

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastias

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A SERVICIO DE SALUD MAULE

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 2°, del DFL N° 18 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	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20 %

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 del Servicio de Salud Maule.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento oportuno de la misión y funciones de la organización. Capacidad para lograr el equilibrio financiero y gestionar la cartera de inversiones.

Deseable contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

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 en forma proactiva y administrar situaciones de riesgo, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones 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.

Capacidad para impulsar y promover una gestión proactiva de su equipo de trabajo, para satisfacer las necesidades y objetivos de la institución.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades coyunturales e incorporar adecuaciones en los planes, procedimientos y metodologías que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos físicos, financieros, tecnológicos y logística. Se valorará el conocimiento y/o experiencia en gestión de proyectos de infraestructura y equipamiento.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Maule, le corresponde liderar la gestión administrativa de los establecimientos de salud de la red, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación de las áreas financieras, de recursos físicos, logística, servicios generales, de estudios y proyectos 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 Maule, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, organizar, coordinar, gestionar y evaluar la utilización de los recursos, financieros, físicos y tecnológicos, con el propósito de cumplir con los objetivos sanitarios.
2. Proponer la distribución del presupuesto entre los establecimientos dependientes y garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles del Servicio, en materias relacionadas con presupuesto, disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión, tecnologías de información e indicadores de gestión.
3. Analizar la información financiera y establecer los mecanismos de control y evaluación de la gestión acorde a las necesidades de la Red.
4. Asesorar al Director del Servicio y a todos los establecimientos de la red asistencial, especialmente en materias relacionadas con inversiones en equipamiento médico e industrial, proyectos, obras civiles y gestión presupuestaria financiera.
5. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos y dependencias del Servicio, y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
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 requieran los establecimientos y dependencias del Servicio.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Elaborar, implementar y difundir el conjunto base de políticas en el área de gestión administrativa, de los establecimientos dependientes, para mejorar su gestión en esas materias.
2. Implementar políticas y estrategias destinadas a mantener el equilibrio financiero en la red, garantizando la actividad clínica productiva.
3. Gestionar la ejecución de la cartera de inversiones de la Red, en el marco de la reconstrucción post-terremoto.
4. Diseñar e implementar estrategias y procesos para asegurar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la red asistencial.
5. Asesorar en la instalación del modelo de gestión administrativo financiero, con el objeto de apoyar a los tres hospitales de alta complejidad del Servicio en materias relacionadas con el proceso de autogestión.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La reforma del sector de salud busca articular un sistema que responda a las demandas de la población, la que en los últimos años ha experimentado importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas. La reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud, mejorar los logros sanitarios del país y la calidad de vida de la población.

Los Servicios de Salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial, con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas.

En este contexto, los directivos de salud se constituyen en articuladores y gestores en la relación entre los diferentes actores de una red asistencial de la circunscripción de cada Servicio de Salud, conformada por hospitales autogestionados en red, establecimientos de mediana y baja complejidad, establecimientos de atención primaria, en su gran mayoría municipalizados, instituciones privadas de salud que posean convenios vigentes con los servicios de salud.

La región del Maule, desde un punto de vista político-administrativo, está conformada por 4 provincias: Curicó, Talca, Linares y Cauquenes, cada una de ellas se subdivide en un número variable de comunas. En total en la región del Maule existen 30 comunas.

La población de la región del Maule en el año 2010 fue de 1.007.831 personas, el 79% de la población es beneficiaria del Fondo Nacional de Salud, ésta proporción es una de las más altas del país y el mayor número de personas corresponde al grupo de menores ingresos (grupos A y B).

La Red Asistencial del Servicio de Salud del Maule consta de 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales, 3 autogestionados, 3 de mediana complejidad, 2 en tránsito a mediana complejidad y 5 de familia y comunidad.

La Red de Atención Primaria de Salud Municipal de la región está compuesta por: 41 Centros de Salud Familiar, 16 SAPU y 158 Postas Rurales.

La misión de la red de salud de la región del Maule es desarrollar, gestionar y coordinar recursos para satisfacer las necesidades de la salud de la población, basándose en relaciones de confianza, complementariedad y equidad. El compromiso de la red con la comunidad, es promover estilos de vida saludables y garantizar prestaciones de salud oportunas e integrales, en un marco de respeto y trato digno.

Actualmente, se encuentran en funcionamiento doce de los trece Hospitales del Servicio de Salud Maule, el Hospital de Curepto se encuentra en la fase de término de las reparaciones y pronto entrará en operación. Antes de la ocurrencia del terremoto el Servicio de Salud Maule contaba con 1.795 camas básicas y 98 camas críticas, actualmente cuenta 1.367 camas básicas y 91 críticas en funcionamiento y 566 camas básicas y 2 camas críticas en proceso de recuperación.

Al/la Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá liderar el proceso de concesiones y reconstrucción de la Red dañada por el terremoto, lo que implica una gran inversión de recursos. A modo de ejemplo, el Hospital de Talca considera una inversión de \$105.000.000- para construcción y equipamiento, en tanto que en Establecimientos de Atención Primaria se invertirán \$30.000.000-

Cabe señalar que junto al Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud del Maule, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral
- Director/a Hospital de Constitución
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Talca
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó

**BIENES
Y/O SERVICI**

ACTIVIDAD	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011
Consultas de Urgencia Médica	1.166.766	1.203.382	1.223.219
Consultas de Especialidad	378.307	340.147	355.085
Total Consultas	1545073	1.543.529	1.578.304
Total Partos	12.968	11.656	10.802
Cesáreas	6154	5.244	5.140
Indicadores Hospitalización :			
Egresos	78.018	63.922	66.406
Índice Ocupacional	67,6	70,5	70,4
Promedio días de estada	5,5	4,8	5,1
Intervenciones quirúrgicas			
Mayores	32.960	27.102	29.377
Menores	21.927	20.259	24.891

Fuente: Servicio de Salud del Maule

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo de el/la Subdirector/a Administrativo/a, está conformado por las Jefaturas de 4 departamentos, más secretaría:

- o **Departamento de Recursos Físicos**, cargo de tercer nivel jerárquico vacante, a cargo de un Ingeniero Comercial en calidad de subrogante, se encarga de elaborar y ejecutar el programa anual de inversiones en construcciones, remodelaciones, ampliaciones, habilitaciones, equipamiento y reparaciones de los establecimientos y dependencias de la Red Asistencial, evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
- o **Departamento de Abastecimiento**, a cargo de un ingeniero comercial, tiene la misión de instaurar un sistema continuo de provisión, que le asegure a la Red contar con los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud.
- o **Departamento de Recursos Financieros**, cargo de tercer nivel jerárquico vacante, a cargo de un Ingeniero Comercial en calidad de subrogante, se encarga de integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio; de proponer la distribución del presupuesto entre los establecimientos dependientes, controlar su ejecución y brindar información consolidada del Servicio; y de analizar la información financiera, estableciendo mecanismos de control y evaluación de la gestión financiera de acuerdo a las necesidades de la Red Asistencial.
- o **Departamento de Servicios Generales**, a cargo de un ingeniero en ejecución eléctrica, cuya función es colaborar para el adecuado funcionamiento y mantención de los distintos anexos de la Dirección del Servicio de Salud.

También depende el **Equipo de Desarrollo Estratégico**, a cargo de un ingeniero en Planificación y Desarrollo, cuya función es Asesorar al equipo directivo en materia de reconstrucción y Asesorar al Subdirector Administrativo y a los hospitales en materia de concesiones, desarrollando estudios y estrategias que apunten hacia el nuevo modelo de hospitales concesionados.

CLIENTES INTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el/la Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

-El/la Subdirector/a Médico del Servicio de Salud; con el que se coordina para el aprovisionamiento de los recursos necesarios para el correcto y oportuno 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 equipamiento, gastos en recursos humanos y bienes y servicios de los establecimientos.

-La Subdirectora de Recursos Humanos del Servicio de Salud en gestión del presupuesto destinado a los recursos humanos.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

Así también el/la Subdirector/a Administrativo/a se relaciona con las distintas áreas de la salud de los municipios de la región por transferencia de fondos y con el Gobierno Regional y Secretaría Regional de Planificación y Coordinación, para la presentación y ejecución de proyectos, transferencia de fondos y rendición de cuentas.

Ocasionalmente se relaciona directamente con los alcaldes de las comunas de la región, en materias de ejecución de obras de infraestructura; el Secretario Regional Ministerial de Planificación, en la evaluación de proyectos del Fondo Nacional de Desarrollo Regional.

También debe interactuar con proveedores del sistema público de salud para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministros y de la banca privada respecto a pagos por convenio y otros.

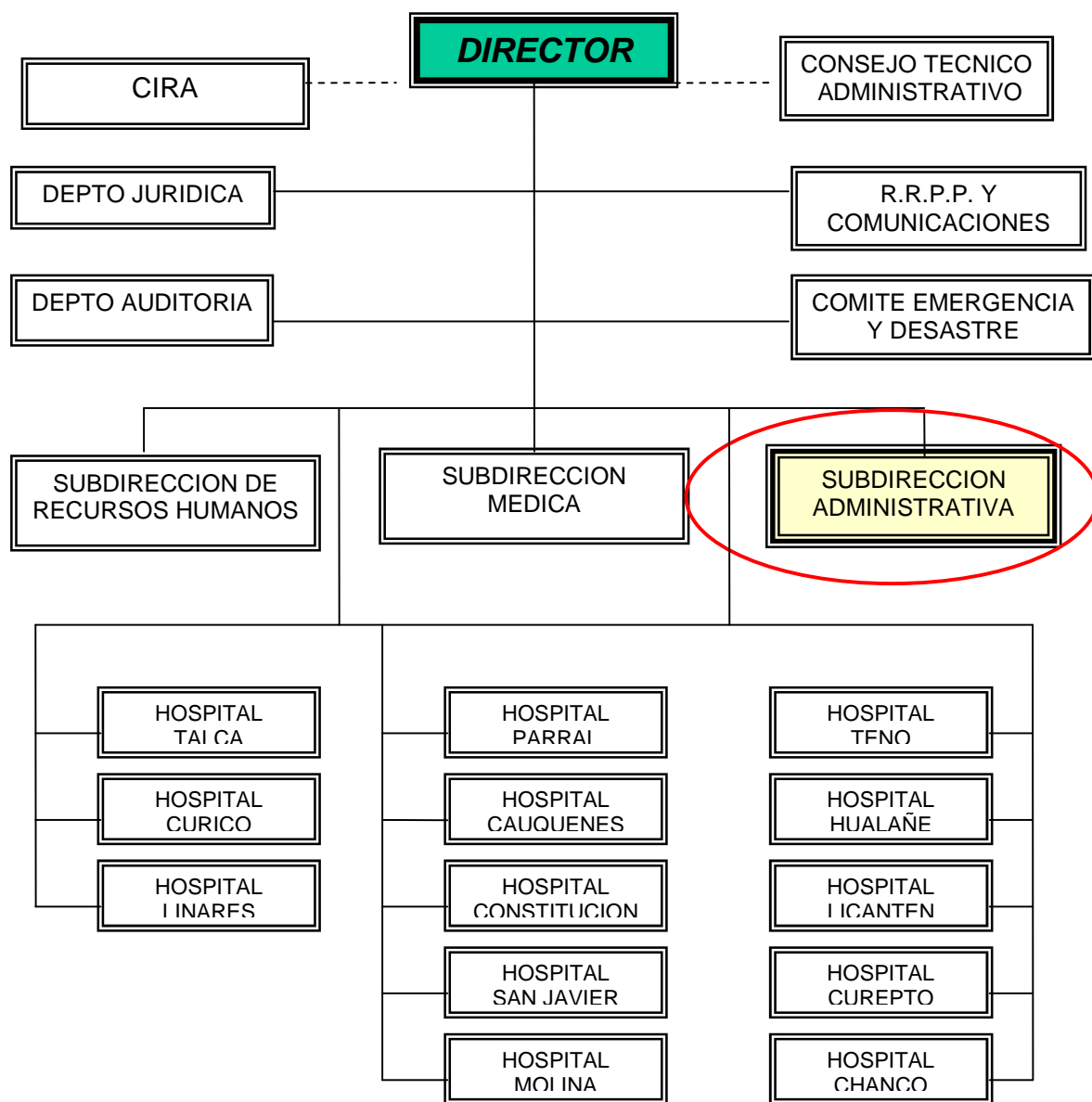
También debe relacionar con instancias técnicas del Ministerio de Salud, tales como la División de Gestión Financiera, Inversiones y Concesiones y la División de Gestión y Desarrollo de las Personas, ambas de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, dado que son éstas unidades las que suministran el presupuesto y gestionan la reposición de equipamiento y expansión de los recursos humanos, entre otros. Además debe relacionarse con el Fondo Nacional de Salud, principal asegurador de los beneficios del Servicio que financia las prestaciones de salud mediante convenios de producción.

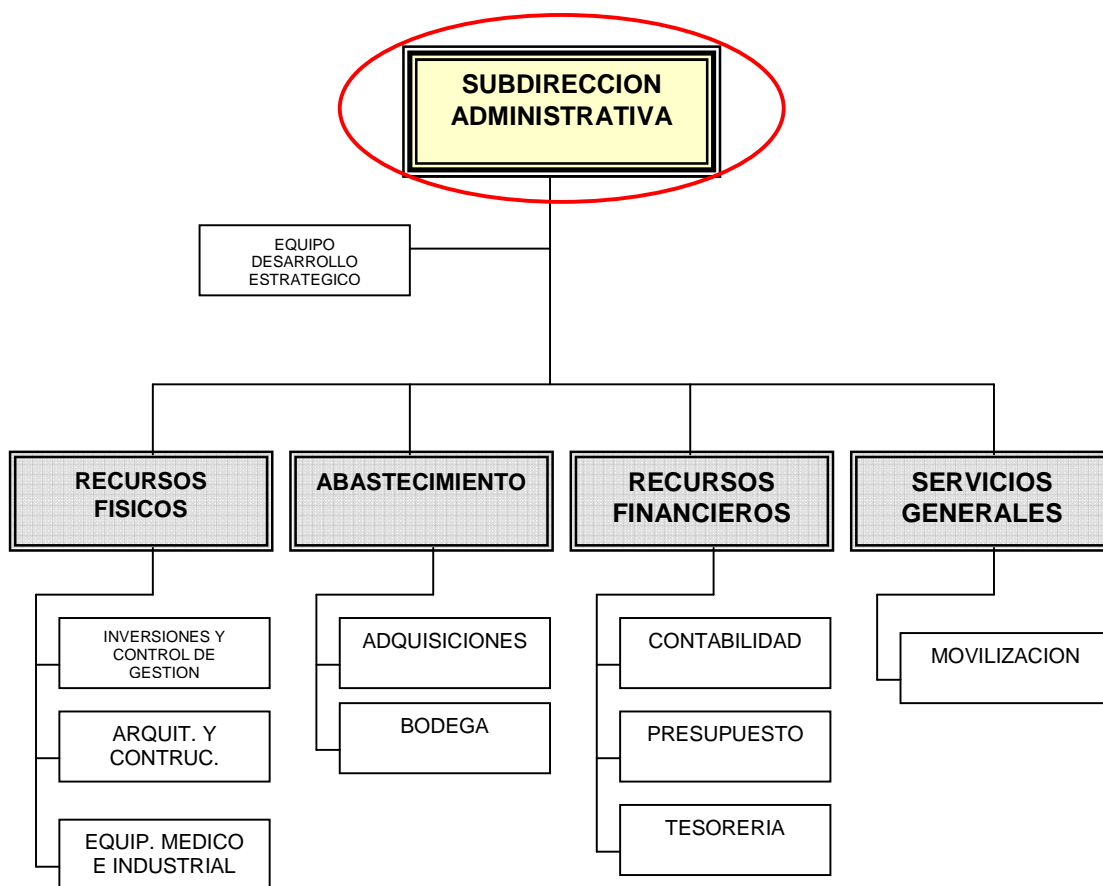
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	96
Dotación total del Servicio	5.667
Dotación honorarios	316
Presupuesto que administra	\$143.444.641.000
Presupuesto del Servicio año 2012	\$143.444.641.000

Fuente: DIPRES. www.dipres.cl

ORGANIGRAMA





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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.223.000.-** 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.292.483.-	\$1.719.363.-	\$4.011.846.-	\$3.236.544.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.063.778.-	\$2.297.833.-	\$5.361.611.-	\$4.154.384.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.542.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.281.489.-	\$1.711.117.-	\$3.992.606.-	\$3.223.461.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.223.000.-

***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 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.