

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-04-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Lorenzo Álvarez G.

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A **SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN**

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 20 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud

2. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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.

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.

Habilidad para coordinar la gestión administrativa, priorizando las decisiones de su ámbito de competencia, con foco en el control y ejecución de procesos y en los proyectos de inversión, entre otros, asegurando una adecuada utilización de los recursos y fortaleciendo el equilibrio financiero del Servicio de Salud Concepción.

Se valorará contar al menos con 2 años en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACION CON EL ENTORNO Y ARTICULACION 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.

Habilidad para diagnosticar la red de acuerdo a los objetivos estratégicos del Servicio de Salud Concepción, generando acciones y desarrollando estrategias que fortalezcan y eficienten las conexiones y colaboraciones de las diversas instituciones que la integran (6 Hospitales y 42 recintos de atención primaria de Salud, entre otros).

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.

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.

Habilidad para transmitir una visión compartida en la organización, desde su ámbito de competencia, instaurando un estilo de trabajo y criterios comunes que potencien las capacidades de los equipos de la red, motive el apoyo mutuo y promueva instancias transversales de trabajo.

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.

Habilidad para vislumbrar oportunidades de desarrollo del área administrativa del Servicio de Salud Concepción, especialmente en lo asociado a proyectos de inversión (Centros de Salud Familiar Lorenzo Arenas y Santa Sabina, Hospital San Agustín de Florida y normalización de la Torre de Pacientes Críticos y del Hospital Traumatológico, entre otros) coordinando un trabajo directivo eficaz y alineado con las prioridades del Servicio de Salud Concepción.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, proyectos de inversión y abastecimiento, a un nivel apropiado para el ejercicio de la función.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Concepción
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Concepción
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Concepción

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Concepción, le corresponde liderar la coordinación de la gestión administrativa de los establecimientos de salud pertenecientes a la red y que dependen del servicio, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación de los recursos financieros, físicos, informáticos e iniciativas de inversión, con el fin de contribuir al logro de los objetivos sanitarios y metas del servicio y la implementación de las políticas estratégicas del mismo.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Concepción le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera, de inversión y desarrollo institucional, con el propósito de cumplir con los objetivos sanitarios.
2. Asesorar administrativamente al/a la Director/a del Servicio y a los directores de los establecimientos de salud y subdirectores administrativos de éstos, pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud Concepción, en las distintas áreas de su competencia.
3. Orientar la ejecución de funciones administrativas, a través de la implementación de políticas y estrategias específicas en los establecimientos de la red en las materias de su competencia, destinadas a lograr una mayor calidad y eficiencia de los servicios prestados.
4. Garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles del Servicio, en materias relacionadas con presupuesto equilibrio financiero, desarrollo de proyectos de inversión, tecnologías de información e indicadores de gestión, respetando el marco presupuestario.
5. Establecer los mecanismos y procedimientos de control de gestión, y planes de mejora, produciendo información de evaluación para el análisis de la gestión y la toma de decisiones.
6. Planificar, organizar, coordinar, gestionar y evaluar la utilización de los recursos financieros, físicos, de abastecimiento y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC perspectiva administrativa) del Servicio de Salud.
7. Contribuir a la formulación de planes de inversión y desarrollo de la red asistencial.
8. Desarrollar una eficiente coordinación con las subdirecciones y asesorías de dependencia directa del/de la Director/a del Servicio, entendido como gestor de red, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas comprometidos por el servicio de Salud.
9. Administrar eficientemente los recursos materiales, humanos y financieros asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del Servicio de Salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Concepción enfrentará los siguientes desafíos:

1. Diseñar, implementar y ejecutar un modelo de gestión financiera, dentro del marco legal vigente, que permita la ejecución oportuna y eficiente del presupuesto anual, manteniendo el equilibrio financiero de la red asistencial
2. Generar un plan de trabajo para controlar y asegurar la ejecución oportuna y eficiente de los proyectos de inversión, de acuerdo a la programación planificada del Servicio.
3. Implementar proyectos de actualización tecnológica del área administrativa, que permitan disminuir las brechas que se diagnostiquen en las áreas de abastecimiento y operaciones de la institución.
4. Desarrollar e Implementar estrategias que permitan mejorar la generación de ingresos del servicio, en concordancia con los compromisos de gestión suscritos con el Ministerio de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y otras entidades públicas y/o privadas.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Concepción, es uno de los 5 servicios de salud más grandes del país, por la cobertura y complejidad de su red de establecimientos.

Su misión es "Ejecutar las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, con calidad humana y tecnológica, al límite de los recursos que la sociedad asigne a este propósito" y su visión es "Ser una Red Asistencial dedicada a la prevención de enfermedades, a la promoción y a la recuperación de la salud para el bienestar de la población."

Su área de influencia cubre un territorio con una población de 660.778 habitantes y 520.032 beneficiarios. Su jurisdicción abarca las comunas de Concepción, San Pedro de La Paz, Chiguayante, Coronel, Lota, Santa Juana, Hualqui y Florida, cuenta con 8 Departamentos de Salud.

Dependen directamente del Servicio salud 8 establecimientos:

- 6 Hospitales: 3 de estos son auto gestionados (Dr. Guillermo Grant Benavente, San José de Coronel y Lota), 1 de mediana complejidad (Traumatológico) y 2 de familia y comunidad (Clorinda Avello de Santa Juana y San Agustín de Florida)
- 1 Centro de especialidad orientado a la producción y distribución de componentes sanguíneos y 1 Centro de Salud Familiar.

Además, la atención primaria municipal cuenta con 21 Centros de Salud Familiar, 5 Centros Comunitarios de Salud Familiar, 16 Postas Rurales, 13 Servicios de Atención Primaria de Urgencia y 3 Unidades de Atención Primaria Oftalmológicas (UAPO).

La población beneficiaria del Servicio de Salud Concepción se caracteriza por ser una población envejecida, con baja natalidad (13,6 por 1000 hab.) y baja mortalidad. Sus indicadores socioeconómicos muestran un nivel de pobreza promedio de 15,1%, con rangos de variabilidad que van desde 11,6% (San Pedro) hasta 29,5% (Hualqui), con una escolaridad promedio es de 9,8 años de estudio y una tasa de analfabetismo de 3,1%.

El Servicio de Salud Concepción cuenta como parte de su red con uno de los hospitales auto-gestionados de mayor complejidad y tamaño del país, el Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente que posee 877 camas.

En términos presupuestarios, el Servicio de Salud Concepción administra un elevado presupuesto asociado al tamaño de la red bajo su jurisdicción que para el año 2013 alcanza \$133.600.000.000. Actualmente, presenta un nivel de deuda, que alcanzaría a alrededor del 5% del total del presupuesto que administra.

Como parte de los desafíos, se encuentran en ejecución dos importantes proyectos de infraestructura de alta complejidad que son manejados por la Subdirección Administrativa (Departamento de Recursos Físicos - área inversiones), y que corresponden a la Torre Paciente Crítico del Hospital Guillermo Grant Benavente (TPC-HGGB) que cuenta con un presupuesto estimado para la 2° etapa de \$7.350.000.000 y la Normalización Hospital Traumatológico de Concepción (HTC) con un presupuesto estimado de \$14.500.000.000. Estas obras fueron iniciadas durante el año 2011 y que debieran concluir en noviembre de 2013.

Adicionalmente, a estas grandes proyectos, se encuentran en diferentes etapas de avance los proyectos de reposición Hospital de Florida, los Centros de Salud Familiar de Sta. Sabina y Lorenzo Arenas en la comuna de Concepción, como también, el apoyo a otros municipios con el desarrollo de proyectos de reposición. Se suma a lo anterior la recuperación del edificio institucional y la renovación del parque automotriz del Servicio de Salud Concepción que consta de 66 vehículos, entre otros.

Los anteriores proyectos se relacionan principalmente con obras civiles, pero adicionalmente, recae sobre la Subdirección Administrativa (Subdirección de Recursos Físicos y Financieros) la responsabilidad por la compra de gran equipamiento para la habilitación de las obras mencionadas, como por ejemplo, equipamiento clínico para la Torre de Paciente Crítico del Hospital Guillermo Grant Benavente por 5.400 millones de pesos y el equipamiento para el Hospital Traumatológico de Concepción por 3.600 millones de pesos. Asimismo, se considera la adquisición de equipamiento para cierre de brechas en todos los establecimientos auto gestionados de la red, compras y

reparaciones para aprobar la acreditación sanitaria; generar estudios de proyectos pre inversionales, etc.

Es pertinente mencionar que el Servicio de Salud Concepción se encuentra en la etapa final del diseño de la red asistencial, que ha relacionado las brechas y la demanda en recursos humanos e infraestructura, para establecer medidas de intervención para su disminución, optimizando el uso de los recursos en cada establecimiento y el nivel de atención, con énfasis en el mejoramiento de la gestión de la red.

Cabe señalar que además del Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Concepción los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción
- Director/a Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico de Concepción
- Subdirector/a Médico Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente de Concepción
- Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

ACTIVIDAD	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012
Consultas de Urgencia Médica	864.430*	982.775	1.020.980
Consultas de Especialidad	315.792	348.910	338.695**
Consultas Atención Primaria	520.353	572.033	523.810**
Total Consultas	1.700.575	1.903.718	1.883.485
Total Partos	6.391	5.790	5.079
Cesáreas	2.079	1.993	1.840
% Cesáreas	33%	34%	36%
Indicadores Hospitalización :			
Egresos	53.750	53.700	53.800
Índice Ocupacional	83,77%	81,71	82,61
Promedio días de estada	6,5	6,7	6,9
Intervenciones quirúrgicas	49.460	51.105	51.960
Mayores	26.158	29.087	25.411
Menores	23.302	22.018	26.549

Fuente: Estadística Servicio de Salud Concepción, 2013
 * Las consultas de urgencia disminuyeron producto del terremoto 2010.
 ** Durante este periodo se produjo una disminución del número de especialistas.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El Equipo de trabajo directo de el/la Subdirector/a Administrativo/a está conformado por:

- **Jefe/a Departamento de Recursos Físicos**, responsable de identificar los requerimientos para estudio de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red y definir orientaciones de mantenimiento preventivo y reparaciones.
- **Jefe/a Departamento de Finanzas**, responsable de elaborar y ejecutar el presupuesto del Servicio de Salud, realizar análisis financieros tendientes a maximizar los recursos disponibles a través del control y la gestión de acuerdo a las necesidades de la red.
- **Jefe/a Departamento de Desarrollo y Soporte**, responsable de coordinar las labores de informática y administración de contratos de telecomunicaciones y servicios de salud, y desarrollos de sistemas de administración.
- **Jefes de Departamento Compras y Logística**, responsable de la ejecución de las licitaciones y compras de bienes y servicios que realiza el SSC y el manejo de bodegas y stock relacionados, como adicionalmente, el área de servicios generales y movilización.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

- El/la Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud; con quien coordina el abastecimiento de los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos.
- Directores/as y Subdirectores/as Administrativos/as y Médicos de los Hospitales del Servicio de Salud; con quienes se relaciona en las áreas de inversiones de infraestructura y gastos en bienes y servicios de los establecimientos.
- Subdirector/a de Recursos Humanos; con quien se relaciona con las áreas asociadas al costo de remuneraciones del personal y manejo financiero del área.
- Staff del Director: con quien se relaciona en la entrega de información e interactúa para el cumplimiento de los objetivos institucionales, asuntos normativos, requerimientos del nivel central y organismos reguladores externos.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como principales clientes externos:

- Los usuarios del sistema, como su principal beneficiario, a quienes orienta la prestación de servicios de salud y optimiza la adaptación de la infraestructura y funcionalidad de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos.

Asimismo se relaciona con las siguientes instituciones del sector Público:

- Municipios que integran la Red Asistencial del Servicio de Salud y el Gobierno Regional, con los que se vincula a través de los departamentos de salud para la coordinación y ejecución de proyectos, transferencia de fondos y rendición de cuentas.
- Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación, para efectos de coordinar proyectos del fondo regional.
- Contraloría General de la República, en relación a informes solicitados y gestión de correcciones a las observaciones de auditoría.

Finalmente debe relacionarse con los siguientes entes privados:

- Red de Salud Privada de la Región, con el propósito de optimizar los servicios asistenciales que ofrece la red de salud pública en su Servicio.

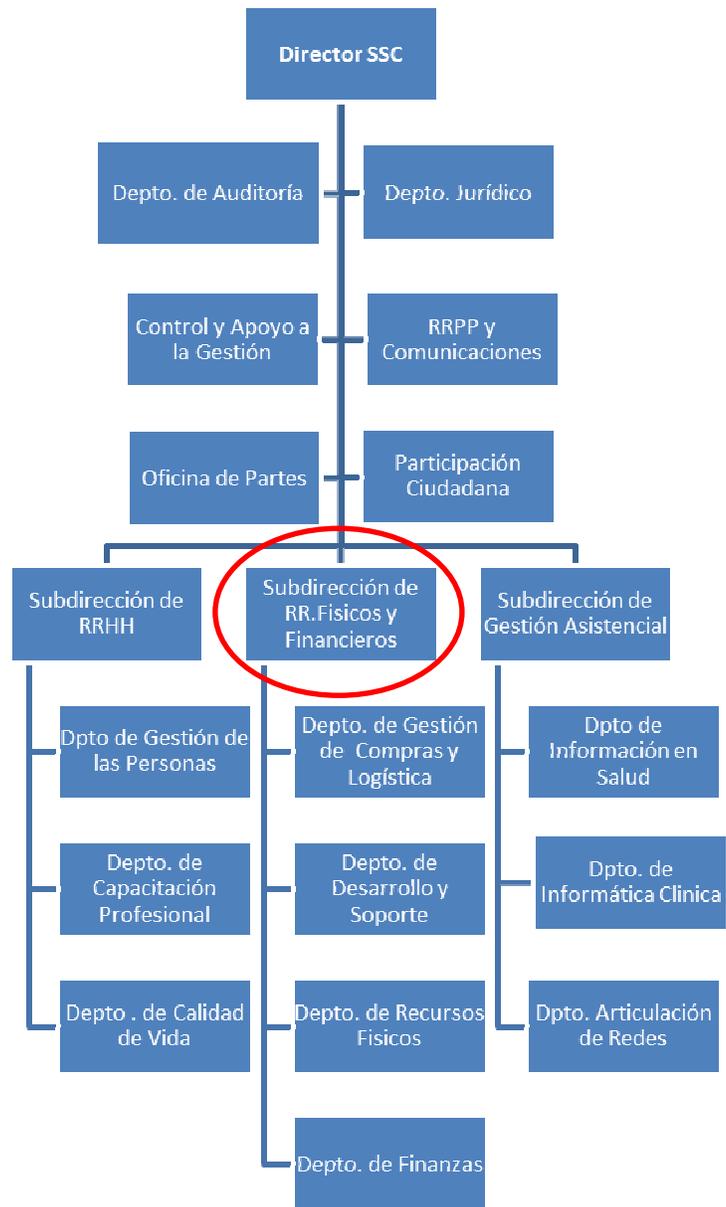
- Proveedores del Sistema Público de Salud para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministro y de la banca privada respecto a pagos por convenios y otros.
- En menor grado, debe relacionarse con representante de firmas proveedores de servicios e insumos, participando directamente de licitaciones, formando equipos de trabajo que sean contraparte en procesos licitados a nivel nacional a gran escala.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	104
Dotación total del Servicio	5.704
Nº de Personas a honorarios del Servicio	87
Presupuesto que administra	\$ 133.528.019.000
Presupuesto del Servicio año 2013	\$ 133.528.019.000

Fuente: Dirección Servicio de Salud Concepción, 2013

ORGANIGRAMA



* La Subdirección de Recursos Físicos y Financieros corresponde a la Subdirección Administrativa del Servicio de Salud Concepción.

RENTA

El cargo corresponde a un grado 3° 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.632.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.550.067.-	\$1.912.550.-	\$4.462.617.-	\$3.646.364.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.359.926.-	\$2.519.944.-	\$5.879.870.-	\$4.632.772.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.975.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.538.523.-	\$1.903.892.-	\$4.442.415.-	\$3.632.303.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.632.000.-

***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 calendario completo 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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 alto directivo público 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 público 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 público tendrá 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, con un máximo de seis.
- 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.