

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CURICO
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Curicó

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San Juan de Dios de Curicó, le corresponde dirigir la gestión administrativa y de recursos financieros y físicos del establecimiento en todos los ámbitos de acción, a nivel de procesos de planificación, ejecución, control de gestión, estudios y desarrollo tecnológico, con el propósito de garantizar el óptimo funcionamiento de la atención asistencial del Hospital en el contexto de Red Asistencial.

**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: Artículo N° 2 del D.F.L. N° 11 del 24 de Agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital de Curicó es uno de los 3 centros asistenciales de Alta complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud

MISIÓN:

“Somos un centro de salud, asistencial docente, articulado en red, que otorga servicios de calidad certificada, con personal comprometido y empático, atendiendo las necesidades de nuestros usuarios, a través del mejoramiento continuo de procesos y gestión de recursos”

VISIÓN:

“Ser un centro de salud líder en atención integral, segura y de calidad para todos los usuarios”

VALORES INSTITUCIONALES:

Compromiso: *Trabajamos con vocación y esmero por alcanzar la calidad y seguridad en cada una de nuestras acciones, asumiendo una actitud de permanente entrega y solidaridad*

Empatía: *Nuestro trabajo reconocerá a las personas como ser único e importante,, con énfasis en el buen trato, haciendo nuestras las necesidades de salud de los usuarios*

Vocación de Servicio: *Trabajamos día a día por hacer las cosas bien y con transparencia. Asumiendo la importancia de nuestra labor y los beneficios que genera a las personas.”*

MAPA ESTRATÉGICO DE LA RED ASISTENCIAL:

Los Productos Estratégicos del Servicio de Salud Maule se encuentran definidos en el mapa estratégico.

Líneas Estratégicas	Objetivos Estratégicos 2016-2018
LE1: Gestión Asistencial	OE1: Asegurar acceso, continuidad, calidad y oportunidad en la atención.
	OE2: Fortalecer el Modelo de Salud Familiar.
LE2: Relación con la comunidad y los usuarios	OE3: Fomentar la Participación Social en Salud y las alianzas con la comunidad.
	OE4: Aumentar la satisfacción usuaria: humanizar la atención.
	OE5: Fortalecer la entrega de información a los usuarios internos y externos.
LE3:	OE6: Mejorar la gestión de los RRHH: Ciclo de

Gestión de los Recursos Humanos	Vida Laboral
	OE7: Fortalecer la formación de pregrado y posgrado para la Red Asistencial Regional.
LE4: Gestión de los Recursos Físicos y Financieros	OE8: Asegurar el bienestar integral de los funcionarios: Calidad de Vida.
	OE9: Lograr una gestión eficiente de los recursos financieros: presupuestos.
	OE10: Lograr una gestión eficiente de los presupuestos de infraestructura, equipos y equipamiento: proyectos de inversión.

CLIENTES INSTITUCIONALES:

El Hospital San Juan de Dios de Curicó como centro de salud de alta complejidad atiende a todos los usuarios, preferentemente a los beneficiarios del Fondo Nacional de Salud, FONASA. Por tanto atiende a:

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.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.

La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.

El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

A nivel del Servicio de Salud Maule, se encuentra en proceso de reconstrucción el antiguo hospital de Curicó que fue destruido por el terremoto de 2010. Asimismo se encuentra en desarrollo un convenio de programación con el Gobierno Regional y el Ministerio de Salud, para reponer y normalizar infraestructura sanitaria

tanto hospitalaria, como de atención primaria.

Las medidas presidenciales son:

- Contar con una Salud Pública que responda a las necesidades de la población.
- Una población con mejor Salud y Calidad de vida.
- Una situación de Salud con menos inequidades en el acceso y sus resultados.
- Un Estado comprometido y garante de los derechos en Salud.

Algunos logros del Servicio de Salud Maule son:

- Producción de Intervenciones Quirúrgicas mayores electivas 2015: 27.951
- Altas odontológicas niños de 6 años: 87,04% (meta nacional: 79%)
- Altas odontológicas en embarazadas: 72,49% (meta nacional 68%)
- Cobertura efectiva de diabetes mellitus tipo 2 en > 15 años: 28,56 (meta nacional 24%)
- Garantías de Oportunidad GES: Garantías cumplidas 99,74%

Avances del Hospital San Juan de Dios de Curicó en relación al Proyecto de reposición del establecimiento:

Febrero 2015

- Decreto de Asignación Presupuestaria que otorga financiamiento al Proyecto Reposición Hospital Curicó.

Mayo 2015

- Publicación proceso de licitación.

Febrero 2016

- Apertura de Ofertas Técnicas de las Empresas participantes.

Abril 2016

- Apertura de Ofertas Económicas de las Empresas participantes.

Mayo 2016

- Reevaluación Presupuestaria: MIDESO-HACIENDA.

Segundo semestre 2017: 21 camas GORE funcionando

Los desafíos del Hospital de Curicó son:

- Terminar con la Lista de Espera de Consultas anterior a 2016.
- Terminar con la lista de espera Quirúrgica anterior a 2015.
- Acreditarnos como Prestador Institucional.
- Poner en funcionamiento 21 nuevas camas de hospitalizados.
- Iniciar Obras Civiles del Nuevo Hospital de Curicó.
- Potenciar Servicios de Cardiología e Imagenología.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Maule se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial donde está inserto el hospital de Curicó

El Servicio Salud Maule atiende la población de la Región del Maule con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales, 3 autogestionados, entre los cuales se encuentra el de Curicó, 3 de mediana complejidad, 2 en tránsito a mediana complejidad y 5 de familia y comunidad. Se inserta en una zona de tradición agrícola, y que ha sido afectada por catástrofes naturales como el terremoto año 2010 que impactó fuertemente a la red asistencial.

La Región del Maule tiene una población proyectada al 2020 de 1.078.202, siendo 532.682 hombres y 545.520 mujeres, según información del INE y ocupa una superficie de 30.469 Km². Administrativamente se compone de 30 comunas organizadas en cuatro provincias, Curicó, Talca, Linares y Cauquenes. Según el CENSO de 2002, la población regional es 908.097, urbana 603.020 y rural 305.077. La ruralidad alcanzó al 34.3% de la población, la más elevada entre las regiones del país y los niveles de pobreza medidos en la encuesta CASEN 2013, alcanzan al 22.3% de la población. Además el 83% de la población depende del sistema público de salud, una de las más elevadas entre las regiones del país.

Otros factores condicionantes de la situación de salud regional son: Alto analfabetismo y bajo número de años de escolaridad de la población, contaminación del aire, suelo y fuentes de agua y alto uso de agroquímicos.

Principales patologías y factores de riesgos de la Región del Maule: Diabetes Mellitus, Hipertensión arterial, depresión, obesidad y obesidad mórbida y dislipidemias.

En cuanto a daño en salud, se observan cifras de mortalidad general más elevadas que el país, explicado éste principalmente por el envejecimiento de la población. Son las principales causas de mortalidad regionales: las enfermedades cardiovasculares, los tumores malignos, las enfermedades del sistema respiratorio, los traumatismos y las enfermedades digestivas, donde prevalece la tendencia de una mayor mortalidad en hombres por traumatismos (superior al promedio país).

En cuanto a muertes prematuras, medidas como AVPP cada 100.000 habitantes, las principales causas se concentran en tres grupos: Traumatismos, Tumores Malignos y Enfermedades del Sistema Circulatorio. Estas tres causas concentran el 72% de los Años de Vida Potencialmente Perdidos (AVPP) en la Región del Maule. Hospital de Curicó es uno de los 3 centros asistenciales de Alta complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL HOSPITAL

El Hospital de Curicó se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Maule. Es un establecimiento de alta complejidad, que atiende a la población usuaria de las Comunas de la provincia de Curicó y a su vez es comunal para la Provincia de Curicó y comuna de igual nombre.

Existen instancias de coordinación ministerial, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, y de estas instancias es parte también la gestión del Hospital de Curicó.

El Hospital San Juan de Dios de Curicó es un establecimiento que cumple funciones como hospital provincial y comunal; siendo, además, el centro de referencia provincial para los restantes hospitales de la Provincia. Atiende a una población de 280.269 habitantes de la provincia.

Antecedentes de la Provincia de Curicó:

Superficie	7486,7 km ²
Densidad Poblacional	35,3 hab/km ²
Población rural	86.177
Provincia compuesta por	09 comunas

El violento terremoto de 2010 destruyó casi la totalidad del edificio, lo que obligó a construir instalaciones provisorias y a la fecha se trabaja en condiciones de hacinamiento y emergencia.

Dotacion de camas:

La dotación de camas del Hospital San Juan de Dios de Curicó ha variado de 366 el año 2009 a 179 el 2010 luego del terremoto del 27 de febrero y progresivamente ha ido aumentando

Su clasificación el año 2016 es:

Camas básicas: 203

Camas de cuidados medios: 39

Camas críticas: 23

Se agregan 21 camas por proyecto GORE a partir del segundo semestre 2017, estas camas son distribuidas de la siguiente forma: camas básicas 13 y 8 a cuidados medios, llegando a un total de 286 camas.

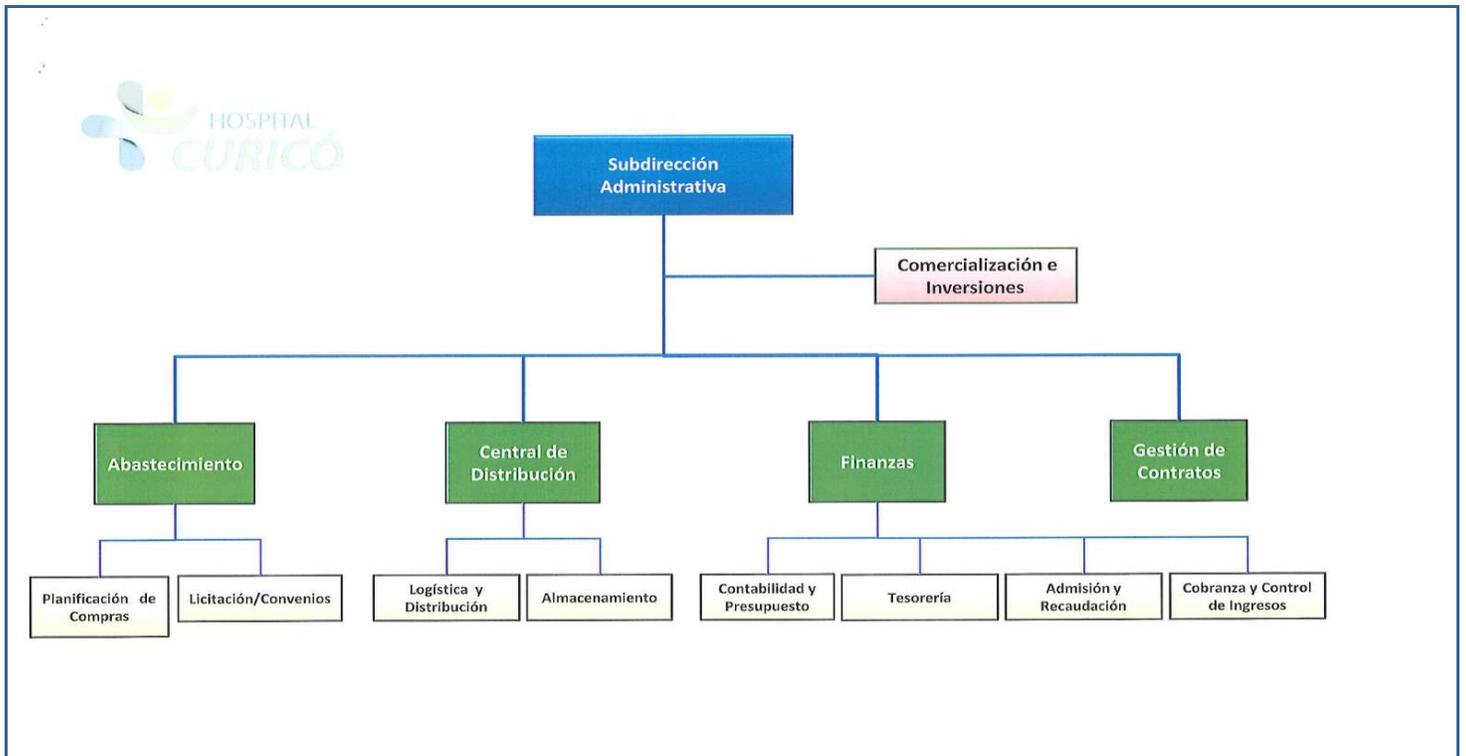
Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital San Juan de dios de Curicó son:

Actividad	2015	2016	2017 (al mes Septiembre)
Consultas Médicas en Unidad de Emergencia Hospitalaria (Rem A08)	86.655	76.951	58.756
Consultas Médicas de Especialidades (Rem A07)	81.043	119.768	106.297
Consultas Médicas de Atención Primaria (Rem A04)*	19.667	89	3.568
Partos Normales (Rem A24)	1085	1.048	826
Partos Cesáreas (Rem A24)	2.358	2.192	1.590
Exámenes de Imagenología (Rem BS17)	83.482	85.913	55.252
Exámenes de laboratorio (Rem BS17)	1.829.458	1.913.122	1.594.121
Intervenciones Quirúrgicas Mayores (Rem BS17)	12.577	11.993	9.196
Intervenciones Quirúrgicas Menores (Rem BS17)	2.770	3.106	2.023
Fuente: Unidad de Bioestadística			

* Las diferencias están dadas por la incorporación de las atenciones de consultas de morbilidad medicina general a especialidad.

Es un establecimiento de alta complejidad, el que se encuentra organizado en Centros de Responsabilidad. El año 2000 se hizo entrega del moderno Centro Referencial de Salud (CRS), conectada por Avenida San Martín. En octubre de 2014 se pone en operación el nuevo CRS ubicado en calle Villota con Carmen, agregando nueva infraestructura y equipamiento al hospital. Posee hospitalización domiciliaria con un 99% de satisfacción usaria y el 2016 tuvo una liberación de camas por hospitalización domiciliaria de 2.057 días.

El 2016 tuvo 78.233 consultas de urgencia con 7000 aprox. consultas menos que el 2015, en cuanto a las consultas ambulatorias de especialidad tuvieron 124.482 con 18.000 consultas ambulatorias más que el 2015, y 15.051 intervenciones quirúrgicas el mismo año.



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Sub Director/a Administrativo del Hospital de Curicó son los siguientes:

- Jefe Dpto. Abastecimiento: Su funciones son planificar, organizar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos y actividades del Departamento, de acuerdo a normativas vigentes de Compras Públicas y requeridas por Dirección, que permitan coordinar las acciones del equipo de Abastecimiento que permitan adquirir y mantener el adecuado abastecimiento de las Unidades del establecimiento.
- Jefe Dpto. Central de Distribución: Su función es administrar el correcto funcionamiento del Departamento Central de Distribución, según procesos establecidos dentro de la Institución, con el fin de abastecer oportunamente a todos los Servicios del Establecimiento.
- Jefe Dpto. Finanzas: Su función es Cautelar los intereses financieros del Hospital San Juan de Dios de Curicó, velando por una óptima y oportuna provisión, asignación, utilización y control de sus recursos económicos y financieros.
- Jefe Dpto. Gestión de Contratos: Su función es Liderar y garantizar que los proveedores externos cumplan en forma eficaz y oportuna con lo convenido en los contratos de productos y servicios de la Institución, de acuerdo a lo establecido tanto por la Ley 19.886 de Compras Públicas y su reglamento, como normativas internas de compras de productos y servicios, con el objetivo de lograr que los servicios externos contratados por el Establecimiento contribuyan efectivamente a la atención integral de los usuarios.

También se relacionan directamente con las Unidades Asesoras como OIRS, Jurídica, Gestión, Comunicaciones, Auditoría.

Se relaciona también con:

- Subdirector de Gestión de Recursos físicos y Financieros del Servicio de Salud Maule
- Subdirectores administrativos de hospitales de la Región

**2.6
DIMENSIONES
DEL
ESTABLECIMIENTO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1152
Dotación de Planta	385
Dotación a Contrata	767
Personal a Honorarios	92

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 33.040.000.000
Presupuesto de Inversión	\$ 35.000.000
Total	\$ 35.075.000.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La red asistencial del Servicio de Salud Maule está conformada por 30 Comunas, divididas en 4 provincias (Curicó, Linares, Talca y Cauquenes), con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales (3 de alta, 4 de mediana y 6 de baja complejidad), 14 Consultorios de Salud (2 CRS, 1 CDT, 3 CAE, 7 CAP y 1 PRAIS), 43 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 16 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 16 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 2 Centros Comunitarios de Salud Mental (COSAM), 1 Clínica Dental Móvil y 161 Postas de Salud Rural (PSR). La atención prehospitalaria la realiza SAMU, con 9 bases.

Cobertura territorial del hospital: el Hospital de Curicó atiende a usuarios derivados de toda la provincia por ser un hospital de alta complejidad. Además le corresponde atender pacientes de la comuna de Curicó.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Junto al Sub Director/a del Hospital San Juan de Dios de Curicó, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Colaborar con el cumplimiento de los objetivos sanitarios desde el proceso de ejecución de recursos, tanto financieros, físicos como tecnológicos. Planificando, organizando, coordinando, gestionando y evaluando la utilización de los mismos con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos sanitarios.
2. Elaborar la propuesta presupuestaria anual con las orientaciones e indicadores que garanticen una gestión eficiente de los recursos disponibles, en materias relacionadas con presupuesto, disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión e indicadores de gestión.
3. Analizar periódicamente la información financiera estableciendo los mecanismos de control y evaluación de la gestión acorde a las necesidades de la Red, determinando situaciones críticas, planes de intervención y emitiendo reportes para la toma de decisión
4. Asesorar a la Dirección en materias de su competencia y en especial aquellas relacionadas con inversiones en equipamiento médico e industrial, proyectos, obras civiles y gestión presupuestaria financiera.
5. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos del establecimiento, evaluando su cumplimiento, la aplicación de las normas correspondientes, cronograma y presupuesto establecido.
6. Aportar a los procesos de modernización permanente del Estado elaborando y proponiendo políticas y programas internos relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requiera el establecimiento, y que sirvan al mejoramiento de la calidad de atención y la satisfacción usuaria.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
GENERALES PARA
EL CONVENIO DE
DESEMPEÑO***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Mejorar la gestión de las áreas de recursos físicos y financieros del establecimiento, contribuyendo y facilitando la actividad asistencial en la red, la calidad de atención y la satisfacción usuaria.	1.1 Liderar la implementación de procesos, estrategias y planes de acción que favorezcan la mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para asegurar calidad y acceso de la atención al usuario, generando alianzas con las Subdirecciones de Gestión Asistencial y de las Personas, en especial el cumplimiento oportuno de los procesos administrativos claves.
2. Gestionar en forma oportuna y eficiente los recursos físicos y financieros del establecimiento, contribuyendo al equilibrio financiero y la ejecución eficiente del presupuesto en bien de la atención de salud que está en la cartera de servicios del establecimiento.	2.1 Generar un modelo de gestión que fomente el equilibrio financiero y el control sobre la deuda. 2.2 Ejecutar eficientemente el presupuesto aprobado.
3. Fortalecer la gestión oportuna y eficiente de la cartera de inversiones, optimizando el funcionamiento y coordinación de los recursos, considerando la participación ciudadana en su desarrollo.	3.1 Coordinar la gestión de la cartera de inversiones en el establecimiento y la provincia, articulando las instituciones locales que corresponda y considerando la participación ciudadana. 3.2 Establecer un sistema de control pertinente a la ejecución de la cartera de inversiones en la provincia. 3.3 Asegurar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la Red Asistencial, que faciliten el mejoramiento y el acceso de la atención al usuario.
4. Fortalecer la gestión de personas y la relación con la comunidad.	4.1 Diseñar e implementar un plan de desarrollo de los funcionarios de su subdirección. 4.2 Diseñar e implementar un plan que fortalezca la relación con la comunidad, en su ámbito de acción.

*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.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión financiera y/ o presupuestaria, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.</p>	15 %
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen del cargo	68
Presupuesto que administra	\$ 35.000.000.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Subdirección Administrativa del Hospital está compuesto por:

- Jefe Dpto. Abastecimiento
- Jefe Dpto. Central de Distribución
- Jefe Dpto. Finanzas
- Jefe Dpto. Gestión de Contratos
- Secretaria

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El/la Subdirectora/a Administrativo/a del Hospital de Curicó se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- **El Director y los/as Subdirectores/as del establecimiento** en sus áreas de competencia correspondientes a: gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud Maule y sus Subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.

Además, se relaciona y participa con 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:

El/la Subdirector/a Administrativo en su rol de gestor administrativo, interactúa en relación a la coordinación de los recursos para resolver las situaciones que se presentan en la Red Asistencial, con los siguientes clientes externos:

- Director Servicio Salud Maule
- Subdirección de Gestión de Recursos Físicos y Financieros del Servicio Salud Maule
- Hospitales y establecimientos de salud de la Región (públicos y privados)

y otros Servicios de Salud.

- Fondo Nacional de Salud, Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud,
- Intendencia Regional, Gobernación de Curicó, Municipalidades, agrupaciones comunitarias, medios de comunicación.
- el/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes
- También debe interactuar con proveedores del sistema público de salud para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministros y de la banca privada respecto a pagos por convenio y otros.

Actores Claves:

Asociaciones Funcionarios	Nº Afiliados Hospital Curicó
Fenats	467
Fenpuss	154
TOTAL	621

Otros actores relevantes son:

- El consejo Consultivo
- CORE
- Gobierno provincial y Local
- CIRA
- Establecimientos educacionales que tienen convenio docente asistencial con el establecimiento, como son las Universidades: UCM, UTAL, U. Autónoma, U. Santo Tomás, U. Austral y Los Institutos Profesionales y CFT: INACAP, Sto. Tomás.

5.4 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 **\$3.885.000.-** 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.	\$2.810.770.-	\$1.967.539.-	\$4.778.309.-	\$3.900.795.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.747.891.-	\$2.623.524.-	\$6.371.415.-	\$5.009.597.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.270.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.797.422.-	\$1.958.195.-	\$4.755.617.-	\$3.885.002.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.885.000.-

***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.

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

5.5 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.

5.6 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."

- 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.