

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO HOSPITAL CLINICO DE MAGALLANES DR. LAUTARO NAVARRO  
AVARIA  
SERVICIO DE SALUD MAGALLANES  
MINISTERIO DE SALUD  
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Magallanes y Antártica Chilena,  
Punta Arenas

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*****1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO****Misión del Cargo :**

Al/la Subdirector/a Administrativo del Hospital Clínico de Magallanes, le corresponde asegurar la eficiencia y eficacia en utilización de recursos asignados para desarrollar, bajo las políticas y marco normativo de trabajo, las actividades asignadas a la Subdirección del Establecimiento, de manera coordinada y organizada según lo indique la Dirección del Hospital, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.

**Funciones del Cargo:**

Al asumir el cargo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar e implementar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera y su control.
2. Planificar la generación del plan anual de compras y la publicación de este a través de la plataforma de mercado público y/o de la intermediación.
3. Coordinar la adquisición de bienes y/o servicios del establecimiento, proponiendo y desarrollando estrategias y programas que aseguren su capacidad operativa, apoyando la calidad de las acciones de salud que entrega este establecimiento y considerando el contexto de cambios.
4. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones, liderar la confección de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requiera el establecimiento.
5. Promover el desarrollo de la tecnología de la información para el desarrollo de los distintos procesos administrativos y clínicos, en concordancia con las instrucciones emanadas desde el Ministerio de Salud.
6. Informar en forma y tiempo oportuno al/a Director/a la situación financiera y establecer los mecanismos de control y evaluación de la gestión acorde a las necesidades del establecimiento.

**1.2 ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>6</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>33</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 46.459.343.000</b>

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-01-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

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

### 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del hospital.	<p>1.1. Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, propiciando la generación de ingresos propios del establecimiento, a través de la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas, entre otras iniciativas.</p> <p>1.2. Optimizar los sistemas de control y ajuste presupuestario que permitan regular los niveles de endeudamiento del Hospital.</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 su cartera de servicios.	<p>2.1 Asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores,</p> <p>2.2 Coordinar con la subdirección de la gestión y desarrollo de las personas la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.</p> <p>2.3 Implementar e incorporar procedimientos administrativos y tecnológicos que permitan migrar desde el financiamiento por Pago Prestaciones Valoradas - Pago Prestaciones Institucionales a Grupos Relacionados por el Diagnóstico en un 100%.</p>
3. Gestionar las tecnologías habilitantes para el Hospital, con la finalidad de entregar una atención de salud integral, accesible, oportuna, eficiente y de calidad, que favorezca la prevención, recuperación y rehabilitación de la demanda de salud de la población.	<p>3.1 Definir e implementar estrategias para contar con la mejor tecnología según las posibilidades, en el ámbito clínico asistencial como en lo administrativo.</p> <p>3.2 Generar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del establecimiento.</p>
4. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en el establecimiento con el fin de resguardar la continuidad de los procesos y de la atención a usuarios.	<p>4.1 Generar un plan para coordinar los departamentos involucrados, revisando los procesos para lograr plazos y metas acordadas.</p> <p>4.2 Definir el plan de acción que permita asegurar el abastecimiento oportuno y en cantidad suficiente al Hospital.</p>
5. Potenciar las habilidades de su equipo de trabajo para dar respuesta a los desafíos institucionales.	<p>5.1 Generar un plan de acción permanente que permita el desarrollo laboral y profesional del personal a su cargo.</p>

#### 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 **5°** 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 **50%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.265.000.-** para un no funcionario, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses **sin bonificación especial** para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.132.000.-**

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses **con bonificación especial** para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.532.000.-**

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.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

#### 2.1 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.<sup>1</sup>

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 24 de 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 20% 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.

<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.

### 2.3 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

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

### 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

##### C3. 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.

##### C4. 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.

##### C5. INNOVACIÓN 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 SERVICIO****3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>1263</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>*\$ 44.720.508.000.-</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$1.738.835.000.-</b>

\*Presupuesto indicado en resolución exenta 289 por Servicio de Salud Magallanes

**3.2**  
**CONTEXTO Y**  
**DEFINICIONES**  
**ESTRATÉGICAS DEL**  
**HOSPITAL CLINICO**  
**DR. LAUTARO**  
**NAVARRO AVARIA,**  
**DE MAGALLANES.**

**Misión Institucional:**

“Contribuir a la salud y bienestar de nuestros pacientes y familia, inspirando confianza y seguridad en su atención, con un equipo humano sensibilizado, calificado e innovador.”

El Hospital Clínico de Magallanes, es un centro de referencia regional de alta complejidad, dependiente del Servicio de Salud Magallanes que se compone además, del Hospital de Puerto Natales, mediana complejidad, y Hospitales de Porvenir y Puerto Williams, como Hospitales comunitarios, de baja complejidad.

**Desafíos del Hospital**

El Hospital Clínico presenta desafíos concretos para el periodo 2019-2022, de acuerdo a los lineamientos estratégicos Ministeriales:

1. Ser activo participe de la Red Asistencial en materia de coordinación y cumplimiento de actividades asociadas
2. Gestión de Consultas Especialidades Médicas (programación, agendamiento, rendimiento, NSP, altas)
3. Gestión de camas
4. Fortalecimiento del proceso quirúrgico
5. Gestión de Urgencias
6. Gestión de listas de esperas y tiempos promedios de atención
7. Fortalecimiento del proceso de Hospitalización
8. Gestión de procuramiento
9. Fortalecimiento de la satisfacción usuaria
10. Fortalecimiento de la participación ciudadana
11. Optimización de los procesos de gestión de inventarios y entrega de medicamentos en Farmacia Ambulatoria
12. Gestión de políticas de Calidad y Seguridad en la Atención
13. Diminución de ausentismo laboral
14. Alineamiento con Estrategia Sidra
15. Gestión presupuestaria y financiera
16. Cumplimiento de Metas Sanitarias
17. Cumplimiento de indicadores de autogestión

**Cobertura territorial**

El centro de referencia para la Red, es el Hospital Clínico Dr. Lautaro Navarro Avaria, de Magallanes, el que se relaciona con los establecimientos de la red asistencial en las diversas provincias:

Provincias	Hospitales	CESFAM	CECOSF	postas	Estación Médico Rural
<b>Magallanes</b>	1	5	3	4	0
<b>Última Esperanza</b>	1	1	0	3	0
<b>Tierra del Fuego</b>	1	0	0	1	2
<b>Antártica Chilena</b>	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	4	6	3	8	2

En la provincia de Última Esperanza se conecta con el Hospital de Puerto Natales Dr. Augusto Essmann, categorizado de mediana complejidad, el cual es referente a su vez de establecimientos de Atención primaria de Salud de las comunas de Puerto Natales y Torres del Paine. En la primera se enlaza con el Centro de Salud Familiar de Puerto Natales, que mantiene nexo con las Postas de Salud Rural de Puerto Edén y Dorotea; y para la comuna de Torres del Paine, se conecta directamente con la Posta de Salud Rural Cerro Castillo y la Estación Médico Rural del Parque Torres del Paine.

En la provincia de Tierra del Fuego se conecta con el Hospital Comunitario de Porvenir, el cual es referente a su vez de establecimientos de Atención primaria de Salud de las comunas de Timaukel y primavera. En la primera se enlaza con la Posta de Salud Rural de Cameron y Estación Médico Rural Pampa Guanaco; y para la comuna de Primavera, se conecta directamente con la Estación Médica de la Mutual de Seguridad Chilena Consolidada. En la Provincia Antártica se conecta con el Hospital Comunitario Cristina Calderón de Puerto Williams. En la Provincia de Magallanes, se enlaza con establecimientos de Atención primaria de las comunas de Punta Arenas, Laguna Blanca, Río Verde y San Gregorio. En la comuna de Punta Arenas se enlaza con cinco Centros de Salud Familiar; tres Centros Comunitarios de Salud Familiar Rural y cuatro Postas de Salud Rural. En las comunas restantes se comunica directamente con Postas de Salud Rural.

En materia de Lista de Esperas, al 28.02.2019 posee una Lista de Espera de Consultas Nuevas de Especialidad de 23.976 (At. Abierta) y una Lista de Espera Quirúrgica de 2.286 casos.

En el Hospital clínico de Magallanes, en lo que refiere a la deuda financiera\*, ha sido el siguiente:

Año 2017: \$ 1.606.666.537.-

Año 2018: \$ 2.825.117.509.-

\*El aumento de la deuda, se debe a déficit presupuestario (Ítem 21 y 22).

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Usuarios Internos:**

El/la Subdirector/a Administrativo del Hospital Clínico de Magallanes, se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Director/a Servicio de Salud Magallanes.
- Director/a Hospital Clínico de Magallanes
- Equipo Asesor del Director/a del Hospital Clínico de Magallanes.
- Subdirectores/as y Jefaturas del Hospital Clínico de Magallanes, principalmente relacionadas a la administración de recursos financieros.
- Jefaturas de Hospitales dependientes de la DSSM (en caso de requerir colaboración).

#### **Usuarios Externos:**

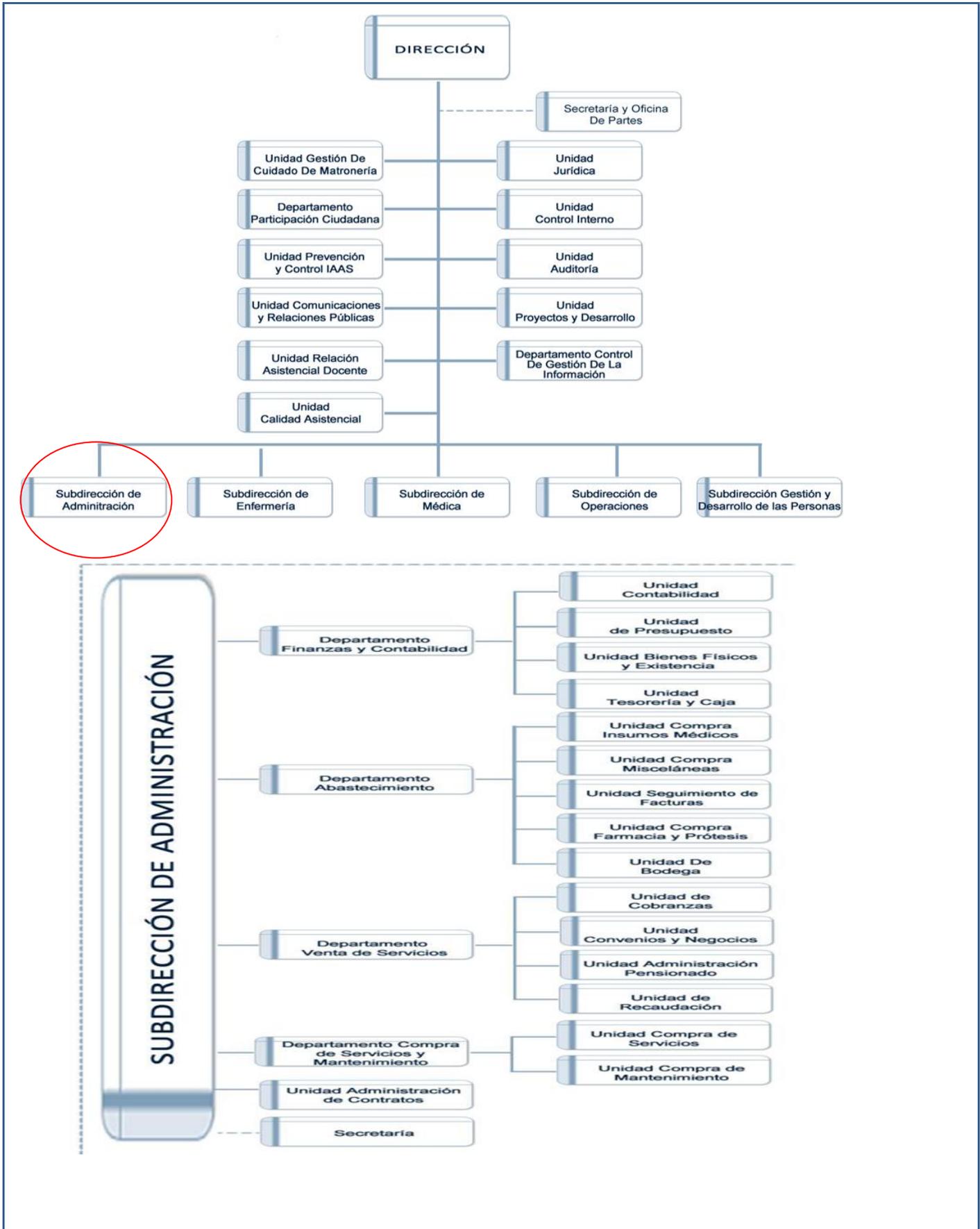
El principal cliente externo de el/la Subdirector/a Administrativo del Hospital Clínico de Magallanes es:

- Referentes MINSAL.
- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Organizaciones comunitarias, Consejos Consultivos, Consejos de desarrollo, voluntariados.
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Fondo Nacional de Salud: El Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- ISAPRES, a través de convenios para la atención de pacientes privados.
- Contraloría General de la Republica.
- Consejo para la Transparencia.
- Consejo de Auditoria general de Gobierno.
- Consejo de Defensa del Estado.
- Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, Tribunales de Familia, tribunales de garantía, Ministerio Publico, Municipios, Establecimientos educacionales, PRODEMU, etc.)

#### **Asociaciones de funcionarios del Hospital:**

<b>Asociaciones funcionarios</b>	<b>Nº Afiliados Hospital</b>
FENPRUSS	215
FENATS	303
FENTESS	240
ASENF	139
<b>Total</b>	<b>897</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



**Cargos adscritos al Sistema de ADP**

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Magallanes, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

**Primer Nivel:**

- Director/a Servicio de Salud.

**Segundo Nivel:**

- Director/a Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria.
- Director/a Hospital Dr. Augusto Essman, Puerto Natales.
- Subdirector/a Médico Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Clínico de Magallanes.
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Augusto Essman, Pto. Natales.
- Subdirector/a Administrativo/a Dr. Augusto Essman, Pto. Natales.