

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
HOSPITAL BARROS LUCO – TRUDEAU
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERARQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Barros Luco - Trudeau le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Hospital Autogestionado en Red y supervisar la gestión de los Departamentos dependientes en las áreas de Recursos Financieros, Recursos Físicos e Inversiones, Tecnologías de la Información, Operaciones, Gestión de Compras y Contrataciones, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas y la implementación de las políticas del Servicio de Salud y del Hospital, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión del presupuesto anual del Hospital, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior del establecimiento, en el marco de la planificación del Hospital y Servicio de Salud.
2. Liderar el proceso de planificación de la subdirección en las dimensiones administrativa, financiera, de abastecimientos, y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando la maximización de los recursos organizacionales y en concordancia con lineamientos institucionales.
3. Fortalecer el trabajo coordinado y colaborativo con las otras Subdirecciones, y Unidades Asesoras de la Dirección del Hospitales, prestando apoyo técnico a todas las jefaturas del establecimiento, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, programas e iniciativas comprometidas por el Hospital.
4. Proponer y gestionar anualmente el programa de inversiones del establecimiento y dependencias del Hospital y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
5. Favorecer la adecuada gestión de los recursos financieros en beneficio de los usuarios y usuarias del sistema, en el contexto de cambios y con relación a los procesos de normalización hospitalaria.
6. Velar por el cumplimiento de las políticas, disposiciones legales y normativas en materia de infraestructura, recursos físicos, adquisiciones, administración interna y de tecnologías de la información.
7. Potenciar el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-12-2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	3.684
Presupuesto que administra	\$ 182.780.056.396.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Garantizar una adecuada gestión de los recursos financieros que dispone el Hospital, para el desarrollo normal de la actividad clínica productiva contribuyendo así a la entrega de un servicio de calidad a la población usuaria.	1.1 Implementar acciones que permitan una programación del gasto e ingreso permitiendo el equilibrio financiero del hospital, articulando una eficiente distribución presupuestaria en sus distintas unidades institucionales. 1.2 Implementar medidas de control del gasto, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales de pago, los copagos de prestaciones y recuperación de licencias médicas.
2. Mantener las acreditaciones de calidad y autogestión, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario y con un equilibrio financiero.	2.1 Desarrollar, implementar y promover un plan de trabajo participativo en conjunto con las otras subdirecciones orientado al cumplimiento de indicadores de gestión así como, identificar áreas deficitarias en el ámbito de la satisfacción usuarias, a fin de desarrollar planes y programas de trabajo, en el contexto del funcionamiento del Hospital.
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.	3.1 Liderar 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. 3.2 Generar estrategias para fortalecer el uso integrado de herramientas informáticas que permitan la Automatización de todos los procesos administrativos y clínicos, a fin de contar con información oportuna y de calidad.
4. Gestión oportuna y eficiente de los inventarios y el abastecimiento de productos e insumos en las unidades del hospital, con el fin de resguardar la continuidad de la atención y un desarrollo sostenible.	4.1 Aumentar la eficiencia en las compras del establecimiento, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la Ley de Compras, respetando la normativa contable (NIC SP). 4.2 Promover la incorporación de especificaciones técnicas que conecten con las estrategias de energías limpias, espacios verdes y desarrollo sostenible.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>5. Potenciar las competencias de su equipo de trabajo para dar respuesta a los desafíos institucionales.</p>	<p>5.1 Generar un plan de acción que permita desarrollar las competencias del personal a su cargo. 5.2 Implementar iniciativas y proyectos en materia de procesos y equipamiento que contribuyan a fortalecer el trabajo colaborativo del área administrativa.</p>
<p>6. Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género³ y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias que promuevan la integridad pública.</p>	<p>6.1 Desarrollar e implementar acciones orientadas a mejorar los ambientes laborales en términos de infraestructura, equipamientos, mobiliario, entre otras, para el logro del trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Hospital. 6.2 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.182.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

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 2° del DFL N°27, de 24 de agosto de 2017, Ministerio de Salud.

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

⁴ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión financiera y presupuestaria del sector público o experiencia instituciones del rubro de la salud**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.684
Presupuesto Anual	\$182.780.056.396.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

MISIÓN

“Somos un hospital asistencial docente, de alta complejidad, comprometidos a elevar el nivel de salud de la población, trabajando en red, otorgando una atención humanizada y centrada en el usuario, con funcionarios competentes y una activa participación de la comunidad, resguardando la equidad, la transparencia y la óptima utilización de sus recursos.”

VISIÓN

Ser un hospital resolutivo, que otorgue una atención de excelencia clínica y humana

VALORES INSTITUCIONALES

Probidad: Mantener siempre una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal, privilegiando el interés general sobre el particular.

Trabajo en Equipo: Trabajar siempre de manera coordinada, colaborando para el logro de un objetivo común.

Vocación de Servicio: Actuar siempre con responsabilidad y compromiso, en bien de la salud pública del país.

Equidad: Entregar siempre una atención de salud según las necesidades de nuestros usuarios.

Buen Trato: Ser siempre empático, amable y respetuoso con nuestros usuarios y entre nosotros.

Excelencia: Otorgar siempre una atención de salud, buscando cumplir con altos estándares de calidad y seguridad.

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer la gestión en la formación y desarrollo de profesionales de la salud, de pre y postgrado.
2. Ser un hospital de alta complejidad, que mantiene y fortalece su Autogestión en

Red, aumentando los indicadores correspondientes a EAR 2019, 2020, 2021.

3. Aumentar la salud de la población, Red Metropolitana Sur, mejorando los indicadores de las metas sanitarias, correspondientes a la Estrategia Nacional de Salud 2011-2020.
4. Fortalecer la RED, en el marco del Modelo de las RISS, aumentando los indicadores asociados a los COMGES 2019-2022.
5. Asegurar el cumplimiento del Modelo de Atención Integral, cumpliendo con la normativa vigente de la Ley de Deberes y Derechos, y aumentando los indicadores correspondientes al Bono del Buen Trato.
6. Implementar el Modelo de Gestión y Desarrollo de las Personas propuesto por el Servicio Civil, instalando Código de Buenas Prácticas Laborales.
7. Aportar a la consolidación de la democracia, a través de la integración del usuario, o participación de la comunidad, para que expresen sus expectativas para el mejoramiento de la salud, y con ello avanzar en la equidad en salud, con procesos transparente del quehacer, cumpliendo con la normativa vigente.
8. Lograr el equilibrio financiero, disminuyendo la brecha negativa entre Ingresos y egresos

Productos Estratégicos

Hospital de alta complejidad, base en adulto del Servicio de Salud, con las especialidades en atención cerrada y abierta, de: Medicina, Cirugía, Urología, Traumatología, Oftalmología, de Otorrinolaringología, Neurocirugía, Neurología, Odontología, Dermatología, o de Psiquiatría Adulto, Neonatología, Ginecología y Obstetricia.

Clientes Institucionales:

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Afiliados a Ley N° 16.744 (ISL y Accidentes Escolares)
- Personas cubiertas por programa PRAIS
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Causantes de subsidio único familiar.
- Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.
- Toda persona derivada de otro establecimiento de la red asistencial.
- Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur.
- Hospitales de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Sur.
- Fonasa.
- Seremi RM.
- Ministerio de Salud.
- Atención Primaria de la Red Servicio de Salud Metropolitano Sur.

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 1.329.147 habitantes, que corresponde aproximadamente al 6,6% de la Población proyectada para el País (19.960.889 habitantes), para 2023, Censo 2017.

La población inscrita validada de FONASA en establecimientos de atención primaria municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados, asciende a 1.080.624 personas inscritas en establecimientos de atención primaria, en un universo poblacional de 1.329.147 de acuerdo a la última proyección de población elaborada por el INE, lo que implica que aproximadamente el 81,06% del universo poblacional, pertenece al sistema público de salud. 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 de Alta Complejidad Autogestionados en Red (EAR), 3 Establecimientos de Mediana Complejidad y 1 Establecimiento 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)

Establecimientos Atención Primaria

Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	17
Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	5
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	37
Posta de Salud Rural (PSR)	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	18
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	6
Servicio de Urgencia Rural (SUR)	4
Total	97

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 beneficiaria inscrita es de 993.441. Este 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 trasplantado, el estudio y tratamiento de la patología coronaria aguda, control de VIH SIDA, manejo de pacientes hematológicos, neurológicos, entre otros.

A la vez el Servicio de Cirugía se ha proyectado nacional e internacionalmente en el área de trasplantes renales, correspondiéndole el liderazgo en cantidad y resultados desde hace más de 27 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 fue uno de los primeros 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, 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, siendo pionero en el desarrollo del modelo de salud mental comunitaria. Incorporó camas psiquiátricas a contar de la década de los noventa. La oferta de atención de Psiquiatría de adultos contempla lo ambulatorio, la hospitalización diurna, la atención de urgencia y de corta estadía, además de acompañamiento en los consultorios del nivel primario de atención, consultorías, traslados coordinados, etc.

Servicios y unidades del área clínica:

- Servicio de Medicina.
- Servicio de Cirugía.
- Servicio de Urología.
- 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 Neonatología.
- Servicio de Ginecología y Obstetricia.
- Servicio de Emergencia General.
- Unidad de Emergencia Ginecología y Obstetricia.
- Servicio de Pensionado.

Unidades de camas críticas:

- UPC Unidad de Paciente Crítico (UCI-UTI).
- UCIC Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios.

BIENES Y SERVICIOS HOSPITAL BARROS LUCO – TRUDEAU

Información de actividades	2020	2021	2022	2023	2024 (Oct.)
Nº de camas de dotación	733	733	683	682	682
Egresos	26.714	28.052	26.521	25.496	18.891
Promedio días estada	8,2	8,3	8,0	8,2	9,1
IQ Mayores (electivas y urgencia)	15.611	17.275	17.227	19.325	17.090
IQ Ambulatorias	2.640	3.781	3.748	4.848	4.607
IQ Totales	2.019	22.761	23.013	25.236	22.040
% de Ocupación de Pabellones	34,95%	36,47%	37,89%	46,41%	47,87%
Consultas de Urgencia	79.329	102.814	103.111	96.779	79.044
Total consultas médicas especialidades	130.365	159.672	197.992	231.073	204.581
Total de Partos	3.675	3.243	3.193	3.015	2.226
Nº Cesáreas	1.337	1.140	1.138	1.111	898
% Cesáreas	36,38%	35,15%	35,64%	36,85%	40,34%

Lista de Espera al 14/11/2024	Casos
Lista de Espera Consultas de especialidades médicas	84.343
Lista de espera Intervención Quirúrgica	10.825

Fuente: Estadísticas del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

La Deuda financiera del establecimiento, a octubre 2024, es de \$ 8.705.259.400.- (deuda mayor a 60 días) es de \$ 838.915.000.

3.3 USUARIOS/AS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El/a Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Barros Luco – Trudeau se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Con el equipo directivo para coordinar acciones para cumplir con el programa de presupuesto y producción Hospitalaria.
- Con la Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la gestión de personas.
- Con Gremios de Salud para tratar materias propias respecto al funcionamiento y condiciones en que las labores asistenciales se desarrollen.
- Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Dirección Atención Primaria del Servicio de Salud para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Sur y su Red Asistencial en Atención Primaria.

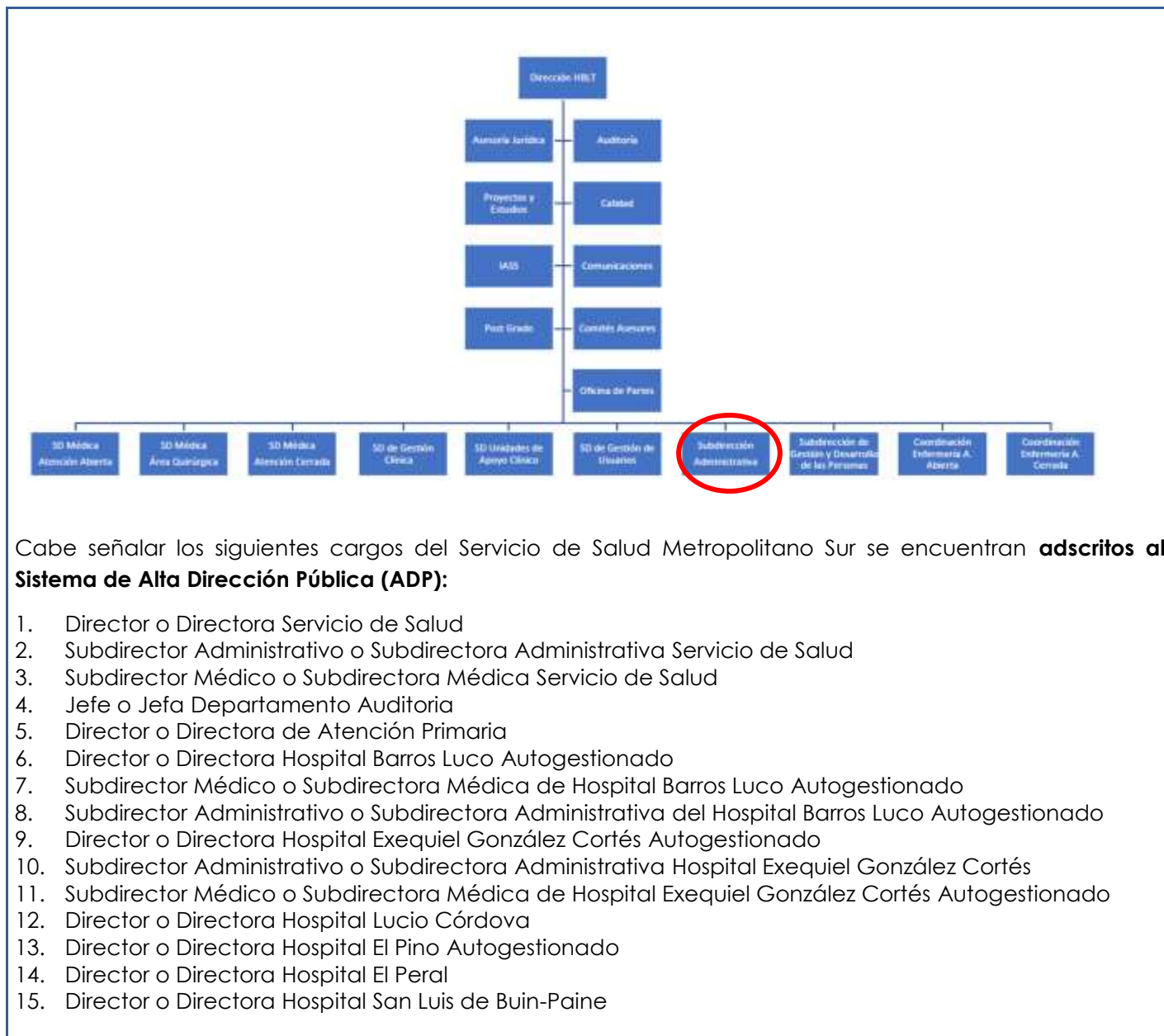
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- ISAPRES, a través de convenios para la atención de pacientes privados.
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

Actores Clave:

El/La Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Barros Luco – Trudeau debe interactuar fluidamente con, las diferentes Asociaciones de funcionarios existentes en el Establecimiento.

- FENPRUS con 265 asociados
- FENATS con 1480 asociados
- ASENF con 244 asociadas
- ASOCIACION N° 1 con 89 asociados
- FENTEES con 75 asociados

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



Cabe señalar los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur se encuentran **adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP)**:

1. Director o Directora Servicio de Salud
2. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Servicio de Salud
3. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud
4. Jefe o Jefa Departamento Auditoría
5. Director o Directora de Atención Primaria
6. Director o Directora Hospital Barros Luco Autogestionado
7. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Barros Luco Autogestionado
8. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Barros Luco Autogestionado
9. Director o Directora Hospital Exequiel González Cortés Autogestionado
10. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Exequiel González Cortés
11. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Exequiel González Cortés Autogestionado
12. Director o Directora Hospital Lucio Córdova
13. Director o Directora Hospital El Pino Autogestionado
14. Director o Directora Hospital El Peral
15. Director o Directora Hospital San Luis de Buin-Paine

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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.”

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.
- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.
- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Barros Luco Trudeau – Servicio de Salud Metropolitano Sur 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.