

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-02-2011  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Raimundo Valdés

### **SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL COMPLEJO 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. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

##### **FACTOR PROBIDAD**

Se evaluará en los candidatos esta dimensión, que corresponde a poseer una actitud de integridad y transparencia. Contempla cautelar los recursos de la institución y su adecuada distribución, como así mismo los derechos y deberes de la función pública, para generar confianza, tanto con sus superiores, empresas y proveedores como frente a los miembros de su equipo y los de la organización

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

## **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.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

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

Contar con formación, capacidad o experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura que le permitan dirigir y gestionar la Subdirección 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 proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

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

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico, dinámico y participativo, ejecutando sus actividades como un facilitador a fin de contribuir desde la dimensión administrativa a la integración funcional de los centros sanitarios de complejidad creciente de la red de salud que integra.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

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

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de administración general, gestión y administración de recursos humanos, físicos, financieros y abastecimiento.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital le corresponderá la gestión administrativa del establecimiento a su cargo, velando por la adecuada gestión de las áreas de recursos humanos, financieros, físicos y abastecimiento, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas de los Centros de Responsabilidad Finales y la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Gestionar los recursos físicos, humanos y financieros del establecimiento permitiendo su aplicación oportuna en beneficio de los usuarios del Sistema.
2. Proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, apoyar la calidad de las acciones de salud a través de la gestión de personal, proceso logístico de apoyo y estructuras apropiadas.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Gestionar los sistemas de información que son de su área de competencia necesarios para la oportuna información con que deben contar tanto los directivos del establecimiento, los funcionarios y de manera relevante los usuarios.

#### DESAFÍOS DEL CARGO

El Subdirector/a Administrativo/a del Servicio deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Desarrollar en el área de gestión a su cargo las capacidades y competencias requeridas para el funcionamiento de la Red Asistencial y la autogestión del establecimiento, en particular las referentes a los ámbitos Financieros, de Recursos Humanos y de Mantenimiento e Inversión.

2. Desarrollar convenios de prestación de servicios y de uso de camas necesarios para fortalecer la gestión clínica.
3. Contribuir al desarrollo del Modelo de Hospital Autogestionado en Red.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Central fue creado el 1º de Agosto de 1980 y está compuesto por la Dirección del Servicio, de la cual dependen el Hospital Clínico San Borja Arriarán, el Hospital de Urgencia Asistencia Pública y la red de Centros de Salud de Atención Primaria del territorio del Servicio, ubicados en las comunas de Santiago, Estación Central, Cerrillos, Maipú y un Centro (Lo Valledor Norte), ubicado en la comuna de Pedro Aguirre Cerda.

El Hospital Complejo 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 un Hospital tipo 1, base de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central, que presta atención de alta complejidad. Es un complejo hospitalario de 26.500 m<sup>2</sup>, compuesto por un edificio principal (de nueve pisos) y otro que alberga al Centro de Diagnóstico y Tratamiento, CDT.

Cuenta con especialidades como Cardiología, Cirugía Cardiovascular, Neurocirugía, Oncología, Columna, Quemados Infantil, Neuropsiquiatría, que están disponibles para la población infantil, maternal y adulta beneficiaria del sistema público de salud. De esta forma, tiene cerca del 100% de Programas de Prestaciones Complejas, Seguros Catastróficos y Programas Especiales para el Adulto Mayor.

No posee Servicio de Urgencia de Adultos, ya que esta función recae en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública, HUAP (integrante de la Red Asistencial del SSMC), pero cuenta con un Servicio de Urgencia Infantil y un Servicio de Urgencia Maternal.

Cabe señalar que junto al 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 Complejo San Borja Arriarán
- Director/a de Hospital de Urgencia Asistencia Pública

- Jefe/a Departamento Auditoria
- Subdirector /a Médico Hospital de Urgencia Asistencia Pública
- Subdirector /a Médico Hospital Complejo San Borja Arriarán

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los bienes o servicios entregados por el/la Subdirector/a Administrativo/a son:

1. Análisis financiero, contable y recaudación, control de presupuestos.
2. Operación y apoyo logístico a la red asistencial, administración de recursos físicos y de abastecimiento, como ingeniería y mantención, servicios generales, entre otros.
3. Estudios y desarrollo de proyectos de normalización de infraestructura y equipamiento de la red asistencial.

<b>Actividad</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>
Consultas de Urgencia	87.054	91.541	104.075
Consultas de Especialidad Programadas en Red	234.446	231.885	256.342
Total de Partos	6.227	6.271	6.480
Cesáreas	2.128	2.199	2.010
Cesáreas %	34.2	35.1	31.0

<b>Indicadores de Hospitalización</b>	<b>Año 2007</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores	21.887	19.041	21.511
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	17.365	15.163	16.278
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Electivas Realizadas	13.523	11.534	12.500
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias	3.871	3.893	4.162

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El Subdirector/a Administrativo/a del Hospital conforma el equipo trabajo directivo del establecimiento, junto al Director y las Subdirecciones Médica y de Desarrollo del Hospital.

Es responsable del área de operaciones, recursos humanos y finanzas de todo el establecimiento, por lo que le reportan directamente los jefes respectivos.

**CLIENTES INTERNOS**

El Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se relaciona con:

- Subdirector Administrativo del Servicio de Salud
- Director del Hospital
- Equipos de Profesionales
- Asociaciones de funcionarios

**CLIENTES EXTERNOS**

En el ámbito externo y público, el/la Subdirector/a Administrativo/a debe relacionarse (en materias de referencia y derivación de pacientes) con la Red del SSMC integrada por el Hospital de Urgencia Asistencia Pública y los consultorios de las comunas de Santiago, Estación Central, Cerrillos, Maipú y un Centro (Lo Valledor Norte), ubicado en la comuna de Pedro Aguirre Cerda.

En el ámbito privado, con todas las instituciones de salud privadas, tanto prestadoras como aseguradoras (clínicas, laboratorios, sociedades de profesionales, etc.), en el marco de alianzas estratégicas que permitan resolver los problemas de salud de la población en forma eficiente y oportuna.

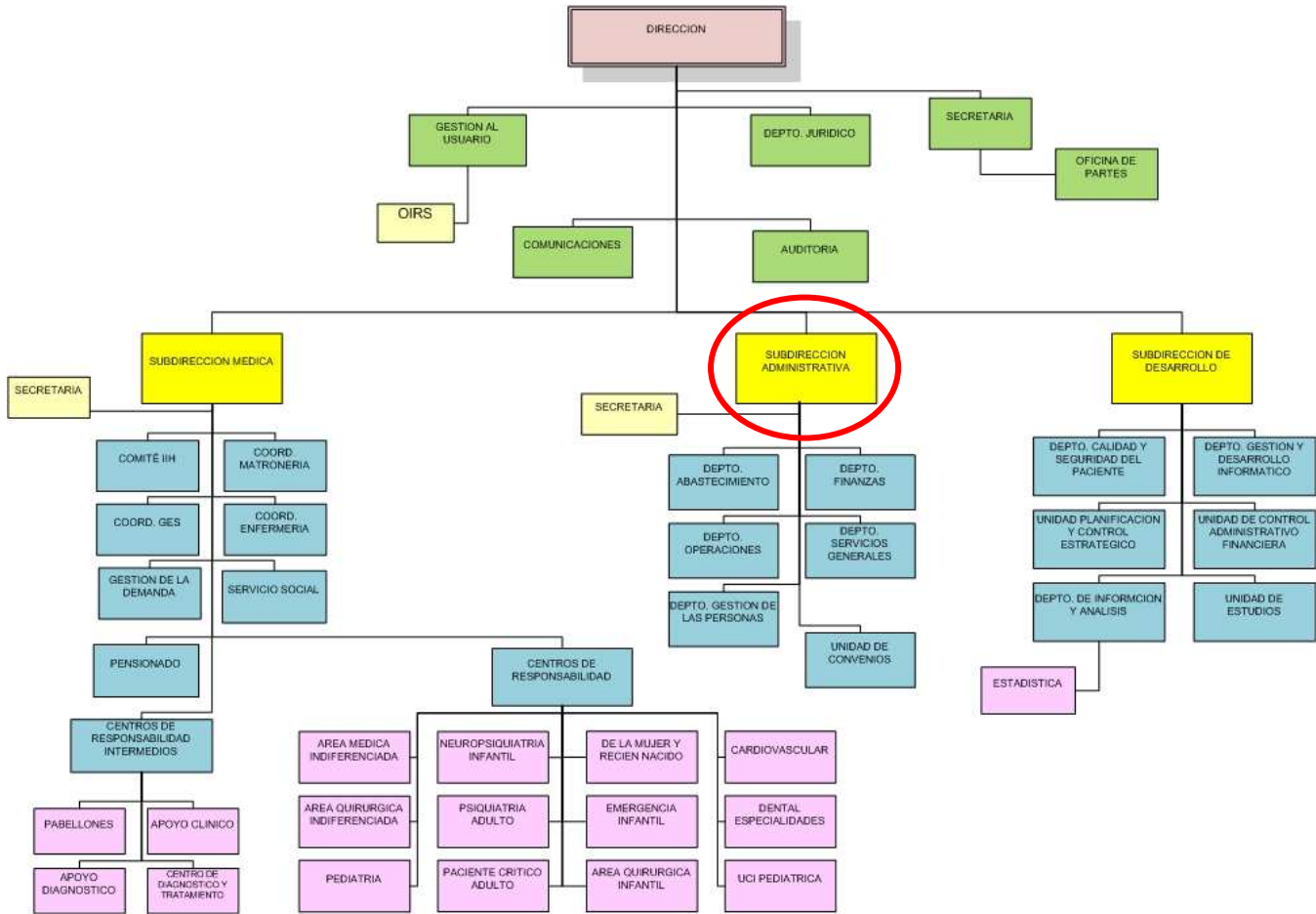
La Subdirección Administrativa del Hospital se relaciona con empresas proveedoras de insumos hospitalarios, con el objetivo de disponer de información permanente y actualizada del desarrollo tecnológico y científico de nuevas alternativas para los requerimientos de insumos y provisión de bienes fungibles que requiere el establecimiento.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>6</b>
Dotación Total del Hospital	<b>2.443</b>
Dotación HSA del Hospital	<b>40</b>
Presupuesto que administra	<b>M\$ 39.741.896</b>
Presupuesto del Servicio	<b>M\$ 97.107.697</b>

Fuente: Presupuesto 2011, Dirección de Presupuestos

**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 **\$2.720.000.-** 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.	\$2.080.161.-	\$1.248.097.-	\$3.328.258.-	\$2.731.417.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.773.695.-	\$1.664.217.-	\$4.437.912.-	\$3.560.724.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.008.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.070.283.-	\$1.242.170.-	\$3.312.453.-	\$2.719.563.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.720.000.-</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 de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

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



#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

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