

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. HERNÁN HENRÍQUEZ ARAVENA¹
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía, Temuco

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, le corresponde liderar la gestión técnica - administrativa del establecimiento asistencial, en relación con el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, informáticos, físicos y de abastecimiento, en concordancia con la gestión de la red asistencial, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal normativo vigente y lineamientos del Servicio de Salud Araucanía Sur y ministeriales.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar el proceso de formulación del ciclo presupuestario y la programación financiera en base a la cartera de servicios, su ejecución y monitoreo, coordinando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
2. Controlar el avance de la ejecución presupuestaria del hospital, tomando las medidas necesarias para dar cumplimiento de éste, bajo el criterio de disciplina financiera y optimización en el uso de los recursos.
3. Asesorar a la Dirección, así como a las Subdirecciones del Hospital en las áreas de recursos físicos, financieros e informáticos del establecimiento, resguardando el uso eficiente de recursos, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.
4. Liderar, planificar, coordinar y controlar el Modelo Logístico del Establecimiento que garantice la oportuna y completa entrega mensual de insumos y activos para la operación del Hospital sujeto a la disponibilidad presupuestaria y enmarcada en la Ley de Compras 19.886.
5. Dar cumplimiento y hacer cumplir las políticas, así como la normativa vigente, programas e indicadores relacionados con las adquisiciones del hospital, a fin de garantizar la capacidad operativa del mismo, la oportuna atención a sus usuarios y la eficiencia en el uso de los recursos.
6. Liderar el desarrollo, avance y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación del hospital, con la finalidad que se entregue información para el proceso de planificación y la toma de decisiones.
7. Contribuir desde su ámbito de acción al desarrollo de los proyectos de inversión relevantes que buscan mejorar la infraestructura y capacidad operativa y los servicios ofrecidos a la comunidad.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-12-2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pedro Contreras.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	9
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	368
Presupuesto que administra	M\$196.861.106

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. Fortalecer los procesos de gestión financiera y administrativa, mediante el control y monitoreo del uso de los recursos físicos y financieros.	<p>1.1 Cautelar el control del presupuesto, manteniendo el equilibrio financiero y disminuyendo la deuda hospitalaria, implementando medidas de control del gasto, realizando un uso eficiente de los recursos y cumpliendo las metas presupuestarias.</p> <p>1.2 Velar por la mantención y disponibilidad de equipamiento médico e industrial, dando cumplimiento al plan de trabajo, acorde a la normativa y estándares de calidad definidos.</p> <p>1.3 Diseñar, desarrollar y gestionar un plan estratégico de compras que garantice que las adquisiciones cumplan con las normativas vigentes y que logre una reducción en los costos de adquisición sin comprometer la calidad de los servicios.</p> <p>1.4 Asegurar que los contratos por compras de servicio estén alineados con las necesidades operativas del hospital y sean gestionados de manera eficiente.</p>
2. Colaborar activamente en los procesos de reacreditación de calidad, autogestión y otros compromisos institucionales, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en los usuarios y las usuarias.	<p>2.1 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la reacreditación del establecimiento y dentro de las esferas de su competencia, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos.</p> <p>2.2 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de orientar su gestión hacia los estándares de establecimiento autogestionado en red.</p> <p>2.3 Participar en instancias de trabajo con usuarios y usuarias internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar.</p>

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>3. Liderar la transformación digital del hospital, implementando tecnologías y automatizando procesos claves e integrados a la red, para una toma de decisiones oportuna que facilite la atención de los usuarios y usuarias.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de los recursos.</p> <p>3.2 Fortalecer el uso integrado de herramientas informáticas disponibles en el establecimiento que posibiliten contar con información oportuna y de calidad en materias clínicas y administrativas, que permitan la eficiente coordinación de la red Subdirección Administrativa Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena - Servicio de Salud Araucanía Sur.</p> <p>3.3 Conducir la implementación de los proyectos de desarrollo de tecnologías de información, con foco en los procesos asistenciales, costos, registro clínico electrónico, de forma tal de optimizar el desempeño de la Red Asistencial.</p>
<p>4. Velar por el cumplimiento de los acuerdos de gestión y de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, para garantizar los recursos del hospital a través de Grupo Relacionado al Diagnóstico (GRD).</p>	<p>4.1 Supervisar y controlar el cumplimiento de acuerdos de gestión y de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales.</p> <p>4.2 Identificar desviaciones y nodos críticos, y realizar las acciones correctivas orientadas al cumplimiento de estos acuerdos, en coordinación con la Subdirección Médica del Hospital.</p> <p>4.3 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados) como mecanismo de financiamiento, aumentando su eficiencia productiva.</p>
<p>5. Liderar la gestión proyectos de inversión relevantes del establecimiento que buscan mejorar la infraestructura y capacidad operativa y los servicios ofrecidos a la comunidad, en lo relativo a su ámbito de acción.</p>	<p>5.1 Liderar, supervisar y controlar el plan de inversiones asociado a los proyectos de mejora en infraestructura y equipamiento, asegurando el cumplimiento de las directrices establecidas por la Dirección del Servicio y garantizando la continuidad operativa del establecimiento.</p> <p>5.2 Monitorear y controlar las acciones relacionadas con la implementación de iniciativas de infraestructura, incluyendo medidas de mitigación necesarias para mantener la calidad y continuidad de la atención a los usuarios durante los procesos de intervención.</p>
<p>6. Asegurar la existencia de ambientes laborales saludables con condiciones de calidad y humanizadas, transversalizando el enfoque de género³ e integridad</p>	<p>6.1 Mantener y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliatorios a través de un abordaje biopsicosocial, que permita impactar integralmente en la calidad de vida laboral de</p>

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

<p>pública, contribuyendo a fortalecer el compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria.</p>	<p>los funcionarios y funcionarias. 6.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas con los objetivos institucionales, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas, incorporando transversalmente la perspectiva de género. 6.3 Velar por que los funcionarios y funcionarias cuenten con capacitación en materias de ética e integridad con un enfoque preventivo.</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.

<p>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 la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.436.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Araucanía Sur.</p> <p>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.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO/A

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.

<p>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.</p>
--

Fuente: Artículo 2° del DFL N°18, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

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 mitíguen 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

2.2 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 instituciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud y/o mecanismo de financiamiento Grupos Relacionados de Diagnósticos (GRD)**.

***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 en promedio, un 5% de

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

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.

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

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.827
Presupuesto Anual	M\$196.861.106

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Araucanía Sur, pertenece a la Macrozona Extremo Sur, que está compuesta además por los Servicios de Salud de Osorno, Valdivia, Reloncaví, Chiloé, Aysén y Magallanes.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur está conformada por una serie de establecimientos de atención de salud de diversa complejidad que ofrecen servicios de atención primaria, secundaria y terciaria, con el fin de garantizar el acceso a la salud de las personas que viven en su área de influencia.

Los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Araucanía Sur son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital de Dr Hernán Henríquez Aravena
- 5 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica y Complejo Asistencial Padre Las Casas.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra y Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- Establecimientos delegados (establecimientos privados que han suscrito convenios con el Servicio de Salud para la atención de los beneficiarios de la red): Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

Cobertura Territorial y Población del Servicio de Salud:

El Servicio de Salud Araucanía Sur, posee una población total de 752.100 personas, representando el 79% de la población regional (CENSO 2017). La comuna más poblada es Temuco, capital regional, con una población total de 282.415 personas, y Melipeuco es la comuna con menor tamaño poblacional, con 6.138 personas. La conurbación Temuco- Padre Las Casas (sectores urbanos de ambas comunas) registra cercano a 400 mil habitantes. La población beneficiaria de FONASA es considerable, abarcando más de 800 mil personas.

La red de salud se encuentra distribuida de manera estratégica por toda la provincia de Cautín, desplegándose a través de las 21 comunas de jurisdicción: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Tolstén, Villarrica y Cholchol. Esta red contempla establecimientos de atención primaria, secundaria de atención abierta y cerrada, y un establecimiento de alta complejidad localizado en la capital regional, Temuco.

Composición de la red del Servicio de Salud Araucanía Sur:

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de:

Tipos de establecimientos	Cantidad
Establecimientos de alta complejidad	1
Establecimientos de mediana complejidad	5
Establecimientos de baja complejidad	10
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	30
Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF)	18
Postas de Salud Rural (PSR)	130
Servicios de Atención Primaria de Urgencias (SAPU)	10
Servicios de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	6
Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	3
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Servicio de Urgencia Rural (SUR)	14
Consultorio General Rural (CGR)	5
Clínica Dental Móvil	4
Laboratorio Clínico	1
Centro de Apoyo Comunitario para personas con Demencia, KIMÚNCHE	1
Dirección Servicio de Salud	1
Total	241

Fuente: Establecimientos Chile DEIS MINSAL 18-08-2023.

Descripción del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena:

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (H.H.H.A.) está ubicado en el corazón de la ciudad de Temuco, Capital de la Araucanía, a unos 670 kilómetros al Sur de Santiago.

Administrativamente, el Hospital depende del Servicio de Salud Araucanía Sur, y es el único establecimiento de Mayor Complejidad de la Red Asistencial a la cual pertenece, siendo el único Hospital de Alta Complejidad de la Red.

El hospital forma parte de la Macro Red Regional de salud como centro de referencia en Cardiología, recibiendo a usuarios desde Angol, en la zona norte de la región, hasta la comuna de Puerto Montt en la Región de Los Lagos. Además procura tratamiento quirúrgico para pacientes con Fisura Labio palatina para dicha Región.

El Hospital Cuenta con: 80.000 m² de construcción aproximadamente, dispone de un total de 723 camas distribuidas en: camas de mediana complejidad y camas críticas (Cuidados Intensivos e Intermedios), tanto en las áreas Médica adulto, Quirúrgica adulto, Quirúrgica Pediátrica, Médica Pediátrica, Obstétrica y de Neonatología de alta complejidad, así como subespecialidades en Traumatología, Urología, Neurocirugía, Cardiología y Cardiocirugía.

Cuenta con Atención Abierta en Policlínico de Especialidades (CDT), Sistema de Apoyo Diagnóstico en diversas áreas, como Laboratorio Clínico, Anatomía Patológica, imagenología básica y compleja (Escáner y Resonancia Nuclear Magnética). Posee 8 pabellones electivos, 2 pabellones de urgencia, 3 pabellones Obstétricos y 1 Pabellón de Cirugía Mayor Ambulatoria.

Asimismo se realizan, procedimientos diagnósticos y terapéuticos, como Endoscopia digestiva, Terapias Endovasculares en Cardiología, Cirugía Vascular y Neurológica. Cuenta además con un Servicio de urgencia, adulto, pediátrico y obstétrico.

En Imagenología cuenta con equipos de alta tecnología, incluyendo mamógrafo, scanner, resonador magnético, angiógrafos, gamma cámara, seriografo y densitómetro. En cuanto a Laboratorio, se realizan exámenes de alta complejidad como autoinmunidad, diagnóstico molecular, cultivos y estudios, técnicas de biología molecular, técnicas de inmunofluorescencia, estudios genéticos, citometría de flujos, factores de coagulación, etc.

Una de las características más relevantes a considerar, es que es el único establecimiento de la Red Pública de la provincia que cuenta con todos los sistemas de apoyo y un importante número de médicos especialistas en sistema de atención continua 24 horas.

El establecimiento se reconoce como un centro asistencial – docente, y mantiene un convenio como Campo Clínico para todas las carreras del área de la salud con la Universidad de la Frontera. Con esta casa de estudios se ha establecido

una estrecha relación de mutuo beneficio, tanto en el área académica, que se manifiesta en la elaboración de diversas investigaciones y su publicación, como también en el desarrollo técnico – clínico de estudiantes y especialistas.

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (HHHA) ha logrado recientemente su tercera acreditación en salud, obteniendo un cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos por la Superintendencia de Salud. La acreditación refleja el compromiso continuo del hospital con la calidad y seguridad en la atención médica, así como el esfuerzo colectivo de su personal. Desde la primera acreditación en 2013, el hospital ha trabajado para mantener y mejorar estos estándares.

Producción Clínica-Asistencial del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena:

El HHHA genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Actividad	2021	2022	2023	2024 *
Consultas de Urgencia	80.802	102.693	101.161	90.992
Consultas de Especialidad	103.680	146.497	174.221	153.356
Partos Totales	3.855	4.334	4.203	3.294
Partos Normales	1.955	2.277	2.131	1.640
Partos distócicos	44	32	23	27
Cesáreas Totales	1.856	2.025	2.049	1.627
Porcentaje de Cesáreas	48,1%	46,7%	48,8%	49,4%
Intervenciones Quirúrgicas Totales	17.906	21.008	26.464	23.619
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	15.243	18.032	22.146	19.150
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2.663	2.976	4.318	4.469
Dotación de Camas	719	713	713	723
Egresos	21.395	22.751	24.879	21.335
Promedio días estada	9,3	8,7	8,3	8,2
Índice Ocupacional	83,2	82,8	84,1	81,8

Fuente : Series REM SS Araucanía Sur

* Año 2024 datos acumulados a Octubre

La **deuda** del hospital, al 30 de octubre de 2024, asciende a **M\$ 4.223.680**.

Las listas de espera en el hospital han aumentado significativamente, en varias especialidades médicas y odontológicas. Este aumento se atribuye a factores como la pandemia, que afectó las operaciones regulares del hospital, así como a la limitada capacidad de los pabellones y la alta demanda de atención especializada. Actualmente, se están llevando a cabo proyectos de infraestructura para mitigar esta situación, incluyendo la construcción de nuevos pabellones y áreas críticas como urgencias y oncología.

Lista de espera (LE) Consulta de **Nueva Especialidad Médica** a Julio 2024: **52.354** personas.

Lista de espera (LE) Consulta de **Nueva Especialidad odontológica** a Julio 2024: **8.783** personas.

Proyectos de Inversión del Hospital:

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena (HHHA) está impulsando varios proyectos de inversión relevantes que buscan mejorar la infraestructura y capacidad operativa y los servicios ofrecidos a la comunidad, entre los más importantes a mencionar se encuentran:

- 1. Unidad de Oncología integral:** centro integral para la atención de pacientes oncológicos, brindando tratamientos especializados como quimioterapia y radioterapia. Este proyecto está alineado con el esfuerzo de reducir las listas de espera y mejorar la atención integral de los pacientes con cáncer. El Proyecto aborda la problemática actual del acceso a tratamientos para el cáncer, con una mirada integral en la Red asistencial de la región, de la macro red y el país, para resolver las necesidades de salud de la población de atención abierta creando un servicio de RT actualmente inexistente, con un Servicio de Oncología Médica dotado de unidad de hematología intensiva, con proceso de diagnóstico modernos y precisos, que respondan a la necesidad de contar en definitiva con un enfoque oncológico personalizado tanto del punto de vista diagnóstico como terapéutico. Contempla una construcción de 13.635 m² de infraestructura nueva y 634 m² de remodelación.
- 2. Ampliación y normalización de Pabellones quirúrgicos:** La ampliación de pabellones quirúrgicos es uno de los proyectos clave para aumentar la capacidad de realizar cirugías y reducir las listas de espera, que se han incrementado en los últimos años. Es un proyecto de con una magnitud de 4.871 m², que consiste en la ampliación de 5 pabellones de alta complejidad y la normalización de los 10 pabellones existentes con el objetivo de adecuarlo a normativa vigente.
- 3. Transferencia Programa de Salud Oncológico Integral para Niños (TROI) de la Fundación “Vivir Más Feliz”:** centro especializado para el tratamiento oncológico infantil que también forma parte de los esfuerzos del hospital por mejorar los servicios a pacientes pediátricos. En colaboración con la Fundación Vivir Más Feliz, se espera ofrecer atención integral y tratamientos innovadores a los niños con cáncer.
- 4. Construcción unidad de cuidados pediátricos de apoyo:** Consiste en la construcción de una infraestructura que tendrá una capacidad para 252 niños, distribuidos en 168 niños en nivel de sala cuna y 84 en nivel medio, para los hijos/hijas de funcionarios del HHHHA, Consultorio Miraflores y la DSSAS.
- 5. Normalización del Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT):** busca modernizar y ampliar las instalaciones de este centro clave, con el objetivo de mejorar la atención especializada y reducir los tiempos de espera para diagnósticos y tratamientos ambulatorios. Este tipo de proyecto tiene un impacto directo en la capacidad del hospital para atender a pacientes de manera más rápida y eficiente, reduciendo la brecha de espacio físico disponible para adecuarlos a normativa vigente.

3.3 USUARIOS/AS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Hernán Henríquez Aravena debe interactuar fluidamente con:

Usuarios Internos:

- Director del Hospital y su equipo asesor.
- Subdirectores y Jefaturas del hospital, principalmente relacionadas a la administración de recursos financieros.
- Jefaturas de Hospitales dependientes de la Dirección del Servicio de Salud. Se mantienen relaciones estratégicas, funcionales y de apoyo, para la gestión administrativo-financiera, tendientes a mantener un adecuado flujo de recursos humanos, financieros, operativos y físicos, que otorguen adecuada y oportuna respuesta a las necesidades que tiene el Hospital y la Red del Servicio de Salud Araucanía Sur.
- Comités de trabajo de su competencia al interior del establecimiento.
- Asociaciones de funcionarios.

Usuarios Externos:

- Población usuaria, es el principal cliente externo.
- Dirección del Servicio de Salud.
- Directivos y jefaturas de otros hospitales dependientes de la red del Servicio de Salud.
- Proveedores y Mercado Público.
- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST).
- Instituto de Salud Pública.
- Secretaría Regional Ministerial (SEREMI).
- Otros establecimientos de Salud, Municipios, etc.
- Contraloría General de la República.
- Intendencia Regional.
- Universidades y Centros de Formación.

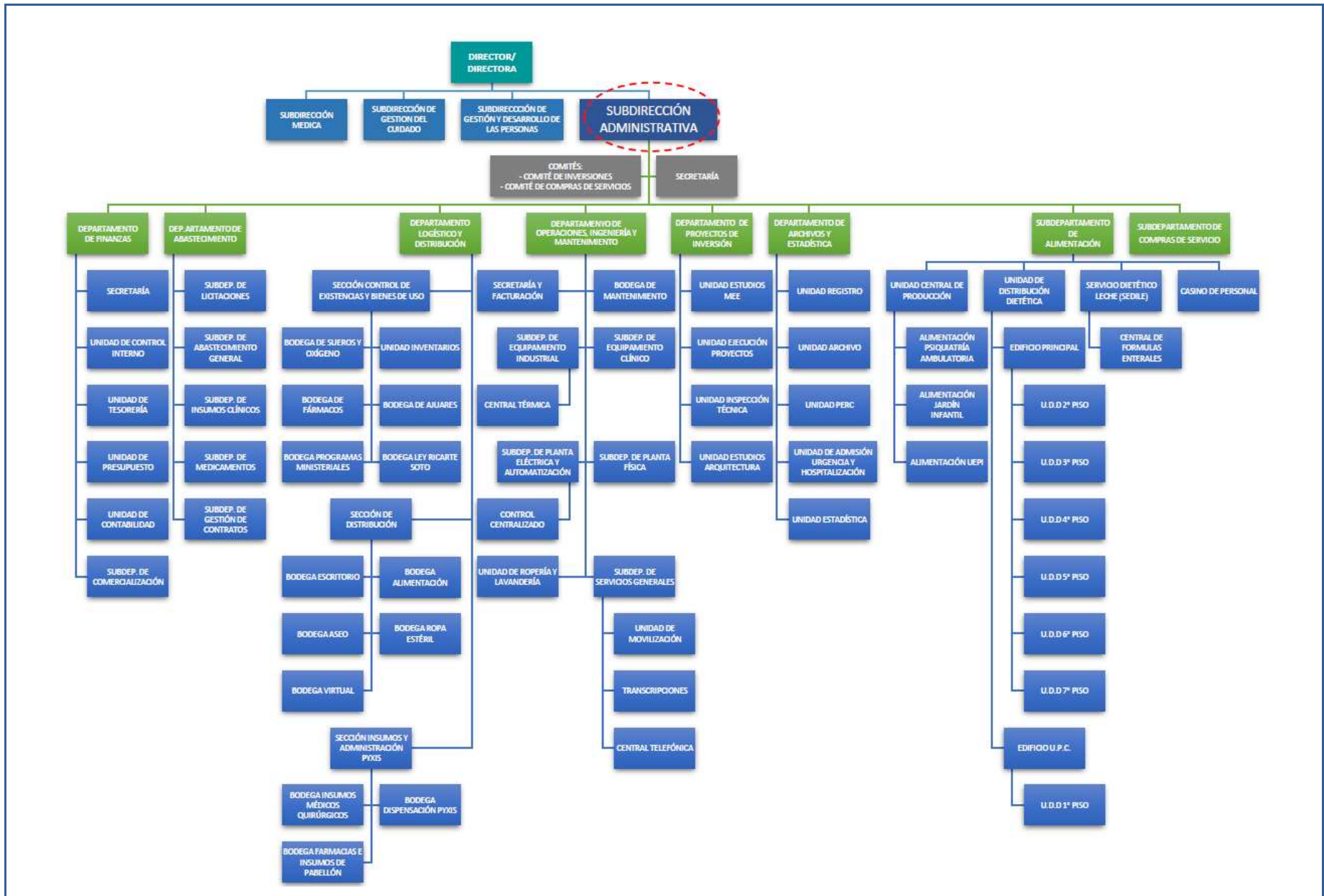
Con todos los organismos ya mencionados se establece una relación de coordinación, intercambio de información, participación conjunta en desarrollo de proyectos, análisis de situaciones jurídicas, evaluaciones financiero-presupuestarias, entre otras.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, se destacan las asociaciones de funcionarios de la institución. En el Hospital Regional se encuentran constituidas 5 Asociaciones gremiales, siendo las con mayor representatividad:

Asociación	N° Afiliados
FENATS Unitaria	551
FENATS IX Región	716
FENPRUSS	368
ASENF	415
ASOTEC	485

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL DR. HERNÁN HENRÍQUEZ ARAVENA



Los cargos del Servicio de Salud Araucanía Sur actualmente adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
2. Subdirector Médico Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
3. Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
4. Subdirector/a Administrativo Dr. Hernán Henríquez Aravena
5. Jefe/a Departamento Auditoría.
6. Director/a Departamento de Atención Primaria.
7. Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
8. Director/a Hospital de Nueva Imperial.
9. Director/a Hospital de Villarrica.
10. Director/a Hospital de Lautaro.
11. Director/a Hospital Pitrufquén.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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/as altos/as 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8º, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.