

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-09-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Martínez

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A SERVICIO DE SALUD IQUIQUE

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 N° 10, 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	15 %
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, movilizandorecursos 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 comprender, asumir, llevar a cabo y concretar resultados, articulando diferentes variables y grupos de interés, desarrollando estrategias de gestión; es muestra de ello, la participación activa en la planificación, diseño, evaluación y ejecución de proyectos asociados a inversión y equipamiento hospitalario en el mediano plazo.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas 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 los equipos de trabajo bajo su competencia, transmitiendo y movilizandoen ellos una visión compartida, potenciando la generación de redes y asociaciones.

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 contar con conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, proyectos de inversión, recursos físicos, de abastecimientos y tecnológicos o afines, que sean necesarias para desempeñar la función específica del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Iquique, 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 proceso de autogestión, al logro de los objetivos sanitarios y metas del servicio, la implementación de las políticas estratégicas del mismo.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Iquique, 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. Generar estrategias que permitan mejorar la generación de los ingresos propios y eficiencia en los gastos del Servicio de Salud, fortaleciendo la implementación de proyectos de inversión, proponiendo la creación de nuevos polos de desarrollo, buscando la eficiencia en el uso de los recursos, desde el ámbito de hospital Autogestionado en Red.
3. Asesorar administrativamente al 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 Iquique, en las distintas áreas de su competencia.

4. 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.
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. Desarrollar una eficiente coordinación con las subdirecciones y asesorías de dependencia directa del/ de la Directora/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.
8. 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 Iquique 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 de Salud Iquique.
2. Generar estrategias que permitan mejorar la generación de los ingresos propios y eficiencia en los gastos del Servicio de Salud, fortaleciendo la implementación de proyectos de inversión, proponiendo la creación de nuevos polos de desarrollo, buscando la eficiencia en el uso de los recursos.
3. Desarrollar un sistema de control que permita la supervisión de la implementación, ejecución y puesta en marcha de los proyectos de inversión planificados y aprobados, de acuerdo a la programación integrada del servicio.
4. Implementar la actualización tecnológica del servicio, de acuerdo a los estándares de la red, con el fin de fortalecer aquellas mejoras continuas de la gestión y administración en todos los niveles de la institución.

5. Contribuir desde su ámbito de acción, al proceso de autogestión hospitalaria en red, a través de centros de responsabilidad, que garantice que sus procesos productivos tengan productos y costos bien identificados para el adecuado uso de los recursos humanos, físicos y financieros, con que cuenta este establecimiento.
6. Fortalecer, desarrollar y consolidar un equipo comprometido y alineados con la transformación de la gestión hospitalaria, en función de los nuevos lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud.

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.

La Región de Tarapacá posee una alta tasa de crecimiento poblacional y parte importante de ello se debe a su calidad de región multicultural y cosmopolita, ya que entre sus habitantes se desarrollan personas de distintas nacionalidades inmigrantes de países vecinos, además de poseer un porcentaje significativo de población originaria. Por otra parte, cuenta con la menor tasa de desempleo del país y uno de los mayores índices de pobreza a gestionar.

El Servicio de Salud Iquique es la institución pública de salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región de Tarapacá a prestaciones de salud de calidad y oportunas, en conformidad con los objetivos sanitarios del Gobierno de Chile.

El Servicio de Salud de Iquique tienen por **misión**: "Mejorar la salud de la población de Tarapacá gestionando en forma eficiente y eficaz la red asistencial de salud, a través de un modelo de atención integral, con énfasis en las personas mediante la prevención y promoción, con alto componente de participación ciudadana."

Respecto de su **visión**, el Servicio se ha propuesto " Ser una de las regiones más saludables del país, con una red asistencial que garantice el acceso equitativo, oportuno e igualitario con un modelo acorde a los objetivos sanitarios del país."

La red asistencial del Servicio de Salud de Iquique posee características especiales, a saber:

Red dispersa geográficamente en 7 comunas (Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane) altamente distantes unas de otras con ciertas dificultades de acceso.

El Convenio de Programación suscrito entre el Ministerio de Salud, Gobierno Regional de Tarapacá y el Servicio de Salud Iquique, considera una inversión para el periodo 2011 - 2014 de \$MM 67.000 aprox. ; lo que implica entre otros la reposición de equipamiento e instrumental clínico, equipamiento nuevo, infraestructura hospitalaria para el Hospital de Iquique y la construcción de un nuevo Hospital de Mediana Complejidad con una dotación de 200 camas, para la comuna de Alto Hospicio.

Los establecimientos que conforman la Red Asistencial del Servicio de Salud Iquique son: un hospital tipo 1 (Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames de Iquique), seis centros de atención primaria de salud (APS), cuatro centros comunitarios de salud familiar y catorce postas. Hay falencia de algunas especialidades médicas, lo que concentra las redes de derivación excesivamente en el centro de alta complejidad de la región que es el hospital tipo 1 asentado en la ciudad de Iquique.

En consecuencia a los anteriores factores, es necesario fortalecer aún más el modelo atención y gestión en red en la región de Tarapacá, representando un desafío fundamental, el establecer coordinaciones adecuadas, tanto con el Gobierno Regional, como con los alcaldes respectivos.

Servicio de Salud Iquique			
	Provincia	Capital	Comunas
Comunas de Jurisdicción	Iquique	Iquique	2 (Iquique; Alto Hospicio)
	Del Tamarugal	Pozo Almonte	5 (Pozo Almonte; Pica; Huara; Colchane; Camiña)
Población	Población total	321.726 habitantes*	
	Población Beneficiaria	216.471 (Fondo Nacional de Salud 2011)	
Número de Hospitales	• 1		
Nº Centros de Salud y Consultorios	• 1		

Otros establecimientos	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Atención Primaria de Urgencia SAPU : 1 (Del H.C.S.F. de Alto Hospicio)
------------------------	---

*Instituto Nacional de Estadísticas, INE

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

- Director/a Servicio
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital Regional Ernesto Torres Galdames de Iquique
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional Ernesto Torres Galdames de Iquique
- Director/a Hospital Alto Hospicio

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios otorgados por la Subdirección Administrativa del Servicio son los siguientes:

Principales Servicios Otorgados*	Año 2008	Año 2009	Año 2010
Consultas médicas especialidades	88.157	99.289	97.509
Indicadores Hospitalización			
Total de camas	332	353	379
Egresos Hospitalario	14.986	15.972	16.119
Índice Ocupacional (%)	80,1	83,4	82,9
	6,6	6,8	7,0

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefe/a Finanzas y Contabilidad:** cuya función corresponde a asesorar en la toma de decisiones presupuestarias y financieras a las autoridades de la Institución
- **Jefe/a Recursos Físicos:** cuya función corresponde a asesorar en la identificación de requerimientos para estudios de vulnerabilidad de infraestructura física, equipamientos y parque automotriz de los establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud
- **Jefe/a Servicios Generales:** cuya función corresponde a la de asesorar en la planificación y ejecución en materias de mantención y aseo, movilización y administración de convenios de prestación de servicios que apoyan la labor de la institución

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 dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- **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 dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** coordinándose en ámbitos que impliquen la gestión financiera como por ejemplo la capacitación y desarrollo Institucional, el presupuesto del Subtítulo 21 Remuneraciones en general.

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**

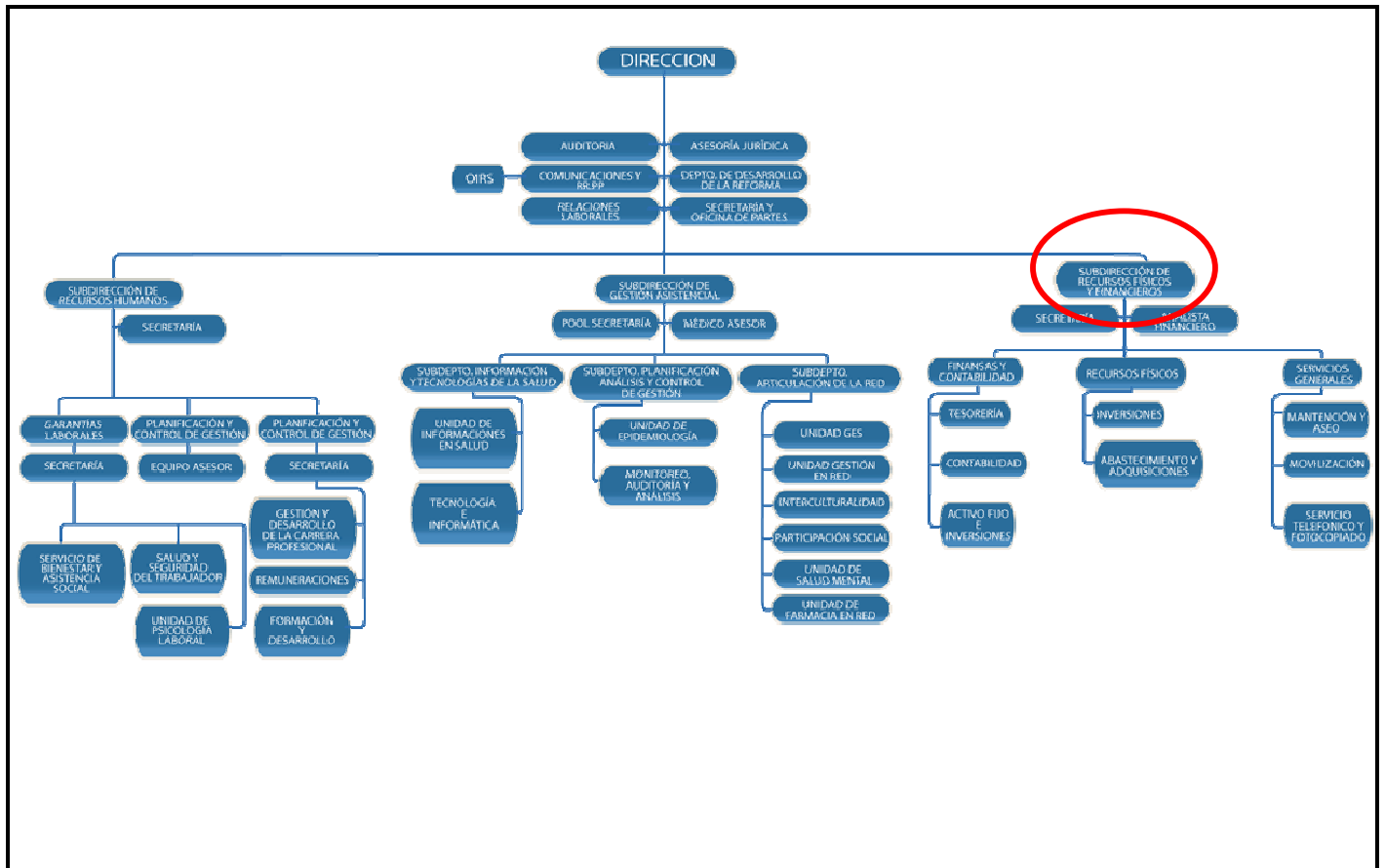
<p>Gobierno Regional, con los que se vincula a través de los departamentos de salud para la coordinación y ejecución de proyectos, transferencia de fondos y rendición de cuentas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación, para efectos 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. <p>Finalmente debe relacionarse con los siguientes entes privados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Red de salud privada de la Región de Tarapacá, 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. <p>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.</p>
--

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	30
Dotación Total del Servicio de Salud	1.417
Dotación honorarios del Servicio	163
Presupuesto que administra	\$16.302.451.000
Presupuesto del Servicio	\$40.083.774.000

Fuente: Servicio de Salud Iquique, 2011

ORGANIGRAMA



Fuente: Servicio de Salud Iquique, 2011 (www.saludiquique.cl)

RENTA

El cargo corresponde a un grado **3º** 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.198.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, 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 bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.442.652.-	\$1.343.459.-	\$3.786.111.-	\$3.144.390.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.349.148.-	\$1.842.031.-	\$5.191.179.-	\$4.148.499.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.479.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.432.181.-	\$1.337.700.-	\$3.769.881.-	\$3.132.218.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.604.111.-	\$1.432.261.-	\$4.036.372.-	\$3.330.789.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.198.000.-

***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.