

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-04-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Henríquez Calderón

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. HERNÁN HENRÍQUEZ ARAVENA SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR

1. REQUISITOS LEGALES

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

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 25, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender los indicadores sociales, económicos, tecnológicos, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, especialmente en lo referido al cambio del modelo de gestión hospitalaria hacia la calidad de autogestionado en red.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización, para contribuir con el logro de los objetivos y metas del establecimiento y de la red asistencial, a través de la maximización eficiente de recursos humanos y financieros.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas de equipos de trabajo, que le permitan dirigir y gestionar una organización de la envergadura y complejidad equivalente a su cargo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, de acuerdo a la nueva realidad de la Red Asistencial como consecuencia de la catástrofe.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Capacidad para empoderarse de su rol como Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, generando credibilidad y la confianza necesaria, tanto en las orientaciones como en las decisiones realizadas, involucrando y motivando a los equipos para generar cambios en pos de entregar un mejor servicio, considerando las necesidades de la comunidad usuaria.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer los conocimientos y/o experiencias en materias de gestión y administración de recursos físicos, informáticos, financieros, de abastecimiento y/o logística a un nivel apropiado para las necesidades específicas de éste cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Araucanía Sur
Dependencia	Director Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
Ministerio	Ministerio de Salud Pública
Lugar de Desempeño	Temuco

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, le corresponderá la gestión técnica-administrativa del establecimiento a su cargo, asegurando la adecuada gestión de las áreas, recursos humanos, financieros, físicos y abastecimiento, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas de los centros de responsabilidad en función de las necesidades de la comunidad usuaria.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

- 1.Liderar la gestión de los recursos humanos, físicos, financieros y de operaciones del establecimiento, con la finalidad de entregar un servicio oportuno y de calidad tanto a los usuarios externos como internos al recinto.
- 2.Asesorar administrativamente al Director del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
- 3.Proponer al equipo directivo estrategias y programas para asegurar la calidad y continuidad operativa del establecimiento, mediante la implementación de procesos logísticos, de abastecimiento y la optimización de recursos financieros, en función de las políticas y directrices del Servicio de Salud.
- 4.Fortalecer los mecanismos y procedimientos de control de gestión, generando información de evaluación para el análisis de

la gestión y la toma de decisiones, en el marco de una política de disciplina financiera.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se enfrentará a los siguientes desafíos:

1. Contribuir activamente al proceso de normalización de la infraestructura o equipamiento hospitalario y reorganización del establecimiento, en proceso de reparación post-terremoto, cumpliendo con las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
2. Consolidar el sistema de medición de costos y el modelo de gestión por centro de responsabilidad y costos, como establecimiento Autogestionado en Red.
3. Definir e implementar políticas destinadas a propender a la disciplina y equilibrio financiero del Hospital, para asegurar la maximización del uso de los recursos y un nivel de actividad acorde a los mismos.
4. Elaborar e implementar un plan de trabajo que permita contribuir al logro de la acreditación del establecimiento.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, encargado de velar por las necesidades de salud de la población, aportando permanentemente a una mejor calidad de vida. Esta tarea se realiza a través de centros de salud a lo largo y ancho de la provincia de Cautín en la que se encuentra la red asistencial.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural". Así también la visión está definida como "Red coordinada que promueve estilos de vida saludables y entrega atención de calidad para lograr la plena satisfacción de las personas".

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena está ubicado en la ciudad de Temuco, capital de la Araucanía, a unos 670 kilómetros al Sur de Santiago.

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. Comparte la tarea de entregar salud a la población regional junto a otros trece hospitales de menor complejidad y dieciséis consultorios de atención primaria, instituciones que conforman la red asistencial de la provincia de Cautín.

Además de la red asistencial Araucanía Sur, el Hospital forma parte

de la macro red regional de salud como centro de referencia en cardiología, recibiendo a usuarios desde Los Ángeles en la región del Bío – Bío, 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 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.

Una de las características del Servicio de Salud de Araucanía Sur es la constitución de su población, compuesta mayoritariamente por el pueblo mapuche que alcanza un total de 117.333 personas, de las cuales 38.410 viven en el área urbana y 82.734 en el sector rural.

Particularmente la provincia de Cautín, continúa teniendo como sello distintivo la presencia de población mapuche, donde ésta alcanza un 20,3% del total, porcentaje que aumenta significativamente en algunas comunas, como Puerto Saavedra, con 64.01%; Galvarino, 57.09%; Curarrehue, 47.09%; Freire, 46.02%; Imperial, 53.03%; Carahue, 29.42 % y Teodoro Schmidt, 45.33% lo que aumenta al tomar en cuenta los sectores rurales de ésta localidades. Por su parte, en la comuna de Temuco, (incluyendo a la comuna de Padre Las Casas) de un total de 38. 410 personas mapuche, 21.092 tienen su domicilio en la ciudad, es decir, un 54.9 %.

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 establecimientos, de los cuales 136 son postas de salud rural, 8 son centros comunitarios de salud familiar, 9 centros de salud que cuentan con servicios de atención primaria de urgencia (1 centro de salud urbano y 8 centros de salud familiar), 3 centros de salud rural, 14 centros de salud familiar sin atención primaria de urgencia, 1 centro de referencia de salud, 4 centros de salud mental comunitario, 3 clínicas móviles dentales, 08 hospitales de baja complejidad, 4 Hospitales de mediana complejidad y 1 Hospital de alta complejidad¹.

Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, autogestionado en red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
- 4 Hospitales de mediana complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 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, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: consultorio miraflores, que cuenta con atención

¹ Fuente Información: Servicio de Salud.

de nivel primario y secundario.

- Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

Actualmente, la mayor colonia extranjera está establecida en "Faja maisan", constituida mayoritariamente por descendientes alemanes y suizos, quienes llegaron a La Araucanía entre 1906 y 1912. Su población es de 20.026 habitantes: 10.491 personas viven en el área urbana y 9.535 en sector rural. Las principales actividades productivas se concentran en los rubros ganadero, agrícola, forestal e industrial.

Si bien el Hospital se proyectaba para principio del año 2009 con la entrega una nueva torre, 105 nuevas camas y el traspaso de 369 camas del edificio antiguo, el devastador terremoto que remeció al país, el pasado 27 de febrero, dejó con problemas y daños estructurales algunas de las instalaciones del Hospital entre ellos el Edificio Antiguo, pabellones y el centro de diagnóstico terapéutico, lo que provocó la reducción de capacidad de camas disponibles al 40%, sin embargo todas las camas críticas operativas y sistema programado de atención de especialidades ambulatorias redistribuido en diversos dispositivos, recibiendo sólo pacientes urgencia y emergencia.

Los principales acentos que tendrá el equipo directivo del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, estarán centrados en recuperar la capacidad quirúrgica y los policlínicos de especialidades que se perdieron luego de la destrucción del centro de diagnóstico y tratamiento. Lo anterior permitirá, recuperar la capacidad operativa del sector salud en la provincia de Cautín, región de La Araucanía.

Otra de las estrategias que se agrega a las antes mencionadas para enfrentar el aumento de la pérdida de camas producto del terremoto, y las enfermedades respiratorias del periodo invernal, es la instalación de un nuevo hospital de campaña. Este nuevo módulo contará con una disponibilidad para 70 camas ubicado a 10 Km. aproximadamente del Hospital de Temuco, recinto que logrará suplir parte de las falencias que presenta el Hospital Regional de Temuco en cuanto al déficit de camas que existe.

Junto con el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Hernán Henríquez Aravena, el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta con los siguientes cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria Servicio de Salud
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- Director/a Hospital de Pitrufquén
- Director/a Hospital de Lautaro
- Director/a Hospital de Villarrica
- Director/a Hospital de Nueva Imperial

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados por el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena son:

1. Análisis financiero contable y recaudación, control de presupuestos.
2. Operación y apoyo logístico a la red asistencial, administración de recursos físicos y de abastecimiento, como ingeniería y mantención, servicios generales, entre otros.
3. Estudios y desarrollo de proyectos de normalización de infraestructura y equipamiento de la red asistencial.

Actividad	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas de Morbilidad General	4.080	5.494	5.481
Consultas de Urgencia	138.465	141.494	129.929
Consultas de Especialidad	171.244	189.912	135.404
Partos Normales	3.461	3.376	3.263
Partos distócicos	141	99	89
Partos Cesáreas	1.649	1.891	1.832
Porcentaje de Cesáreas	31.4	35.2	35,3
Egresos	34.138	35.276	28.299
Promedio días estada	6.9	7.0	6.9
Índice Ocupacional	90.6	89.9	92.3
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	16.232	15.664	10.851
Intervenciones Quirúrgicas Menores	7.140	7.649	5.528
Dotación de Camas	677	733	733

Fuente: Información REM, Servicio de Salud Araucanía Sur.

EQUIPO DE TRABAJO

Las áreas que se relacionan directamente con la subdirección administrativa del establecimiento son:

- **Jefe Centro de Responsabilidad Recursos Humanos:** Tiene como función la gestión y desarrollo de las personas. Presta servicios de apoyo administrativo a todos los centros de responsabilidad en las áreas de personal, reclutamiento y selección, capacitación, salud ocupacional y bienestar.
- **Jefe de Centro de Responsabilidad de Apoyo Logístico:** Encargado de la gestión de los recursos financieros, de abastecimiento, tecnologías de la información, servicios generales e industriales en apoyo a la atención del usuario. Comprende subdepartamentos y servicios de finanzas y contabilidad, informática, lavandería, mantenimiento, aseo, ornato y vigilancia, movilización, alimentación, nutrición, esterilización, estadística y servicio social.

Asimismo, prestan apoyo técnico al/la Subdirector/a Administrativo/a

el Jefe de Unidad de Proyectos y el Jefe de Unidad de Ingenieros, sumándose al equipo la Secretaria de la Subdirección.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, en su rol de proveedor de materiales y servicios, así como de administrador de los recursos financieros, humanos y tecnológicos, interactúa con todas las instancias del establecimiento:

- Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur, para solicitar asesoría y proponer mejoras en los lineamientos estratégicos y procedimientos relativos al quehacer administrativo.
- Subdirección Médica, de atención cerrada, de atención ambulatoria, de red asistencial y de gestión del cuidado, con el objeto de centralizar requerimientos, asignar recursos para asegurar la atención de los usuarios y abordar problemáticas propias de los niveles directivos del Hospital.
- Jefes de los Centros de Responsabilidad.

CLIENTES EXTERNOS

Dentro del entorno con que se debe relacionar el Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, se encuentran los Hospitales de la región (públicos y privados), así como otros Servicios de Salud; proveedores del sistema público de salud para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministros; Servicio de Impuestos Internos; Tesorería General de la República; Municipalidades; Universidades; Chile Compra; Chile Proveedores; y otras instituciones privadas y públicas.

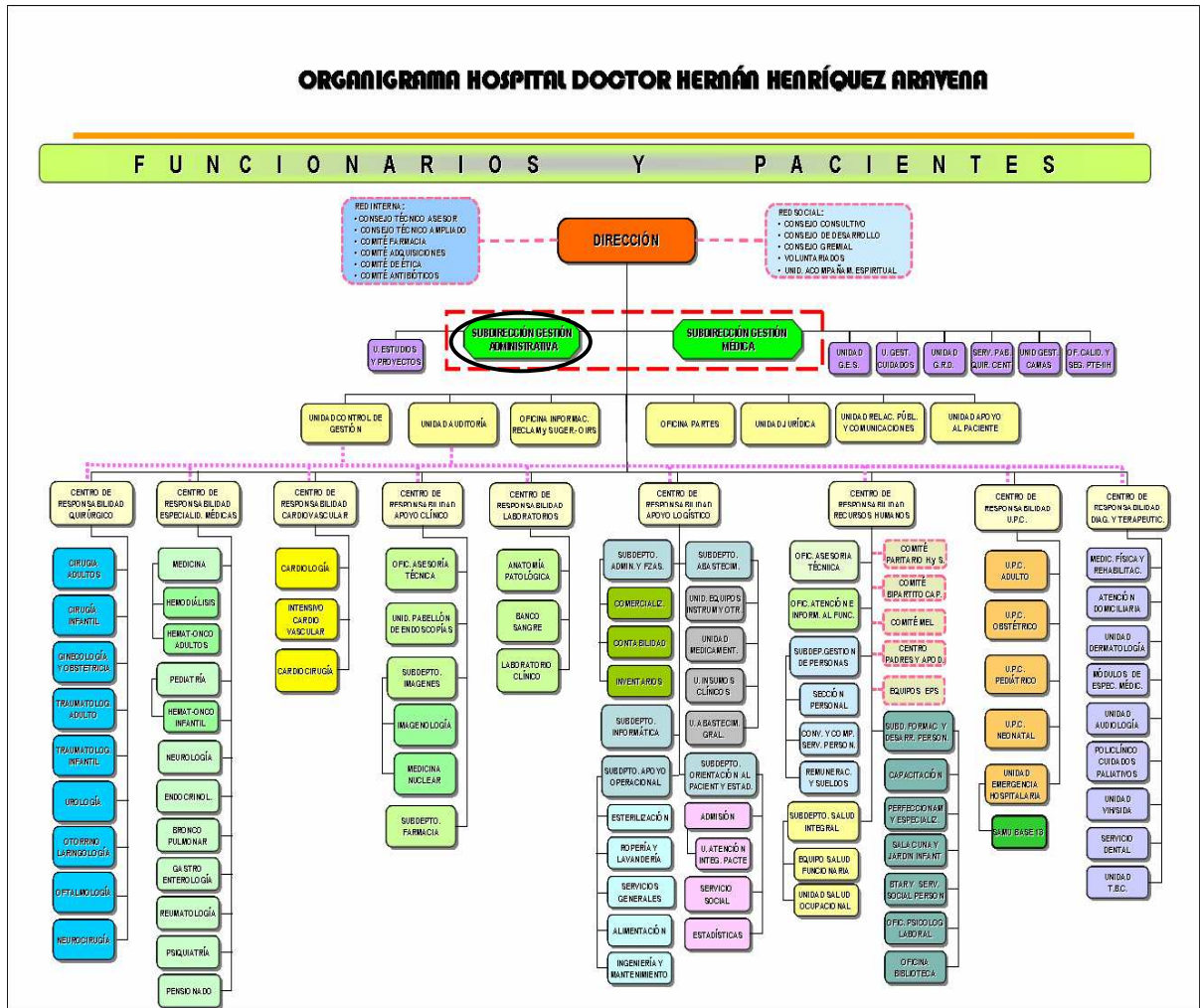
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Dotación total del Hospital	1984
Dotación honorarios	176
Presupuesto que administra (Hospital)*	\$ 39.225.967.000
Presupuesto del Servicio año 2011**	\$105.833.268.000

* Fuente: Servicio Salud Araucanía Sur

** Fuente: Ley de presupuesto año 2011, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.015.000.-** 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.171.909.-	\$1.520.337.-	\$3.692.246.-	\$3.027.345.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.865.443.-	\$2.005.810.-	\$4.871.253.-	\$3.846.643.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.300.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.162.031.-	\$1.513.422.-	\$3.675.453.-	\$3.014.750.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.015.000.-

***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 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.

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

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