

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A  
HOSPITAL DR. CÉSAR GARAVAGNO BUROTTO DE TALCA  
SERVICIO DE SALUD MAULE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Talca

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión:**

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Talca, le corresponde liderar la gestión administrativa y de recursos financieros y físicos del establecimiento en todos los ámbitos de acción, a nivel de procesos de planificación, ejecución, revisión, 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.

**Funciones del Cargo:**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Talca, 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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-08-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

**\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	08
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	209
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$89.135.270

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
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.	<p>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.</p> <p>1.2 Revisar periódicamente procesos administrativos claves que aportan a la entrega de atención de salud.</p>
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 en su cartera de servicios del establecimiento.	<p>2.1 Desarrollar un sistema de control y contabilidad de acuerdo a las normas NIC para el sector público, así como el ajuste presupuestario, que permitan mantener el equilibrio financiero y disminuir la deuda hospitalaria, implementando estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas.</p> <p>2.2 Asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p> <p>2.3 Coordinar con la subdirección de desarrollo de la gestión de las personas la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas, implementando los ajustes administrativos y tecnológicos que permitan migrar del financiamiento Pago Prestaciones Valoradas- Pago Prestaciones Institucionales a Grupos Relacionados por el Diagnóstico en un 100%.</p> <p>2.4 Hacer más eficiente el gasto en compras de servicios del subtítulo N°22, acorde a la normativa vigente.</p>
3. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las competencias.	<p>3.1 Implementar acciones para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, promoviendo un buen ambiente laboral.</p> <p>3.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la</p>

	Subdirección.
4. Participar activamente en la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, en el ámbito de su competencia.	4.1 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.  4.2 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo 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 **\$4.121.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Maule.

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 \*

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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N° 2 DFL N° 11, 24 de agosto de 2017

### 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección o jefaturas, en materias afines.

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

### 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 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.

### COMPETENCIAS

#### C1. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C2. GESTIÓN DE REDES

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

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

#### C6. INNOVACION Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la

institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3.124
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ M89.135.266

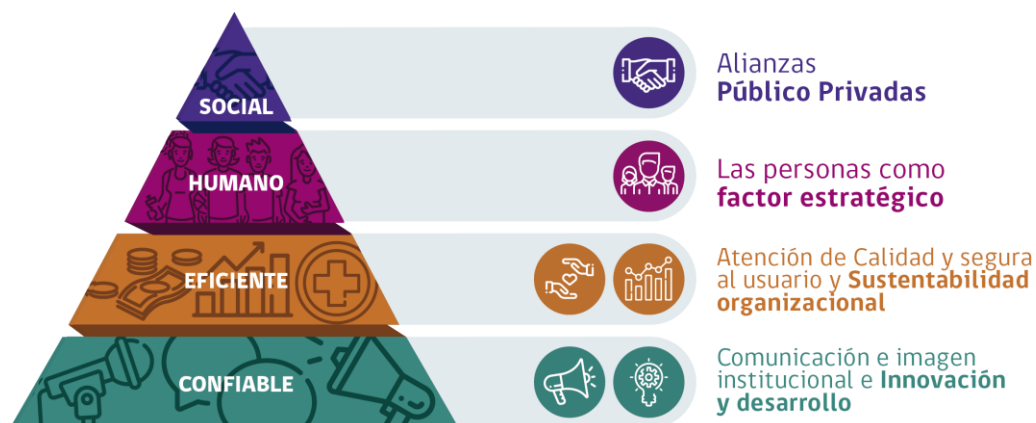
#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital de Talca 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.

**VISIÓN:** “Ser un hospital de excelencia, que integra la innovación y la humanización en la atención a sus usuarios y comunidad”

**MISIÓN:** “Somos el hospital de mayor complejidad de la Región del Maule, Asistencial Docente, Autogestionado en Red, que brinda atención con altos estándares de calidad y seguridad en un ambiente que promueve el desarrollo, la excelencia y el respeto entre las personas”

#### EJES ESTRATÉGICOS:



#### BIENES Y SERVICIOS

Actividad	2018	2019	2020 (ene - junio)
Consultas médicas de Unidad de Emergencia Hospitalaria (REM A08)	115.592	112.619	38.432
Consultas médicas de Especialidades (REM A07)	293.181	294.018	83.122
Consultas médicas de Atención Primaria (REM A04)	0	0	0
Partos normales - incluye distócico (REM A24)	1.955	2.228	1.685

**Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca – Servicio de Salud Maule**

Partos cesáreas (REM A24)	1.389	1.291	792
Exámenes de Imagenología (REM BS17)	187.114	152.973	68.301
Exámenes de Laboratorio (REM BS 17)	2.969.762	3.103.955	1.227.056
Intervenciones Quirúrgicas (REM BS 17)	18.284	18.534	6.990
Intervenciones Quirúrgicas menores (REM BS 17)	4.303	5.687	1.361

Fuente: Resumen estadístico Mensual (REM)

**Cobertura Territorial**

El Hospital Regional de Talca es parte de la Red del Servicio de Salud del Maule, por lo cual recibe a los pacientes pertenecientes a las 4 Provincias de la Región: Cauquenes, Curicó, Linares y Talca.

Su área de cobertura integra la comuna de Talca y la derivación de todos los pacientes de Hospitales de la región, con una población beneficiaria de 919.556 personas.

El terreno ubicado en calle 1 norte N° 1951, Talca, tiene una superficie de 104.000 mts.<sup>2</sup> construidos.

La deuda financiera del Hospital Dr. Cesar Garavagno Burotto, a Junio de 2020 asciende a M\$ 4.192.707

Los principales desafíos del Hospital Regional de Talca son:

- Lograr el equilibrio financiero, respondiendo a las deudas y obligaciones en los plazos estipulados.
- Prestar un soporte eficiente y eficaz desde el área de Finanzas y Presupuesto a las prestaciones sanitarias del Establecimiento.
- Mejorar la confianza, trabajar en equipo, aprovechar la oportunidad de resolver los problemas de gestión en la atención de salud.
- Lograr una mirada más integral hacia el usuario y su relación con otras instancias organizativas del HRT.
- Avanzar en una gestión por procesos que determine los mapas de procesos, responsabilidades, funciones y objetivos.

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Clientes Internos:**

El/la Directora/a del Hospital Regional de Talca se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.
- Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento.
- Además, deberá relacionarse y participar 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:**

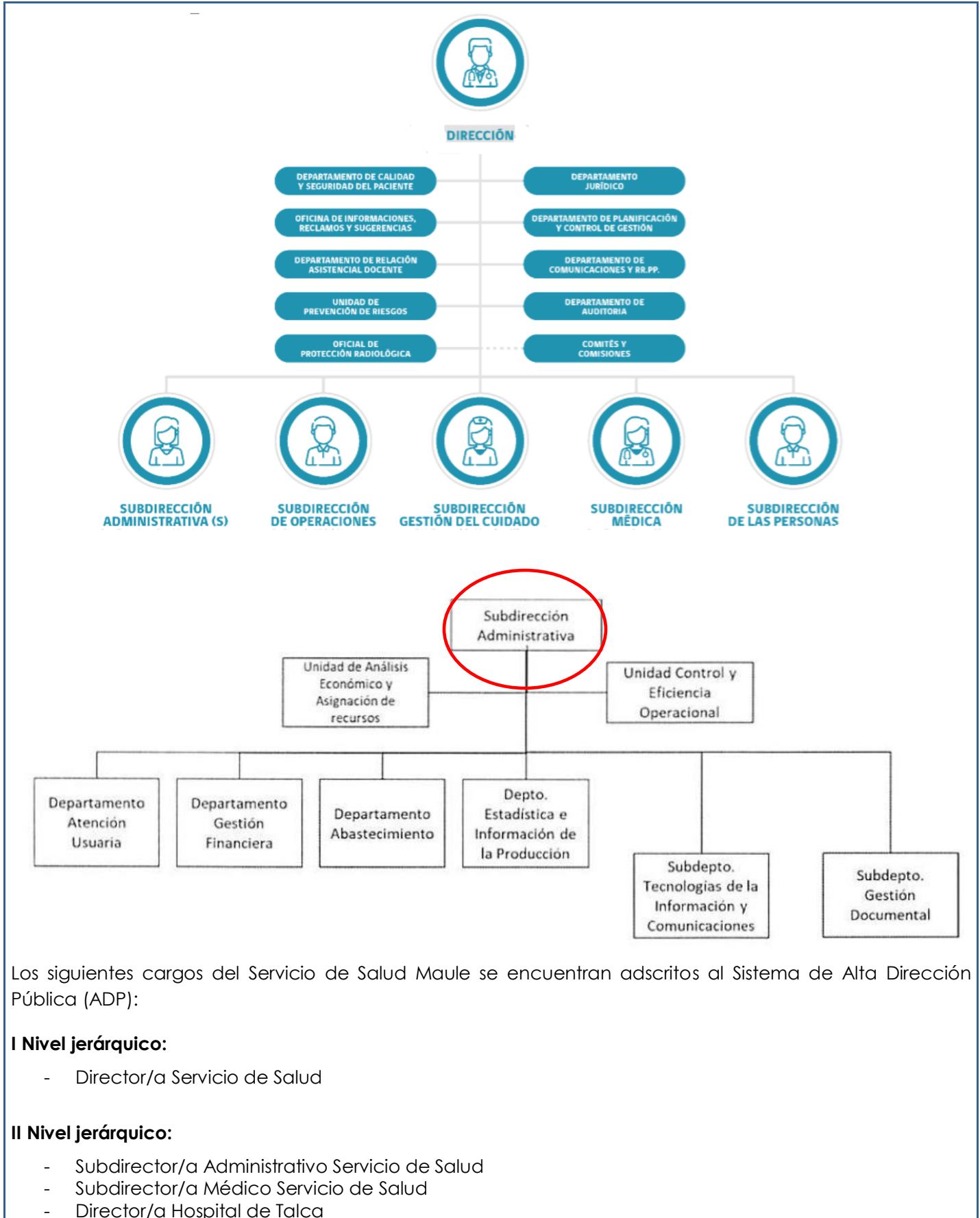
- La población usuaria es el principal cliente externo del Director/a del

Hospital Regional de Talca.

- La Dirección del Servicio de Salud del Maule y sus Subdirecciones a través de estructuras formales e informales, interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud.
- Mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud e Isapres con convenios de atención.
- Construye alianzas, en beneficio del hospital, con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

<b>ASOCIACION (Ley 18.834)</b>	<b>N° Afiliados a Diciembre 2019</b>
ASOC. TEC. PARAMEDICOS HRT	63
FEDERACION TEC. PARAMEDICOS	346
FENATS UNITARIA	154
CONFENATS	2210
FENTESS	308
FENPRUSS	889
ASOC. ENFERMERAS (OS) ASENF	404
<b>TOTAL</b>	<b>4684</b>
<b>ORGANIZACIÓN (Ley 19.664)</b>	<b>N° Afiliados a Diciembre 2019</b>
COLEGIO MEDICO	83
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	12
COLEGIO ODONTOLOGOS	45
COLEGIO FARMACEUTICOS	31
FENATS	6
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	22
FENPRUSS	18
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>
<b>ORGANIZACIÓN (Ley 15.076)</b>	<b>N° Afiliados a Diciembre 2019</b>
COLEGIO MEDICO	93
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	9
COLEGIO ODONTOLOGOS	0
COLEGIO FARMACEUTICOS	2
FENATS	3
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	9
FENPRUSS	1
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

#### I Nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

#### II Nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca

Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca – Servicio de Salud Maule

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