

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-09-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Perez G.

### **SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE**

#### 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° 36 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### 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.

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

## **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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente, Ministerio de Salud y la reforma del sector.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos 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, contribuyendo con el logro de los objetivos y metas del establecimiento y la red asistencial.

Se valorará contar con experiencia de al menos de 3 años en cargos de dirección o jefatura que le permitan dirigir y gestionar una organización de la complejidad y envergadura equivalente 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 y desafiante.

## 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 poseer conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, informáticos, físicos, de abastecimiento y/o logística a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a Hospital San Juan de Dios
Ministerio	Ministerio de Salud Pública
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ a la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital San Juan de Dios 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, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

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

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, financieros, informáticos y tecnológicos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Velar desde el ámbito de su competencia, por el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y el Fondo Nacional de Salud.
3. Proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento en referencia a proceso logístico de apoyo y estructuras apropiadas. Liderar el proceso
4. Cumplir y hacer cumplir 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. Liderar el estudio y propuesta del proyecto de presupuesto del establecimiento y la asignación de recursos por subtítulo e ítem, en concordancia con el modelo de gestión y el modelo de salud.
7. Asesorar administrativamente al equipo directivo del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.

**DESAFIOS  
DEL CARGO**

Entre los principales desafíos para el/ la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, se encuentran:

1. Optimizar el desarrollo de sus funciones de acuerdo a las necesidades específicas del hospital y de los requerimientos de la Red Asistencial, en especial, ejecutar acciones tendientes a mejorar la calidad de la atención a los usuarios.
2. Implementar y establecer un plan de trabajo destinado a consolidar y cumplir los estándares de evaluación del establecimiento auto gestionado en red, en el ámbito de su competencia.
3. Generar y desarrollar procesos que aseguren la ejecución del plan de desarrollo estratégico del establecimiento, en las áreas de su competencia, considerando aportes en su implementación en referencia a mejoras en los sistemas de los procesos atención.

4. Elaborar estrategias y efectuar un plan de trabajo que permitan fortalecer la implementación del nuevo proceso estratégico del Hospital para los próximos años, considerando los polos de desarrollo, la autogestión y el plan de salud 2011-2020.
5. Diseñar y promover en la subdirección, estrategias, criterios y normas basadas en el uso eficiente de los recursos físicos y financieros, implementado mejoras continuas a los procesos del hospital, estableciendo canales de comunicación directo con las distintas subdirecciones y compatibilizando su gestión con las otras áreas involucradas para el logro de los objetivos del hospital.
6. Implementar mejoras a los sistemas de información y de registros del Hospital.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado, y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflor y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 7 hospitales, 33 consultorios, 20 servicios de atención primaria de urgencia - SAPU y 23 postas.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser una de las instituciones que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país.

El Hospital San Juan de Dios - CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, que está formada por centros de salud de diversa complejidad y especialización. Como hospital base de esta red, el Hospital San Juan de Dios-CDT atiende a pacientes derivados desde otros centros de salud y entrega atención de urgencia a pacientes adultos, incluidas las urgencias obstétricas.

Es un establecimiento autogestionado de alta complejidad que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada.

El Hospital San Juan de Dios es el hospital base, de alta complejidad, del Servicio de Salud Metropolitano Occidente. En su calidad de hospital de mayor complejidad, cuenta con la mayoría de las especialidades, salvo traumatología, neurología, psiquiatría de adultos y radioterapia. Los pacientes que requieren de atención en estas especialidades son derivados a los respectivos centros de especialización u hospitales que disponen de ellas.

En el ámbito de su planificación estratégica 2010 -2012 el Hospital San Juan de Dios – CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) ha establecido; "ser reconocidos por resolver los problemas de salud de nuestros usuarios en forma acogedora, con altos estándares de calidad y eficiencia en la red asistencial asignada. Y "entregar atención integral a pacientes poli-complejos durante todo su ciclo vital, con funcionarios motivados, competentes y con vocación docente, con apoyo material, tecnológico y de infraestructura, acorde a las necesidades de los usuarios".

Para el Hospital San Juan de Dios y el CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) se definen hoy nuevas competencias para su dirección, basadas en la creciente complejidad de la provisión de servicios de salud pública caracterizada en los últimos años por una visión integral respecto al usuario y su aumento de las expectativas de una salud de mejor calidad y oportunidad, derivada de las Garantías Explícitas en Salud (GES). Esto favorecido con su condición de ser hospital docente.

Durante el presente año la institución dará inicio de la planificación estratégica para los próximos años que se enmarcará en los polos de desarrollo y en el plan de salud 2011-2020, considerando una revisión de su estructura organizacional y la definición de planes estratégicos de la Subdirección Administrativa y sus Centros de Responsabilidades.

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Hospital de Peñaflores
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Administrativo Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital
- Subdirector/a Médico Hospital

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Actividad	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Consultas de Urgencia(médicas)	66.038	63.239	60.450
Consultas de Especialidad	62.634	218.710	223.118
<b>Indicadores de hospitalización:</b>			
Egresos Hospitalarios	25.427	24.058	24.804
Índice Ocupacional	86.5%	86.8	86.8
Promedio Días Estada	6.4	6.8	6.8
Intervenciones Quirúrgicas	23.492	22.360	24.651
Exámenes de Laboratorio Clínico	2.470.102	2.655.458	2.806.035
Exámenes de Imagenología	71.637	85.934	89.442
Exámenes de Anatomía Patológica	52.495	58.690	63.847

Fuente: Hospital San Juan de Dios, 2012

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San Juan de Dios está conformado por:

**Jefe de Logística:** su función es organizar un sistema continuo de provisión, que asegure contar con los insumos necesarios para otorgar las prestaciones de salud. Abarca las áreas de lavandería, esterilización y ropería, ingeniería y mantención, alimentación y servicios generales del hospital al usuario.

**Jefe de Gestión Administrativa:** incluye las áreas de administración y finanzas, a través del análisis financiero, control de presupuesto, contabilidad, tesorería y recaudación. Abastecimiento y comercialización.

**Jefe de Gestión Usuarios:** tiene a su cargo las áreas de admisión pacientes, movilización, recaudación, atención social pacientes y archivo.

**Jefe de Gestión de informática y estadística:** responsable de satisfacer los requerimientos informáticos y estadísticos del establecimiento hospitalario, administra procesos como la gestión de listas de espera, atención cerrada y gestión de la oferta, a través de agendas médicas, coordinación, estadísticas y manejos de fichas clínicas.

**CLIENTES INTERNOS**

El/ La Subdirector/a Administrativo/a de este complejo hospitalario se relaciona directamente con:

**Equipo Directivo:** Director/a, Subdirector/a Médico/a Atención Cerrada, Subdirector/a Médico/a Atención Ambulatoria, Subdirector/a Apoyo Clínico, Subdirector/a de Gestión del Cuidado y Subdirector/a de Desarrollo de las Personas. Con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisión y proponer mejoras al quehacer administrativo.

**Jefes de servicios, secciones y unidades de apoyo:** según la materia de su competencia.

**CLIENTES EXTERNOS**

**Usuarios de la Red Asistencial:** el/la Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.

**Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y Subsecretaría de Redes Asistenciales.**

**Contraloría General de la República:** se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también, se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.

**Fondo Nacional de Salud:** para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.

**Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

**Centro de Formación técnica y profesional,** el/la Subdirector/a Administrativo/a se relaciona con los distintos centros en el marco de la formación y desarrollo de los funcionarios y de los convenios docentes entre el Hospital y estas instituciones.

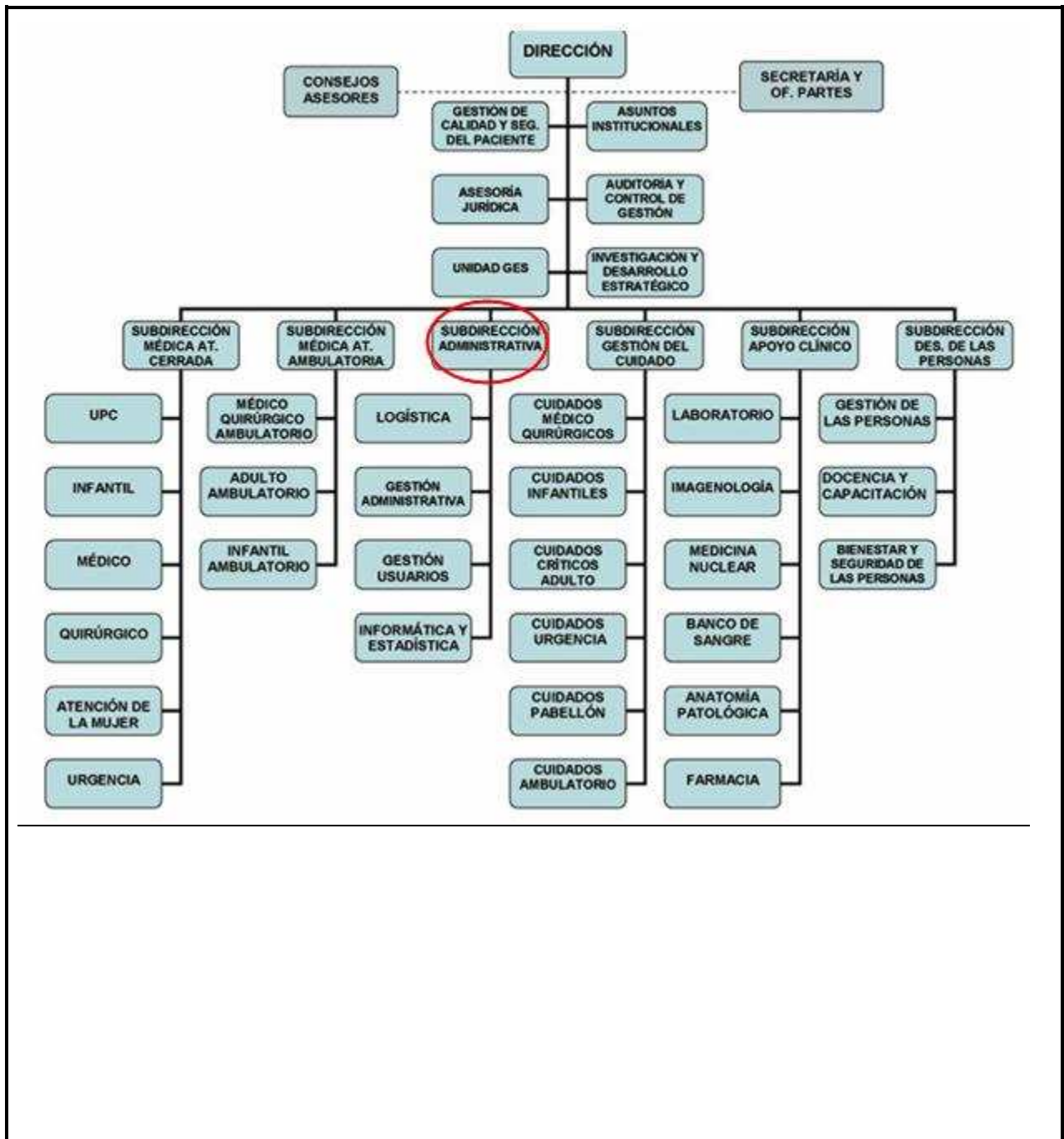


**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	276
Dotación total del Hospital	2.280
Personal honorarios	265
Presupuesto del Hospital (ADMINISTRA)	\$52.244.964.000
Presupuesto del Servicio	\$194.279.952.000

\*Fuente: Hospital San Juan de Dios -CDT, año 2012.

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 **\$3.012.000.-** 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.	\$2.184.170.-	\$1.528.919.-	\$3.713.089.-	\$3.025.709.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.912.380.-	\$2.038.666.-	\$4.951.046.-	\$3.897.549.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.316.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.173.798.-	\$1.521.658.-	\$3.695.456.-	\$3.012.485.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.012.000.-</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.

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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público 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, con un máximo de seis.
- 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.