

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14/06/2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada Tejías

### SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/ A HOSPITAL EXEQUIEL GONZÁLEZ CORTÉS SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Artículo 2° del DFL N° 34 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	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

### **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.

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

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le 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, claramente orientado a la satisfacción de los usuarios de la red.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

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

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable contar con formación y/o experiencia en áreas de salud pública o privada y materias de gestión y administración de recursos humanos, físicos, financieros, tecnológicos y de abastecimiento.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Exequiel González Cortés le corresponde administrar los recursos humanos, financieros, físicos y de abastecimiento del establecimiento, en concordancia con la gestión de la red asistencial, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas de los Centros de Responsabilidad Finales y la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar la gestión de los recursos humanos, físicos, financieros y de operaciones del establecimiento, con la finalidad de entregar un servicio oportuno y de calidad tanto a los usuarios externos como internos al recinto.
2. Proponer estrategias y programas al equipo directivo para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, mediante la implementación de procesos logísticos, de abastecimientos, la optimización de recursos financieros y humanos, en función de las políticas y directrices del Servicio de Salud.
3. Controlar el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Gestionar los sistemas de información con que deben contar oportunamente tanto los directivos del establecimiento como los funcionarios, y de manera relevante, los usuarios.
5. Asesorar administrativamente al Director 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.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/ La Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar procesos administrativos eficaces y eficientes, orientados a introducir mejoras a la autogestión en red y a la normalización del Hospital Exequiel González Cortés.
2. Instalar un modelo de gestión que le permita mantener el equilibrio financiero, como establecimiento autogestionado en red, priorizando la visión asistencial y sanitaria.
3. Desarrollar e implementar estrategias y acciones que permitan formar equipos de trabajo, que garanticen la calidad de la atención a los usuarios.
4. Desarrollar e implementar sistemas de información actualizados y adecuados, que permitan optimizar procesos de toma de decisiones en el ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.

### **3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

La red del Servicio de Salud Metropolitano Sur, está integrada por los establecimientos: Hospital San Luis de Buin, de mediana complejidad; Hospital Lucio Córdova de mediana complejidad; Hospital Psiquiátrico El Peral de mediana complejidad; Hospital EAR El Pino de alta complejidad; Hospital EAR Barros Luco – Trudeau de alta complejidad y Hospital EAR de Niños Exequiel Gonzalez Cortés de alta complejidad.

El hospital EAR de Niños Exequiel Gonzalez Cortés, es el Hospital base pediátrico de la red del Servicio de Salud Metropolitano Sur, se encuentra ubicado en la comuna de San Miguel, Región Metropolitana. La población estimada del hospital es de 280.000 (Fonasa población inscrita). Éste establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (área ambulatoria) y Terciaria (área hospitalizados) de las comunas San Miguel, San Joaquín, Pedro Aguirre Cerda, La Cisterna, La Granja, Lo Espejo, El Bosque, San Bernardo, Calera de Tango, Buin y Paine y además tiene asignada la población de las siguientes regiones en las Especialidades de pacientes quemados VII Región, escoliosis VIII Región, insuficiencia renal V y X región y figurados de la VI Región.

Cuenta con los siguientes Servicios y Especialidades:

<b>Detalle informativo del Hospital Exequiel González Cortés</b>	
Características del Hospital	<p><b>Servicios y Unidades del área clínica :</b>                      Servicio de Pediatría                      Servicio de Cirugía                      Servicio de Traumatología                      Unidad de Emergencia Infantil                      Servicio de Pensionado.</p> <p><b>Unidades de camas críticas:</b>                      UTI Unidad de Tratamiento Intermedio Niños                      UCI Unidad de Cuidados Intensivos de Niños</p> <p><b>Unidades de apoyo clínico:</b>                      Laboratorio Clínico                      Imagenología.                      Banco de Sangre                      Kinesiología                      Anatomía Patológica</p> <p><b>Especialidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pediatría General</li> <li>• Broncopulmonar</li> <li>• Cardiología</li> <li>• Dermatología</li> <li>• Endocrinología</li> <li>• Infectología</li> <li>• Politraumatizado</li> <li>• Genética</li> <li>• Gastroenterología</li> <li>• Inmunología</li> <li>• Neurología</li> <li>• Oncología</li> <li>• Hematología.</li> <li>• Nutrición</li> <li>• Hemodiálisis</li> <li>• Ginecología</li> <li>• Cirugía General</li> <li>• Plástica y Quemados</li> <li>• Urología</li> <li>• Fisurados</li> <li>• Traumatología</li> <li>• Pie bot</li> <li>• Columna</li> <li>• Ortopedia</li> </ul> <p><b>Unidades Administrativas:</b>                      Área RR.HH.: Recursos Humanos, Personal, Desarrollo Organizacional, Capacitación y Remuneraciones.                      Área Financiera: Recaudación, Cobranzas, Abastecimiento, Contabilidad, Estadística.  <b>Área Operaciones:</b> Movilización, Mantención General, Mantención Equipos Médicos y Servicios Generales.</p>

El Hospital EAR Exequiel González Cortés, tiene una dotación de 140 camas. Cuenta con 5 pabellones quirúrgicos.

La Misión del Hospital es "El Hospital de Niños Dr. Exequiel González Cortés del Servicio de Salud Metropolitano Sur, es un Hospital Asistencial – Docente, fundamenta su quehacer en la satisfacción de las necesidades de promoción, prevención, recuperación, y rehabilitación de la salud de la población infantil y adolescente, con un equipo multidisciplinario comprometido, con un alto nivel tecnológico y profesional, en perfeccionamiento permanente que trabaje en un ambiente grato, respetando los derechos del usuario externo e interno, integrando a la familia, la comunidad organizada y los distintos niveles de atención, de manera accesible, oportuna, eficiente, equitativa y segura poniendo énfasis en valores como justicia, solidaridad, ética, transparencia, probidad y respeto a la dignidad de las personas".

Cabe señalar que junto al o la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a Hospital Barros Luco - Trudeau
- Subdirector/a Administrativo de Hospital Barros Luco - Trudeau
- Subdirector/a Médico de Hospital Barros Luco - Trudeau
- Subdirector/a Médico Hospital Exequiel González Cortés
- Subdirector/a Médico de Hospital Exequiel González Cortés
- Director/a Hospital Lucio Córdova
- Director/a Hospital El Pino
- Director/a Hospital El Peral
- Director/a Hospital San Luis de Buin

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2008</b>	<b>AÑO 2009</b>	<b>AÑO 2010</b>
Consultas Atención de Urgencia	99.013	102.560	103.010
Consultas Especialidades	104.034	99.900	97.446
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	4.913	5960	4.009

**INDICADORES HOSPITALARIOS AÑO 2010**

<b>INDICADORES</b>	<b>Hospital EGC</b>
Nº Camas (Dotación)	138
Nº Egresos	8.592
Índice Ocupacional	80,3%
Promedio Días de Estadía	4,6

## EQUIPO DE TRABAJO

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

Está compuesto por las jefaturas:

- **Centro de Responsabilidad de Recursos Humanos:**  
Debe gestionar las unidades de Personal, Capacitación, Desarrollo Organizacional, Prevención de riesgos, Jardín Infantil y Bienestar del Personal. Debe entregar a la dirección información mensual del gasto en RRHH, del ausentismo y de todas las materias relativas al cumplimiento de las normativas vigentes en la materia.
- **Centro de Responsabilidad Logístico Clínico:**  
Debe gestionar las unidades de Farmacia, Alimentación y Esterilización. Es responsable de la dispensación oportuna y con calidad de los fármacos y de las preparaciones realizadas en el hospital, de la gestión de la Central de Alimentación y Sedile, así como de una producción óptima y entrega oportuna del material esterilizado requerido por las unidades clínicas del establecimiento.
- **Centro de Responsabilidad de Gestión de Usuarios:**  
Debe gestionar las unidades de Admisión, Coordinación, Servicio Social y OIRS. Es responsable del óptimo funcionamiento de la agenda médica, del correcto registro de las listas de espera, de la coordinación de cupos de especialidad con la APS y otros establecimientos, de realizar todas las gestiones de apoyo a los usuarios que requieran apoyo social y de gestionar la participación de la comunidad.
- **Centro de Responsabilidad del Depto. Estadístico de Información y Recaudación:**  
Debe gestionar las unidades de Estadística, Recaudación e Informática. Es responsable de generar toda la información de la producción del establecimiento, de recibir todos los pagos relativos a prestaciones otorgadas y servicios prestados y ejecutar la política de tecnologías de la Información, tanto a nivel de programación como de mantención de los sistemas y equipos informáticos.
- **Centro de Responsabilidad de Finanzas:**  
Debe gestionar las unidades de Contabilidad, Tesorería, Cobranzas e Inventario. Es responsable de la formulación del presupuesto anual del hospital, así como del control de su ejecución, tanto a nivel agregado como por Centro de Responsabilidad y de Costos, mediante informes periódicos a la Dirección del Hospital. Mantiene actualizado el activo fijo del establecimiento y ejecuta la política de Cobranzas

definida por el Hospital.

- **Centro de Responsabilidad Logístico:**

Debe gestionar las unidades de Recursos Físicos y Abastecimiento. Es responsable de los Programas de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento del hospital, del correcto y oportuno funcionamiento de la movilización propia, de los servicios de ropería, seguridad y aseo, así como de la ejecución de la política de compras, almacenamiento y distribución de los fármacos e insumos necesarios para dar cuenta del plan de producción del establecimiento.

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

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

#### CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a, en su rol de proveedor de materiales y servicios, así como de administrador de los recursos financieros, interactúa con todas las instancias del establecimiento desde la dirección y todas sus unidades de asesoría hasta las subdirecciones y sus unidades dependientes: Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur, Subdirección Médica, Subdirección Administrativa, Subdirección de Recursos Humanos, Departamento Jurídico, Auditoría, Informática, Finanzas, Gestión e Información. Además se relaciona con organizaciones internas tales como comités de Abastecimientos, de Farmacia, Emergencias, Higiene y Seguridad, Capacitación.

Además, existen otros organismos, si bien no forman parte colaboran con la institución realizando una labor importante en el recinto asistencial, entre los que se encuentran: las Damas de Calipso, Fundación CORPAMEG, Fundaciones Nuestros Hijos, Fundación Auxilio Maltes, Fundación Mater, Casa Acogida Arcadia, entre otras.

#### CLIENTES EXTERNOS

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

**-Ministerio de Salud**

El hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

**-Superintendencia de Salud**

El hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo y participa en el proceso de acreditación en calidad.



**- FONASA**

El hospital se relaciona con el seguro público de salud en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones de sus beneficiarios.

- **Hospitales de la región** (públicos y privados), así como otros Servicios de Salud. El hospital es centro de referencia para varias patologías definidas por la macrored y a su vez deriva pacientes a otros centros asistenciales y compra prestaciones que no se encuentran dentro de su cartera de servicios.

- **Proveedores, bancos e instituciones financieras,**

En la adquisición de insumos y servicios y transacciones financieras.

- **Servicio de Impuestos Internos,**

En el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.

- **Contraloría General de la República**

En los procesos de toma de razón de actos administrativos y fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

- **Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas.**

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

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Personas que dependen directamente del cargo	6
Dotación total del Hospital	778
Personal a honorarios	7
Presupuesto del Hospital 2011 (Inicial)	\$14.432.368.000
Presupuesto del Servicio de Salud 2011 (Inicial)	\$173.339.286.000

Fuente: Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur

**ORGANIGRAMA**



**RENTA** El cargo corresponde a un grado **6°** 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 **\$2.391.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, 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.	\$1.703.965.-	\$1.192.776.-	\$2.896.741.-	\$2.403.481.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.164.207.-	\$1.514.945.-	\$3.679.152.-	\$3.009.225.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.605.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.695.174.-	\$1.186.622.-	\$2.881.796.-	\$2.390.778.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.391.000.-</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 11% 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, 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 máximo de 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

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

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

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