

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. HERNÁN HENRÍQUEZ ARAVENA  
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**

**Misión del Cargo:**

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir con el logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

**Funciones Estratégicas:**

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

1. Liderar y participar en el proceso de planificación, desarrollo y evaluación en materias relacionadas con la administración y gestión de los recursos financieros, físicos y tecnológicos en ámbitos de presupuesto, inversión y logística.
2. Liderar y participar en el ámbito de su competencia, las acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, promoviendo y definiendo mejoras en la coordinación de las redes asistenciales, movilizando los recursos y entregando de manera oportuna la información correspondiente de esta gestión.
3. Garantizar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de información, infraestructura y equipamiento del establecimiento.
4. Colaborar en el desarrollo e implementación del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red, así como los definidos por la estrategia organizacional.
5. Garantizar la provisión de bienes y servicios al interior de la organización, con la finalidad de dar continuidad al funcionamiento del establecimiento.
6. Elaborar y proponer 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.
7. Contribuir al proceso de acreditación hospitalaria favoreciendo la disposición de recursos físicos, financieros y tecnológicos para el cumplimiento de los estándares establecidos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Rosa Millán

**\* 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>	8
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	130
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$109.822.754.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer la calidad de servicio del establecimiento y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional para optimizar la atención de los usuarios de la red asistencial.	<p>1.1. Colaborar y liderar la implementación del plan de desarrollo institucional, sobre la base del mejoramiento continuo de los procesos clínicos, de apoyo diagnóstico, logístico y operacional del establecimiento, en concordancia con los lineamientos del servicio de salud y del ministerio.</p> <p>1.2. Diseñar e implementar estrategias para los procesos relacionados con la tercera acreditación del establecimiento.</p>
2. Optimizar la gestión administrativa y financiera, contribuyendo a una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital.	<p>2.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión productiva, financiera, presupuestaria y de control de la deuda institucional, acorde a un establecimiento de alta complejidad.</p> <p>2.2 Evaluar y definir mejoras del plan de incremento de la generación de ingresos propios del establecimiento, con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios por licencias médicas.</p> <p>2.3 Asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a los procesos de compras públicas, desarrollando los procesos de abastecimiento, logrando el cumplimiento de los indicadores clave de desempeño definidos.</p> <p>2.4 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero operativo y disminuir la deuda hospitalaria, implementando estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas.</p> <p>2.5 Identificar, validar y formalizar los bienes y servicios que demande el establecimiento para asegurar la entrega oportuna, continua y segura de los servicios asistenciales y de apoyo.</p>

	<p>2.6 Coordinar con la subdirección de desarrollo de la gestión de las personas y Subdirección médica 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>3. Potenciar equipos humanos colaborativos, eficientes e integrados en el hospital, para otorgar una mejor atención de los usuarios, así como desarrollar los talentos y habilidades de los funcionarios bajo su dependencia.</p>	<p>3.1 Implementar acciones para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo promoviendo un buen ambiente laboral. 3.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p>
<p>4. Desarrollar un plan estratégico de tecnologías de la información, coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, así como la disponibilidad de información oportuna para la toma de decisiones.</p>	<p>4.1 Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos que optimicen el uso de sus recursos. 4.2 Implementar la estrategia de fortalecimiento del soporte tecnológico con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial.</p>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

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 asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.318.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Araucanía Sur.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán 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

Estar en posesión de un 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.<sup>1</sup>

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

### 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.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

### 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.

<sup>1</sup>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.

**2.4  
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. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

**C2. 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.

**C3. 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.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total Hospital</b> (planta y contrata)	4432
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$109.822.754.-

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

**Misión Institucional:**

Somos un hospital público de la red del Servicio de Salud Araucanía Sur, de alta complejidad, donde brindamos atención de excelencia en salud, con trabajadores comprometidos con los usuarios y contribuyendo a la formación de profesional para el país.

**Objetivos Estratégicos institucionales**

- Impulsar una gestión humanizada y de excelencia en salud, basada en calidad y mejoramiento continuo.
- Impulsar una gestión hospitalaria con foco en las personas, sobre la base del mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios de la salud.

- Mejoramiento de la infraestructura y procesos de gestión como un medio para el mejoramiento de la seguridad y calidad de la atención en salud.
- Fortalecimiento de la gestión hospitalaria a través del mejoramiento de la vinculación con el entorno.

### **Cobertura Territorial**

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.

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, es el único establecimiento de Alta Complejidad del Servicio de Salud Araucanía Sur de la Provincia de Cautín con más de 118 años de historia. Es el único hospital de la Comuna de Temuco y Centro de Referencia del Servicio de Salud Araucanía Norte (Provincia de Malleco) en varias patologías, también de la Macro-Red Extremo Sur en diversas enfermedades de alta complejidad.

Obtuvo la primera acreditación en calidad, en el año 2013, pasando a formar parte del registro público de prestadores institucionales acreditados y el año 2017 recibió, por segunda vez, de parte de la Superintendencia de Salud el reconocimiento a su acreditación de calidad.

El Hospital Cuenta con 80.000 m<sup>2</sup> de construcción aproximadamente, dispone de un total de 719 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.

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

<b>HOSPITAL DR. HERNÁN HENRIQUEZ ARAVENA</b>				
<b>Actividad o Prestación</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Consultas de Morbilidad General	4.860	4.631	4.897	5.415
Consultas de Urgencia	116.312	109.903	112.124	112.647
Consultas de Especialidad	205.105	203.908	205.569	212.844
Partos Normales	3.387	3.204	2.959	2.662
Partos distócicos	106	95	65	58
Partos Cesáreas	1.959	2.006	2.172	2.240
Porcentaje de Cesáreas	<b>35,9%</b>	<b>37,8%</b>	<b>41,8%</b>	<b>45,2%</b>
Egresos	32.139	30.998	31.319	30.380
Promedio días estada	7,13	7,23	7,25	7,53
Índice Ocupacional	0,888	0,9	0,879	0,885
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	19.061	18.073	20.617	18.113
Intervenciones Quirúrgicas Menores	5.581	4.745	5.434	6.482
Dotación de Camas	706	704	700	719

**Fuente : Series REM**

La deuda del hospital al 31 de agosto del año 2020 asciende a M\$7.764.794.-

Respecto a la Lista de Espera de Intervención Quirúrgica del Servicio de Salud con cierre anual 2020, es de 12.463 prestaciones.

En relación a Inversión de Infraestructura, en ejecución de obras, se encuentra en marcha la Normalización de la Urgencia por un monto de M\$ 2.425.616 sectorial, en etapa de diseño de encuentra el proyecto de Recuperación de Pabellones Electivos por un monto de M\$3.827.253 sectorial y como estudio la Unidad de Oncología Integral por un monto de M\$6.283.000 con fondos FNDR.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Usuarios 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, destacando entre ellas:

- Dirección del Hospital, para solicitar asesoría y proponer mejoras en los lineamientos estratégicos y procedimientos relativos al quehacer administrativo.
- Subdirecciones Médicas, 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.

#### **Usuarios Externos:**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

- Usuarios de la Red Asistencial: el/la Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.
- Equipo Directivo del Servicio de Salud Araucanía Sur como de los Hospitales

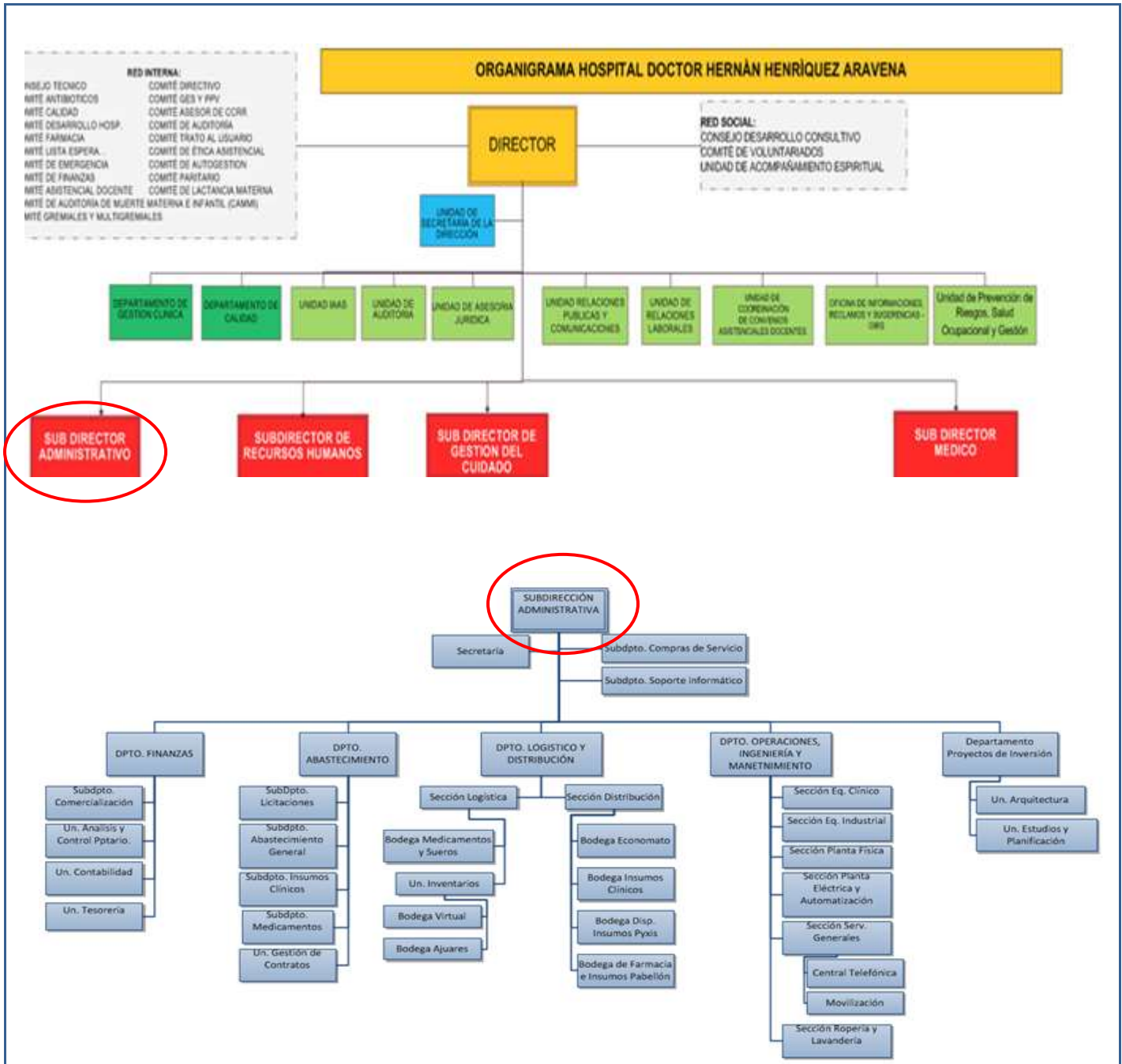
- Contraloría General de la República: se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Fondo Nacional de Salud: para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- Proveedores y Mercado Público: para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

**Actores Claves**

Asociación Gremial Local	Nº Afiliados
ASOTEC	273
ASENF	337
FENATS HISTORICA	616
FENATS UNITARIA	575
FENPRUSS	250
TOTAL	2.051



### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Araucanía Sur son los siguientes:

#### I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

#### II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud.
2. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.

4. Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
5. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Henríquez Aravena.
6. Director/a Hospital Intercultural de Nueva Imperial.
7. Director/a Hospital de Villarrica.
8. Director/a Hospital de Lautaro.
9. Director/a Hospital Pitrufquén.