

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur, le corresponde liderar la coordinación de la gestión administrativa y financiera de los establecimientos de salud pertenecientes a la red y que dependen del Servicio, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación de los recursos financieros, físicos, informáticos e iniciativas de inversión, con el fin de contribuir al logro de los objetivos sanitarios y metas del servicio y la implementación de las políticas estratégicas del mismo, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos, metas del servicio y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigente.

1.2 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: Artículo 2 del DFL N° 27 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.
Adicionalmente, se valorará tener experiencia:

Instituciones de Salud

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-10-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	70
Presupuesto que administra (Ley de Presupuesto 2019)	\$ 404.709.231.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Metropolitano Sur le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior de cada establecimiento dependiente en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como asimismo, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de cada establecimiento autogestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera, de abastecimientos y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando la maximización de los recursos organizacionales.
3. Desarrollar una eficiente coordinación con las subdirecciones y unidades asesoras de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur y sus establecimientos dependientes, prestando asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud.
4. Garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles del Servicio, en materias relacionadas con presupuesto equilibrio financiero, desarrollo de proyectos de inversión, tecnologías de información e indicadores de gestión, respetando el marco presupuestario.
5. Liderar el programa de inversiones del Servicio de Salud Metropolitano Sur y sus Establecimientos dependientes y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
6. 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 requieran los establecimientos y dependencias del Servicio, a fin de garantizar la capacidad operativa de los establecimientos, como también de una oportuna atención a sus usuarios. Velando por el cumplimiento de las políticas, disposiciones legales y normativas en materia de infraestructura, recursos físicos y abastecimiento.
7. Ejecutar las políticas de inversión, de gestión financiera y elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y además, formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directivo de trabajo del/a Subdirector/a Administrativo del Servicio está conformado por:

- **Jefe/a Departamento de Finanzas**, cuya función principal es mantener la estabilidad financiera a través del control de los ingresos y gastos, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio de Salud, en el marco de la planificación de la red asistencial, debiendo conocer, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de los establecimientos.
- **Jefe/a Departamento de Inversiones y Operaciones**, le corresponde identificar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial y definir orientaciones de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte, además de coordinar las acciones correspondientes a la elaboración, desarrollo y evaluación de los programas y proyectos de normalización e inversiones de los establecimientos.
- **Jefe/a Departamento de Tecnologías de la información**, el cual debe mantener información consolidada, integrada y actualizada de Tecnología de información de la red asistencial, que apoye la planificación, organización, dirección, control y evaluación de la misma, estando disponible para los integrantes de la red, además de la programación y monitoreo de la mantención y equipamiento de la red informática y el respaldo de la información.
- **Jefe/a Departamento de Abastecimiento**, cuyas funciones principales son implementar un sistema que asegure a la red contar con los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud, formular bases y demás antecedentes para efectuar los llamados a propuestas del Servicio de acuerdo a la normativa vigente, elaborar programa anual de compras, velar por el cumplimiento de la normativa en materia de abastecimiento y prestar asesoría técnica en materia de su competencia a la red asistencial.
- **Encargado Proyecto Reposición Hospital Barros Luco**: encargado de gestionar materias y procesos relacionados proyecto de reposición del hospital, dirigir, organizar, planificar, coordinar y supervisar el funcionamiento del Departamento, de acuerdo con las normas, directivas e instrucciones de la Dirección del Servicio.
- **Encargado Proyecto Reposición Hospital San Luis de Buin**: encargado de gestionar materias y procesos relacionados proyecto de reposición del hospital, dirigir, organizar, planificar, coordinar y supervisar el funcionamiento del Departamento, de acuerdo con las normas, directivas e instrucciones de la Dirección del Servicio.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Araucanía Sur para el cumplimiento de sus funciones deberá relacionarse con:

Cientes Internos:

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y Establecimientos de Atención Primaria que dependen del Servicio de Salud y todos los funcionarios del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

Cientes Externos:

Para el/la Director/a del Servicio de Salud, el principal cliente externo es la población La población beneficiaria de la Red Asistencial.

- Fondo Nacional de Salud.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- SEREMI de Salud Metropolitano Sur.
- Intendente.
- Gobernadores.
- Municipalidades
- Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud Metropolitano Sur.
- Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.
- Secretaría Regional de Desarrollo Social.
- Contraloría Regional de Salud y Contraloría General de la República.
- Consejo de la Transparencia.
- Asociaciones Gremiales de Funcionarios.
- Red Privada de Salud de la Región.

Actores Claves:

- Ministerio de Salud
- Ministerio de Hacienda
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Centro Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República
- Asociaciones de Funcionarios:

Las asociaciones de funcionarios son:

Asociación	Nº Afiliados
Fenats Dirección Servicio de Salud	92
Apruss Dirección de Servicio de Salud	26
Fenats Hospital Exequiel González Cortés	367
Apruss Hospital Exequiel González Cortés	152
Fenats Hospital Barros Luco	1.436

Apruss Hospital Barros Luco	324
Asenf Hospital Barros Luco	322
Asoc. N° 1 Hospital Barros Luco	65
Fentess Hospital Barros Luco	76
Fenats Hospital El Pino	220
Apruss Hospital El Pino	82
Asoc. Funcionarios Hospital El Pino	345
Asenf Hospital El Pino	74
Fenats Hospital El Peral	222
Apruss Hospital El Peral	14
Fentess Hospital El Peral	21
Fenats Hospital Lucio Córdova	157
Asenf Hospital Lucio Córdova	24
Fenats Hospital San Luis de Buin	223
Apruss Hospital San Luis de Buin	61

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el servicio, facilitando la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de atención a los usuarios de la red.	1.1 Generar estrategias de eficiencia hospitalaria en la gestión que fomente el equilibrio financiero. 1.2 Diseñar e implementar un modelo de control de gestión que asegure la ejecución eficiente del presupuesto, con énfasis en el desarrollo de proyectos de inversión de los hospitales dependientes.
2. Ejecutar oportunamente el plan de inversiones de los proyectos sectoriales definidos para el Servicio, optimizando el funcionamiento y coordinación de los recursos.	2.1 Implementar los planes de acción, estrategias y controles destinados a desarrollar las inversiones del Servicio de Salud. 2.2 Generar un plan que permita coordinar los distintos equipos técnicos considerados para la implementación de la cartera de inversiones del Servicio de Salud, específicamente en la implementación de los proyectos de reposición de los Hospitales Barros Luco y San Luis de Buin.
3. Implementar la actualización tecnológica y el pleno funcionamiento del sistema de información de la red asistencial del servicio, de acuerdo a los estándares de la red, con el fin de fortalecer la gestión y administración en todos los niveles de la institución.	3.1 Generar un plan de acción que permita articular la implementación de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica de la red. 3.2 Implementar planes de mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para el mejoramiento y acceso de la atención al usuario, generando alianzas entre la subdirección médica y la subdirección de recursos humanos.
4. Potenciar las competencias de su equipo de trabajo para dar respuesta a los desafíos institucionales, en coordinación con el conjunto de establecimientos.	4.1 Generar un plan de acción que permita desarrollar las competencias del personal a su cargo y de la red. 4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento”.

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	6.510
Dotación de Planta	1.744
Dotación a Contrata	4.766
Personal a Honorarios	672
Presupuesto Anual	\$ 404.709.231.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Metropolitano Sur:

“Ser una red de salud integrada, orientada a lograr el mejor impacto en la salud de nuestra población, con un trabajo coordinado y centrado en las necesidades de nuestros usuarios, a través de acciones de fomento, protección, recuperación de la salud, rehabilitación y cuidado continuos durante todo el ciclo vital, 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”.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Asegurar el funcionamiento de las redes y macroneces asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, con especial énfasis en prioridades sanitarias y gestión de Listas de Espera, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales y/o producidos por el hombre.
- Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.
- Mejorar la gestión en la Atención Primaria en red, logrando una mayor resolutivez e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitaria, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.
- Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
- Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.
- Incrementar el control social, la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.

- Promover y potenciar políticas de buen trato. Se busca generar un trato más humano, respetuoso, digno y cuidando de resguardar siempre los derechos de nuestros usuarios y entre todos quienes formamos parte del Servicio.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria; corresponde a acciones y prestaciones de salud que desarrollan los equipos de salud de establecimientos de la Red de atención Primaria Municipal y dependientes del Servicio de Salud.
- Acciones en establecimientos de la red en hospitales; corresponde a acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la red de mediana y alta complejidad, dependientes del Servicio de Salud.
- Acciones de las direcciones de los Servicios de Salud.

Clientes:

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.

Cobertura Territorial:

La jurisdicción del Servicio de Salud Metropolitano Sur abarca 11 comunas: San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín y parcialmente La Granja; y 3 comunas con ruralidad: Buin, Calera de Tango y Paine.

La población inscrita validada de FONASA en los Establecimientos de Atención Primaria Municipal del Servicio, asciende a 995.638 personas inscritas, que corresponde al 86,4% de la Población INE año 2017, para el Servicio de Salud (1.151.126 hab.).

Este Servicio forma parte de la Macrored Zona Centro que considera a los Servicios de Salud Metropolitanos: Central, Occidente, Sur, Sureste y Norte.

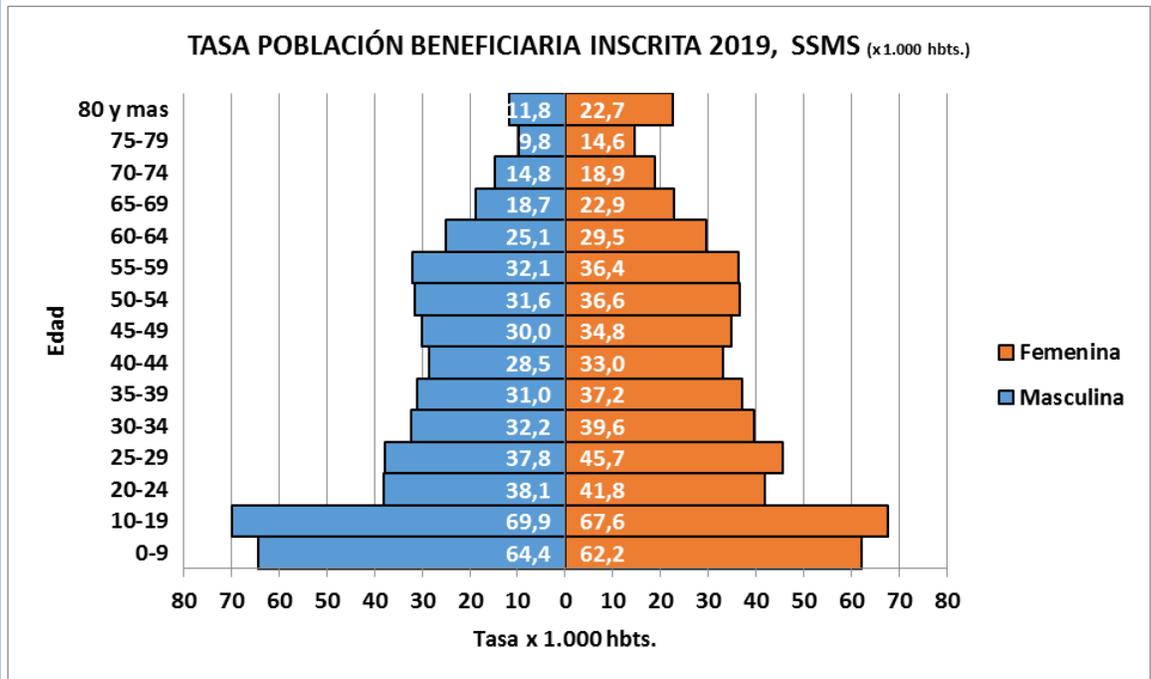
Asimismo, el Servicio de Salud Metropolitano Sur se relaciona en la región con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades y otras instituciones que participan del desarrollo de políticas públicas a nivel local como organizaciones comunitarias, fundaciones u otras.

Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras

Contexto Interno del Servicio:

El Servicio de Salud Metropolitano Sur cuenta para el año 2019 con una proyección de Población asignada INE de 1.270.126 habitantes, que corresponde al 6,8% de la Población proyectada para el País en el año 2014. (18.726.548 habitantes). De ella el 80,3% se encuentra inscrita como beneficiaria de Fonasa (1.019.374 habitantes), su

distribución en tasa y por rango de edad se muestra en el gráfico siguiente:



Es posible observar una tendencia demográfica al envejecimiento de la población, aumento de las comorbilidades asociadas a este envejecimiento, que se expresan en el aumento progresivo de pacientes crónicos complejos. Por otra parte, se observa una población de usuarios mayoritariamente de bajo nivel socioeconómico, expresado en un alto porcentaje de pacientes Fonasa Tramo A, que muestra mayores índices de pobreza y hacinamiento que la Región Metropolitana y el País.

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

Establecimientos	Total
Hospitales:	7
<i>Establecimientos Autogestionados en Red (E.A.R.)</i>	3
<i>Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT)</i>	1
<i>Centro de Referencia de Salud (CRS)</i>	1
<i>Hospitales de Mediana Complejidad</i>	3
<i>Hospital en Convenio</i>	1
Centro Metropolitano de Imagenología Mamaria (CMIM)	1
Atención Primaria de Salud:	
<i>Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)</i>	15
<i>Consultorio de Salud Mental (COSAM)</i>	5
<i>Centro de Salud Familiar (CESFAM)</i>	35
<i>Posta de Salud Rural (PSR)</i>	11
<i>Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)</i>	1
<i>Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)</i>	23
<i>Servicio Urgencia Rural (SUR)</i>	3
<i>Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)</i>	1
<i>Unidad de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO)</i>	9
<i>Centro Comunitario de Rehabilitación (CCR)</i>	9

La red de salud está integrada por los establecimientos de distintas complejidades en las 11 Comunas: San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín y parcialmente La Granja; y 3 comunas con ruralidad: Buin, Calera de Tango y Paine.

- **Hospital y CDT Barros Luco**, Hospital Base en Adultos, de Alta Complejidad, Autogestionado en Red y Re acreditado en Calidad, ubicado en la Comuna de San Miguel.
- **Hospital y CRS El Pino**, Hospital con atención en adulto y pediátrica, de Alta Complejidad, Autogestionado en Red y Re acreditado en Calidad, ubicado en la Comuna de San Bernardo.
- **Hospital Exequiel González Cortés**, Hospital Base en Niños, de Alta Complejidad, Autogestionado en Red y Re acreditado en Calidad, ubicado en la Comuna de San Miguel.
- **Hospital San Luis de Buin y Paine**, Hospital con atención en adulto y pediátrica, de Mediana Complejidad, acreditado en Calidad, ubicado en la Comuna de Buin.
- **Hospital Lucio Córdova**, Hospital con atención en adulto, de Mediana Complejidad, acreditado en Calidad, ubicado en la Comuna de San Miguel.
- **Hospital Psiquiátrico El Peral**, Hospital con atención en adulto, de Mediana Complejidad, acreditado en Calidad, ubicado en la Comuna de Puente Alto.
- **Hospital San Bernardo**, Hospital de la Iglesia Católica privado con convenios con el Servicio de Salud, para atención de beneficiarios, ubicado en comuna de San Bernardo.
- **Centro Metropolitano de Imagenología Mamaria** ubicado en la comuna de San Miguel, que entrega servicio en esta especialidad a las comunas de los Servicios: SSM Occidente, SSM Sur y parcialmente al SSM Sur Oriente.
- **112 establecimientos de Atención Primaria de Salud**, ubicados en las diferentes comunas, dependientes de la administración municipal.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD METROPOLITANO SUR			
AÑO 2016 – 2018			
Información de actividades	2016	2017	2018
Consultas de Morbilidad APS	834.718	844.532	887.953
Consultas Médicas de Especialidad Hospital	448.405	465.862	493.574
Consultas de urgencia Hospital alta y mediana complejidad	353.960	336.345	334.475
Atenciones de Urgencia APS	947.090	891.705	909.709
Partos	8.368	8.092	9.083
Cesáreas	3.073	2.818	3.231
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	8.696	9.902	10.871
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	23.564	23.156	24.685

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías. Asimismo, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, y también reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco ejes fundamentales:

- 1) Reducción de listas de espera.
- 2) Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
- 3) Salud digna y oportuna.
- 4) Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
- 5) Bienestar y cultura de vida sana.

En este sentido, las prioridades principales para el Servicio de Salud son:

En materia de Inversiones, se debe dar cumplimiento a la ejecución de la cartera de proyectos del Plan de Inversiones de hospitales, equipamiento y APS desde el 2018 al 2022 y la ejecución presupuestaria establecida por la División de Inversiones del Ministerio de Salud para cada año de gestión. Así mismo debe dar seguimiento al avance físico y financiero de los proyectos financiados mediante Fondo Nacional Desarrollo Regional, Sectorial y Fondo de Apoyo a las Regiones.

Fortalecer al equipo humano que integra cada uno de los Servicios de Salud, desarrollando sus competencias técnicas, de gestión y de relación con el entorno interno y externo, de manera de contar con equipos que cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar en forma eficiente las funciones que les han sido asignadas.

Liderar el proceso de integración de la atención sanitaria en toda la red asistencial, acorde al Modelo RISS/OPS (Redes Integradas de Servicios de Salud de la Organización Panamericana de la Salud) centrando la respuesta a las necesidades de salud de las personas con criterios de equidad en el acceso y oportunidad de los Servicios.

4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud metropolitano Sur son los siguientes:

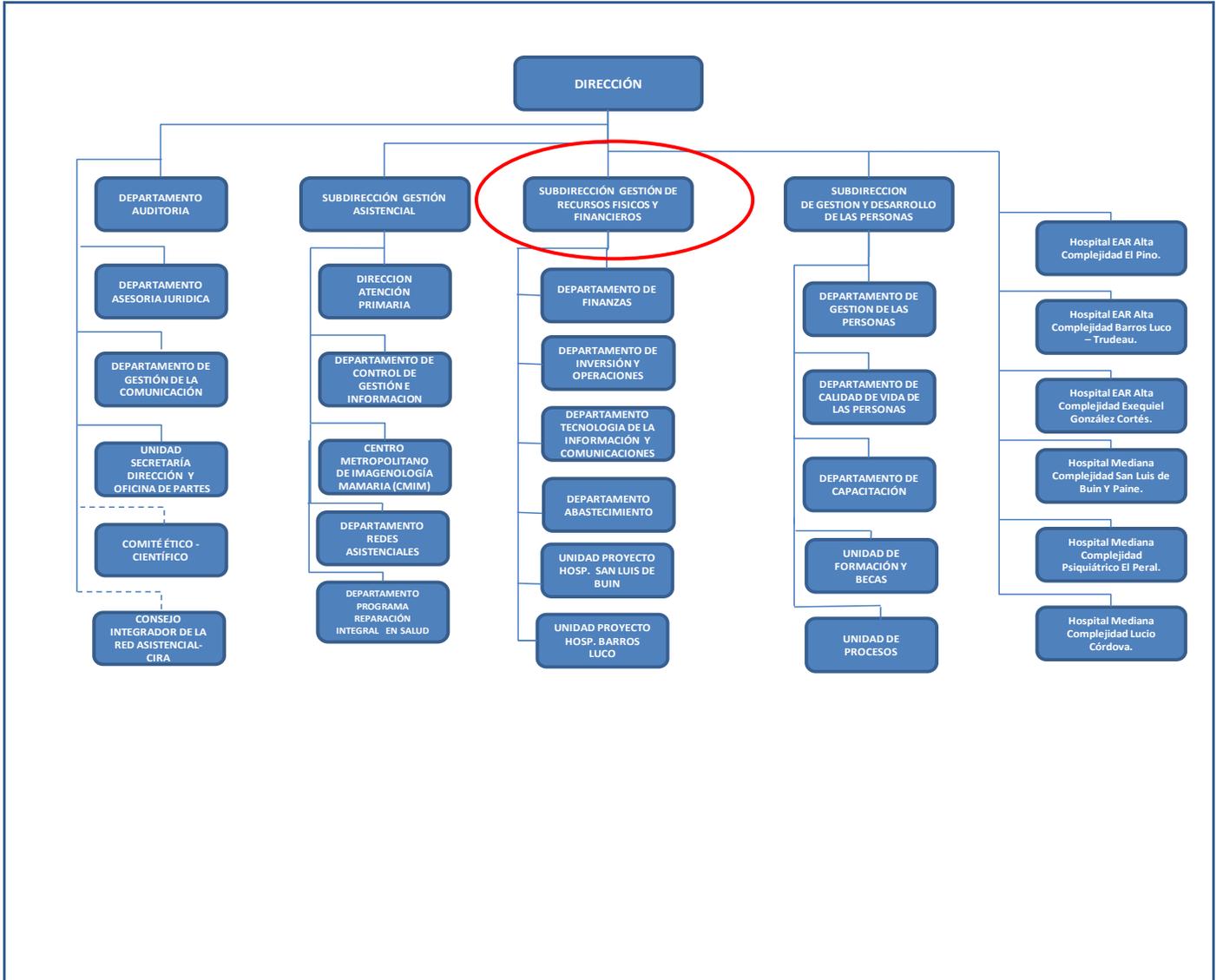
I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/ Medico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Atención Primaria.
5. Director/a de Hospital Barros Luco.
6. Director/a de Hospital Exequiel González Cortés.
7. Director/a de Hospital El Pino.
8. Director/a de Hospital Lucio Córdova.
9. Director/a de Hospital San Luis de Buin y Paine.
10. Director/a de Hospital El Peral.
11. Subdirector/a Médico de Hospital Barros Luco.
12. Subdirector/a Médico de Hospital Exequiel González Cortés.
13. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Barros Luco.
14. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Exequiel González Cortés.

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.292.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$2.290.060.-	\$5.343.474.-	\$4.309.903.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.080.719.-	\$3.060.539.-	\$7.141.258.-	\$5.561.160.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.727.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.038.770.-	\$2.279.078.-	\$5.317.848.-	\$4.292.067.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.292.000.-

***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

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

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.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) 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.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 tercero 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.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

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 la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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.