

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-03-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A SERVICIO DE SALUD ATACAMA

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 Nº 12, 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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizando 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 alcanzar objetivos y ejecutar proyectos.

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

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 fortalecer el desarrollo de su equipo de trabajo, hacia una visión colectiva que se oriente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

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 conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos informáticos, físicos, financieros, de abastecimiento, operaciones y/o logística, a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A La Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Atacama, le corresponde liderar la gestión administrativa del Servicio, 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 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 Atacama, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera y de inversión y desarrollo institucional, con el propósito de cumplir con los objetivos sanitarios.
2. Asesorar administrativamente al Director/a del Servicio y a los/as directores/as de los establecimientos de salud y subdirectores/as administrativos/as de éstos, pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud Atacama, 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, destinadas a lograr una mayor calidad de los servicios prestados, facilitando el desarrollo de la autogestión hospitalaria.

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.
5. Establecer los mecanismos y procedimientos de control de gestión, 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) 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 Director 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 Atacama deberá:

1. Instalar un modelo de gestión financiera que permita la ejecución oportuna y eficiente del presupuesto anual institucional, como también la gestión del endeudamiento actual del servicio.
2. Desarrollar un sistema de control que permita la supervisión de la implementación, ejecución y puesta en marcha de los proyectos de inversión aprobados, de acuerdo a la programación planificada del servicio.
3. Implementar la actualización tecnológica del servicio, de acuerdo a los estándares de la red, con el fin de fortalecer las mejoras continuas de la gestión y administración en todos los niveles de la institución.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El sector Salud se define actualmente como un agente de desarrollo del país, en el que se han producido importantes transformaciones a nivel epidemiológico y demográfico. En tal sentido, la modernización del Estado y la Reforma de la Salud, actual Ley de Autoridad Sanitaria, constituyen ejes centrales del quehacer de los Servicios de Salud, en tanto deben ajustar su gestión a los principios de equidad, solidaridad, calidad y participación que emanan de las Políticas Ministeriales de Salud, actuando como gestores de las Redes Asistenciales de Salud.

En este marco, los Servicios de Salud tienen la función de articulación, gestión y desarrollo de la Red Asistencial correspondiente, para la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de las personas enfermas. Los establecimientos públicos que componen la Red deben colaborar y complementarse entre sí para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población.

El Servicio de Salud Atacama, posee una superficie de 75.573,3 km² que corresponden al 5,54% de la superficie total del territorio nacional. La capital regional es Copiapó y donde se concentra algo más del 50% de la población total, según CENSO 2002. La variación intercensal de la población, entre los años 1992 y el 2002, muestra un aumento de 10,2%.

La Región se divide administrativamente en tres provincias. Al norte la provincia de Chañaral, compuesta por las comunas de Chañaral y Diego de Almagro; en la zona central la provincia de Copiapó, compuesta por las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla y, en la zona sur la provincia de Huasco, compuesta por las comunas de Huasco, Vallenar, Freirina y Alto del Carmen.

Cuenta con una red asistencial constituida por 5 establecimientos hospitalarios públicos, siendo el de mayor complejidad el Hospital Regional de Copiapó, y centro regional de derivación; en tanto el recientemente inaugurado Hospital Provincial del Huasco Monseñor Fernando Ariztía, en la comuna de Vallenar, es el centro hospitalario de derivación en dicha provincia. Atacama cuenta también con 19 Centros de Atención Primaria Municipalizada, de los cuales 5 han sido acreditados como CESFAM, 1 en la comuna de Caldera, 2 en Copiapó, 1 en Vallenar y 1 en Freirina. Existen también 14 postas rurales distribuidas en el territorio regional. Respecto de la atención cerrada privada existen en la región 2 hospitales (Codelco y Mutua), 4 clínicas (ACHS Copiapó, ACHS Vallenar, Clínica Médica Atacama y Clínica Médica Dr. Amudio)

Dado que no existen algunas especialidades en el Hospital Regional, éste deriva a los hospitales determinados por la Macrored diseñada por el Ministerio de Salud y FONASA, según el tipo de paciente y patología, modelo que aplica principalmente para pacientes GES.

Así, la red asistencial pública de Atacama consta de 5 establecimientos hospitalarios tipificados de la siguiente forma: Tipo 2 (Copiapó y Vallenar) y Tipo 4 (Diego de Almagro, Chañaral y Huasco) los cuales disponen de 510 camas en total, mas las que aporta el sistema privado suman 631 camas.

La dimensión de la gestión del servicio se ve reflejada en los siguientes datos:

SERVICIO DE SALUD ATACAMA			
	Provincia	Capital	Comunas
Comunas de Jurisdicción	Chañaral	Chañaral	Chañaral Diego de Almagro
	Copiapó	Copiapó	Copiapó Caldera Tierra Amarilla
	Huasco	Vallenar	Vallenar Freirina Huasco Alto del Carmen
Población	Población total	279.608 habitantes*	
	Población Beneficiaria	217.857 (Fondo Nacional de Salud 2009)	
Número de Hospitales	• 05 (1 Alta Complejidad, 1 Mediana Complejidad, 3 Baja Complejidad).		
Nº Centros de Salud y Consultorios	<ul style="list-style-type: none"> • 19 Centros de Atención Primaria • 14 Postas Rurales 		
Otros establecimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) 		

*Instituto Nacional de Estadísticas. INE.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
- Director/a Hospital Provincial del Huasco
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San José del Carmen de Copiapó
- Subdirector/a Médico Hospital San José del Carmen de Copiapó
- Subdirector/a Médico Hospital Provincial del Huasco

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios otorgados por el/la Subdirección Administrativo/a del Servicio son los siguientes:

Principales Otorgados	Servicio	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas médicas especialidades		98.866	93.623	100.260
Indicadores Hospitalización				
Total de camas		510	507	502
Egresos Hospitalario		21.078	20.861	20.954
Índice Ocupacional (%)		66%	67%	69%
Promedio días de estada		5.65	5.55	5.57
		15.640	15.190	16.661

EQUIPO DE TRABAJO

Se relacionan directamente con el Subdirector/a Administrativo/a del establecimiento las siguientes jefaturas:

- **Jefe/a Departamento de Finanzas:** Responsable de elaborar y ejecutar el presupuesto de los establecimientos de la red. 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 SubDepartamento de Operaciones:** Responsable de coordinar la Gestión de Abastecimiento de la institución y gestionar los requerimientos de compra que generen los usuarios requirentes. En su labor, debe aplicar la normativa vigente de compras públicas, el manual de organización interna y toda otra normativa relacionada.
- **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 reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.

- **Jefe/a Departamento de Informática:** responsable de diseñar y coordinar un plan integrador y de implementación de las tecnologías de información y telecomunicaciones para la red asistencial, de acuerdo a los requerimientos de la red asistencial, conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud sobre la materia.

**CLIENTES
INTERNOS**

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

- **El/la Subdirector/a Médico/a 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:** coordinándose en ámbitos que impliquen la gestión financiera como por ejemplo la capacitación y desarrollo Institucional.

**CLIENTES
EXTERNOS**

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

- **Los/as usuarios/as del sistema,** 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 Regional de la República,** en relación a informes solicitados y gestión de correcciones a las observaciones de auditorías.

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.

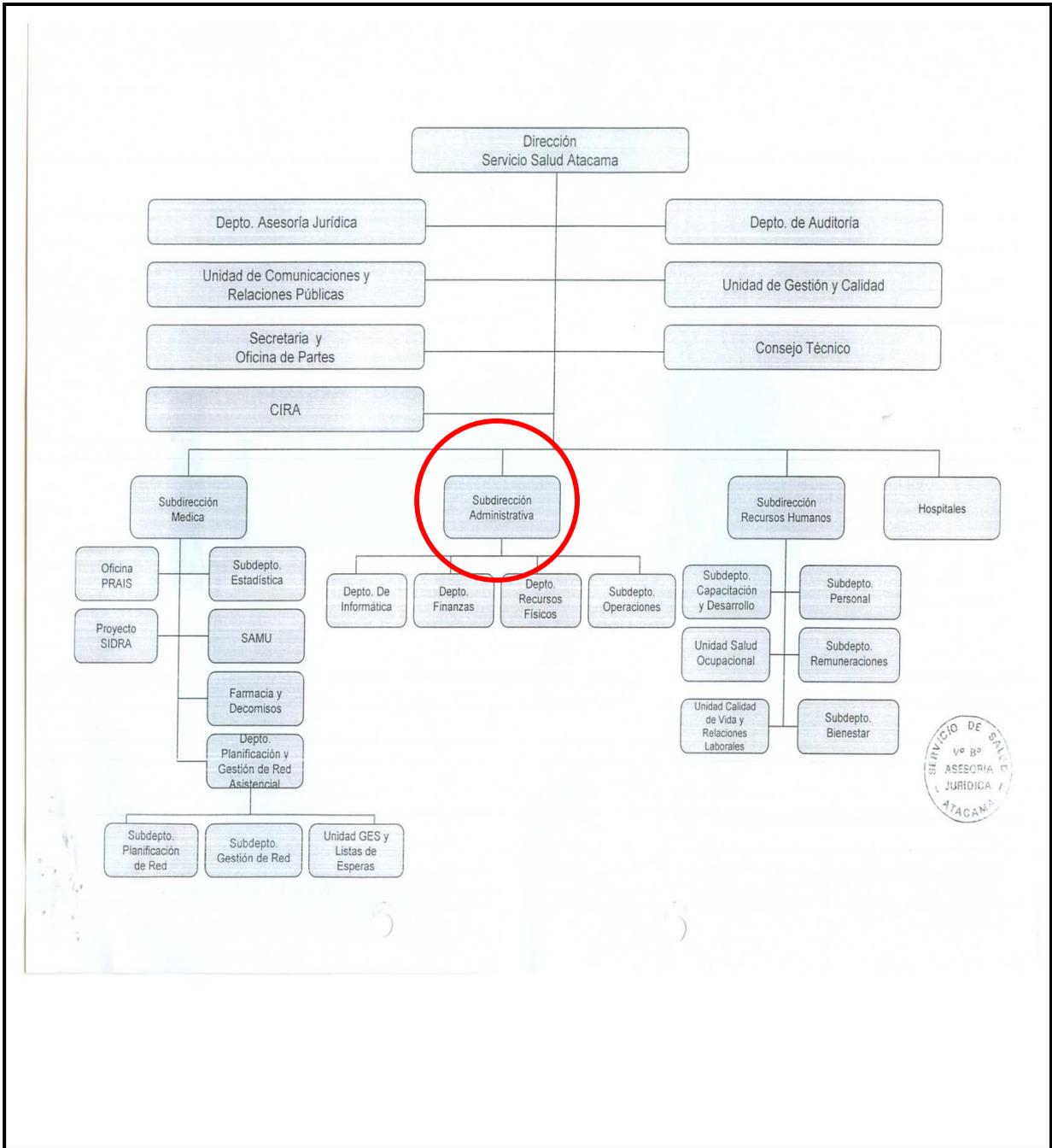
En menor grado, debe relacionarse con representante de firmas proveedores de servicios e insumos, participando directamente de licitaciones, formando equipos de trabajo que sean contraparte en procesos licitados a nivel nacional a gran escala.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	54
Dotación Total del Servicio de Salud	1.503
Dotación honorarios del Servicio	87
Presupuesto que administra	\$ 43.260.554.000
Presupuesto del Servicio	\$ 43.260.554.000

Fuente: Servicio de Salud Atacama, 2011

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 **55%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.990.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 55%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.345.401.-	\$1.289.971.-	\$3.635.372.-	\$3.002.274.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.627.927.-	\$1.445.360.-	\$4.073.287.-	\$3.330.709.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.112.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.334.931.-	\$1.284.212.-	\$3.619.143.-	\$2.990.102.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.990.000.-

***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.