obstetricia	11.250	11.095	11.326
Oftalmología	16.302	15.038	12.101
Nº Total consultas realizadas	288.508	242.077	241.399
Promedio Atención Médica Diarias	1.101	924	921
Consultas nuevas	62.415	73.451	79.939
Consultas Atención de Urgencia	126.298	120.106	120.536
Consultas Atención de Urgencia Maternal	14.899	14.435	14.390
Total Partos	4.451	4.278	4.320
Nº Cesáreas	1.366	1.261	1.286
% Cesáreas	30,7%	29,5%	29,8%
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	19.392	18.560	17.847
Nº consultas no médicas	69.045	67.158	70.484
Exámenes de Laboratorio	2.679.832	2.771.719	2.862.494

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Nº de camas	679	693	693
Egresos	27.394	26.580	27.139
Promedio días estada	8,5	9,1	8,8
Índice Ocupacional	96,4%	95,5%	93,5%

\* Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Sur.

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Barros Luco - Trudeau, es responsable de la gestión administrativa-financiera y de las personas, operativa y de apoyo al desarrollo de las actividades clínico-asistenciales.

Está compuesto por las jefaturas:

- **Departamento de Recursos Humanos**

Debe gestionar las unidades de Personal, Capacitación, Desarrollo Organizacional, Prevención de riesgos, Jardín Infantil y Bienestar del Personal. Debe entregar a la dirección información mensual del gasto en

RRHH, del ausentismo y de todas las materias relativas al cumplimiento de las normativas vigentes en la materia.

- **Departamento Estadístico, Costos y Proyectos**

Debe gestionar las unidades de Estadística, Control de Costos y Proyectos. Es responsable de generar toda la información de la producción del establecimiento, realizar los Estudios de Costos relacionados con la producción, como realizar los proyectos de inversión y desarrollo del Hospital.

- **Departamento de Informática**

Debe gestionar y es responsable de ejecutar la política de tecnologías de la Información, tanto a nivel de programación como de mantención de los sistemas y equipos informáticos.

- **Departamento Finanzas**

Debe gestionar las unidades de Contabilidad, Tesorería, Cobranzas e Inventario. Es responsable de la formulación del presupuesto anual del hospital, así como del control de su ejecución, tanto a nivel agregado como por Centro de

Responsabilidad y de Costos, mediante informes periódicos a la Dirección del Hospital. Mantiene actualizado el activo fijo del establecimiento y ejecuta la política de Cobranzas definida por el Hospital.

- **Departamento Recursos Físicos**

Debe gestionar las unidades de Mantención de Infraestructura, Equipamiento Industrial, Mantención Equipamiento Clínico, Movilización y Seguridad. Es responsable de los Programas de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento del hospital, del correcto y oportuno funcionamiento de la movilización propia, de los servicios de ropería, seguridad y aseo.

- **Departamento Abastecimiento**

Debe gestionar las unidades de Adquisiciones y Bodegas. Es responsable de confeccionar el Plan Anual de Abastecimiento, Almacenamiento y Distribución de los Fármacos e Insumos necesarios para dar cuenta del plan de producción del establecimiento.

Este equipo es el responsable de las decisiones administrativas-financieras y estratégicas de mayor impacto en la institución.

Los profesionales pertenecientes a jefaturas de los departamentos poseen una amplia experiencia profesional y calificación técnica

## CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a, en su rol de proveedor de materiales y servicios, así como de administrador de los recursos financieros, interactúa con todas las instancias del establecimiento desde la dirección y todas sus unidades de asesoría hasta las subdirecciones y sus unidades dependientes: Dirección del Hospital, Subdirecciones Médicas de Atención Ambulatoria y Atención Cerrada, y la Subdirección de Unidades de Apoyo Clínico.

Además, se relaciona con organizaciones internas tales como comités de Abastecimientos, de Farmacia, Emergencias, Higiene y Seguridad, Capacitación.

## CLIENTES EXTERNOS

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

- **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 Metropolitano Sur**, para negociaciones presupuestarias 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.
- **FONASA**  
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 región** (públicos y privados), así como otros Servicios de Salud. El hospital es centro de referencia para varias patologías definidas por la macro-red y a su vez deriva pacientes a otros centros asistenciales y compra prestaciones que no se encuentran dentro de su cartera de servicios.
- **Proveedores, bancos e instituciones financieras**,  
En la adquisición de insumos y servicios y transacciones financieras.
- **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.**

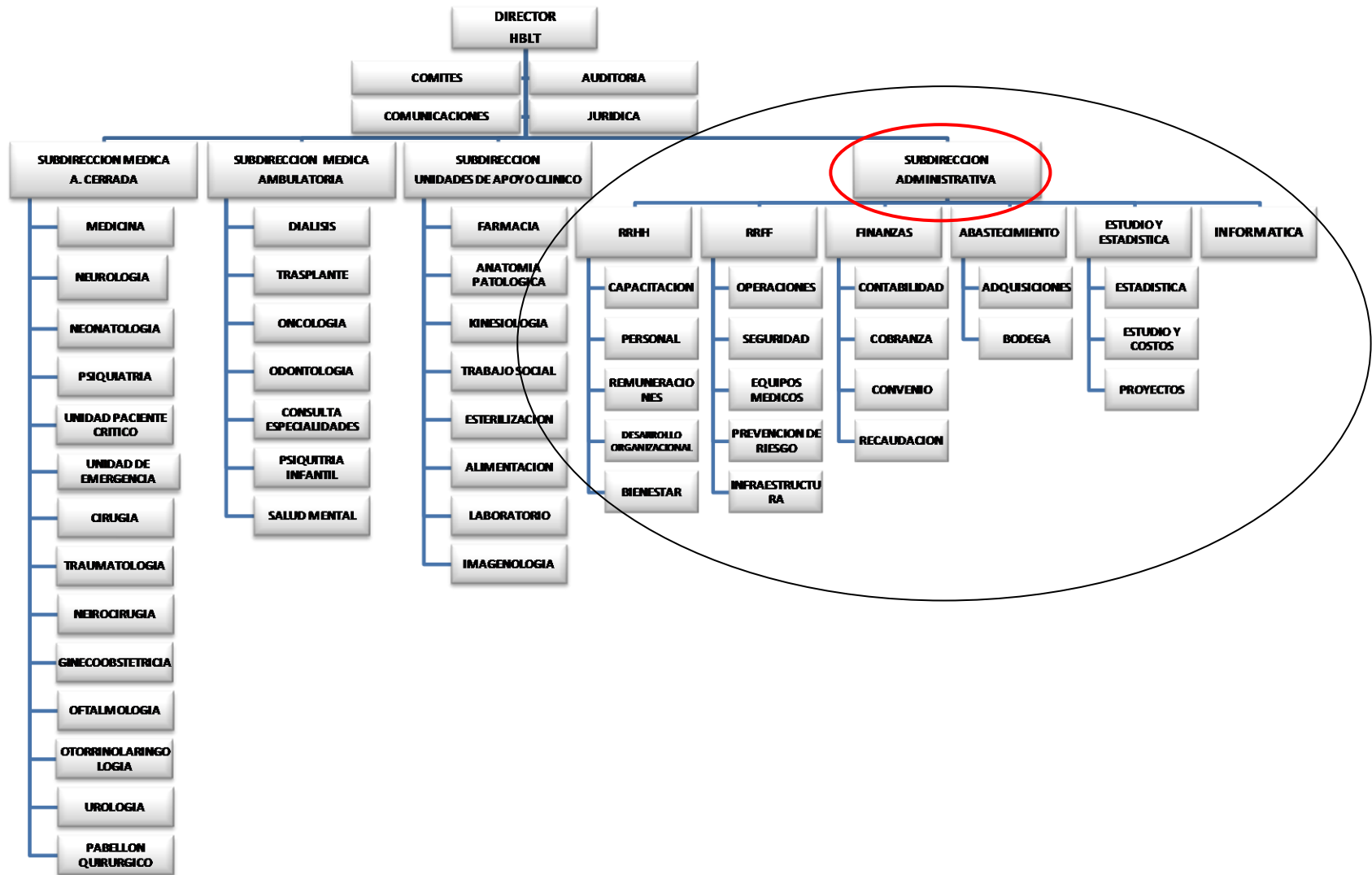
Convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	266
Dotación total del Hospital	2592
Personal a honorarios	48
Presupuesto que administra	\$ 79.342.494.000
Presupuesto del Hospital 2015	\$ 79.342.494.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Sur

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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.538.000.-** 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.	\$2.552.530.-	\$1.786.771.-	\$4.339.301.-	\$3.552.665.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.403.553.-	\$2.382.487.-	\$5.786.040.-	\$4.559.596.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.888.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.540.409.-	\$1.778.286.-	\$4.318.695.-	\$3.538.323.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.538.000.-</b>

**\*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.