

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-05-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Martínez

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 14, 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	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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 institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, 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 actuar y tomar decisiones, desarrollando estrategias de colaboración internas y externas.

Se valorará presentar a lo menos tres años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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.

Capacidad para orientar y promover relaciones de colaboración y compromiso, guiando a los equipos de trabajo hacia el logro de un fin común y generando una visión sistémica.

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 formación y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos físicos, financieros, tecnológicos y logística, tanto en el sector público como privado. Asimismo, se valorará el conocimiento y/o experiencia en gestión de proyectos.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Dependencia	Jefe Superior del Servicio
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio le corresponde liderar la coordinación de la gestión administrativa de los establecimientos hospitalarios y de atención primaria dependientes del Servicio, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Recursos Financieros, Recursos Físicos, Informáticos e iniciativas de inversión; contribuyendo al logro de los objetivos sanitarios y metas del Servicio.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa y financiera, con el objeto de, cumplir con los objetivos sanitarios.
2. Asesorar administrativamente al Director del Servicio y a los establecimientos de salud pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud, en las distintas áreas de su competencia.
3. Elaborar la propuesta presupuestaria anual y proponer su 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.
4. Liderar 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.

5. Garantizar la óptima utilización de los recursos disponibles del Servicio en materias presupuestarias, de inversión, tecnologías de información.
6. Liderar y generar las condiciones necesarias para ejecutar e implementar el proceso de planificación, desarrollo y evaluación, en materias relacionadas con presupuesto, inversión, logística y desarrollo institucional.
7. Favorecer desde la dimensión administrativa a la integración funcional de los establecimientos de la Red de Salud Valparaíso-San Antonio, optimizando sus resultados y aumentando la equidad en sus prestaciones.
8. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la autogestión y acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la subdirector/a administrativo del Servicio de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos principales:

1. Concebir e instalar un modelo de gestión financiera que permita la ejecución oportuna y eficiente del presupuesto anual y mantener el equilibrio presupuestario en la Red.
2. Generar e implementar nuevos proyectos, que fortalezcan la cartera de inversiones de la Red, los núcleos de inversión regional y del mismo modo, concretando los actuales proyectos, en el marco del desarrollo de la red asistencial del Servicio.
3. Implementar los de proyectos de actualización tecnológica a través de la gestión estratégica, en el ámbito de su competencia, con el fin de mejorar el desarrollo continuo de todos los niveles de la institución.
4. Generar una estrategia y controlar su implementación, respecto a las mejoras en la gestión administrativo financiero, con el objeto de apoyar a los hospitales de alta complejidad del Servicio en materias relacionadas con los procesos de autogestión y acreditación.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La población usuaria del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente 466.143 personas, que se distribuyen en dos provincias Valparaíso, San Antonio, entre cuyas diez comunas se incluye el territorio insular de Juan Fernández.

De esta forma, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

La población general del Servicio se caracteriza por una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada es altamente dependiente de los servicios que entrega la Red de Salud.

El Servicio de Salud Valparaíso San Antonio posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como Oncología, Neurocirugía y Cirugía Bariátrica.

Se destaca el desarrollo del Centro Regional de Sangre y tejidos que hoy entrega servicios de apoyo desde la Primera hasta la Sexta región del país.

Son cinco los hospitales que forman parte del Servicio de Salud y se encuentran clasificados de la siguiente forma:

- Hospital de Alta Complejidad : Carlos Van Buren de Valparaíso
- Hospitales de mediana Complejidad: Dr. Eduardo Pereira de Valparaíso y Claudio Vicuña de San Antonio.
- Hospital Psiquiátrico: Del Salvador de Valparaíso
- Hospital de Baja Complejidad : Casablanca

Además pertenecen a la Red del Servicio los Centros de Salud Familiar Jean et Marie Thierry y Plaza Justicio, el Centro regional de Sangre y el Consultorio de Especialidades Odontológicas.

Actualmente el Servicio contempla los siguientes proyectos de inversión:

- CESFAM Juan Fernández \$ 3.800.000.000,
- CESFAM Rodelillo \$ 3.227.000.000,
- CESFAM Algarrobo \$ 1.300.000.000,
- CESFAM El Tabo \$ 1.007.000.000
- CESFAM LloLleo \$ 2.400.000.000 y
- Hospital Claudio Vicuña \$ 36.600.000.000.

Como parte de los principales lineamientos estratégicos que presenta la ejecución del cargo se destacan:

- Mantener equilibrio presupuestario.
- Ordenar proceso de control presupuestario en la Red.
- Disminuir la deuda, optimizar el proceso de compras logrando un cabal cumplimiento ley de compras publicas.
- Contar con una información financiera contable oportuna.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoria del Servicio de Salud
- Jefe del Departamento de Atención Primaria
- Director/a Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
- Director/a Hospital Claudio Vicuña
- Director/a Hospital Eduardo Pereira
- Director/a Hospital Psiquiátrico Del Salvador

**BIENESY/O
SERVICIOS**

	2009	2010	2011
Consultas de Especialidad realizadas	277.510	257.067	268.230
Consultas Nuevas de Especialidad	87.515	83.512	74.360
Número de Egresos	47.537	46.077	48.379
Promedio Días Estada	6,2	6,3	6,3
Índice Ocupacional	83,4	93,9	91,1
Intervenciones Quirúrgicas	32.463	28.604	29.323

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.

EQUIPO DE TRABAJO

La Subdirección Administrativa, cuenta con un equipo de trabajo organizado en Subdepartamentos:

- **Subdepartamento de Recursos Físicos y Financieros:** 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.
- **Subdepartamento de Logística:** 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.
- **Subdepartamento de Informática:** Tiene la misión de proveer herramientas tecnológicas de gestión clínica y administrativa a los subdepartamentos de la Dirección del Servicio de Salud y sus establecimientos de Salud, entregar orientaciones del nivel central y asesoría especializada a los directivos de la red de salud.

Otros subdepartamentos con quien trabaja son:

- Subdepartamento de Operaciones
- Oficina de Control de gestión y Desarrollo Organizacional
- Subdepartamento de Ingeniería y Proyectos

Por otro lado es importante destacar que de la Subdirección Administrativa dependen 44 funcionarios, y 50 indirectamente contratados por empresas externas.

**CLIENTES
INTERNOS**

Los clientes internos con los cuales debe relacionarse el Subdirector/a Administrativo son:

Director del Servicio Valparaíso San Antonio.

El/la Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud; con quien coordina los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos de la Red.

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 consumo.

Subdirector/a de Recursos Humanos; con quien se relaciona en las áreas asociadas al costo de remuneraciones del personal y manejo presupuestario del área.

**CLIENTES
EXTERNOS**

El/la Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar con los siguientes actores externos:

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

Ministerio de Salud: para efectos de coordinación en la implementación de políticas en área a cargo.

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:

Proveedores del Sistema Público de Salud para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministro.

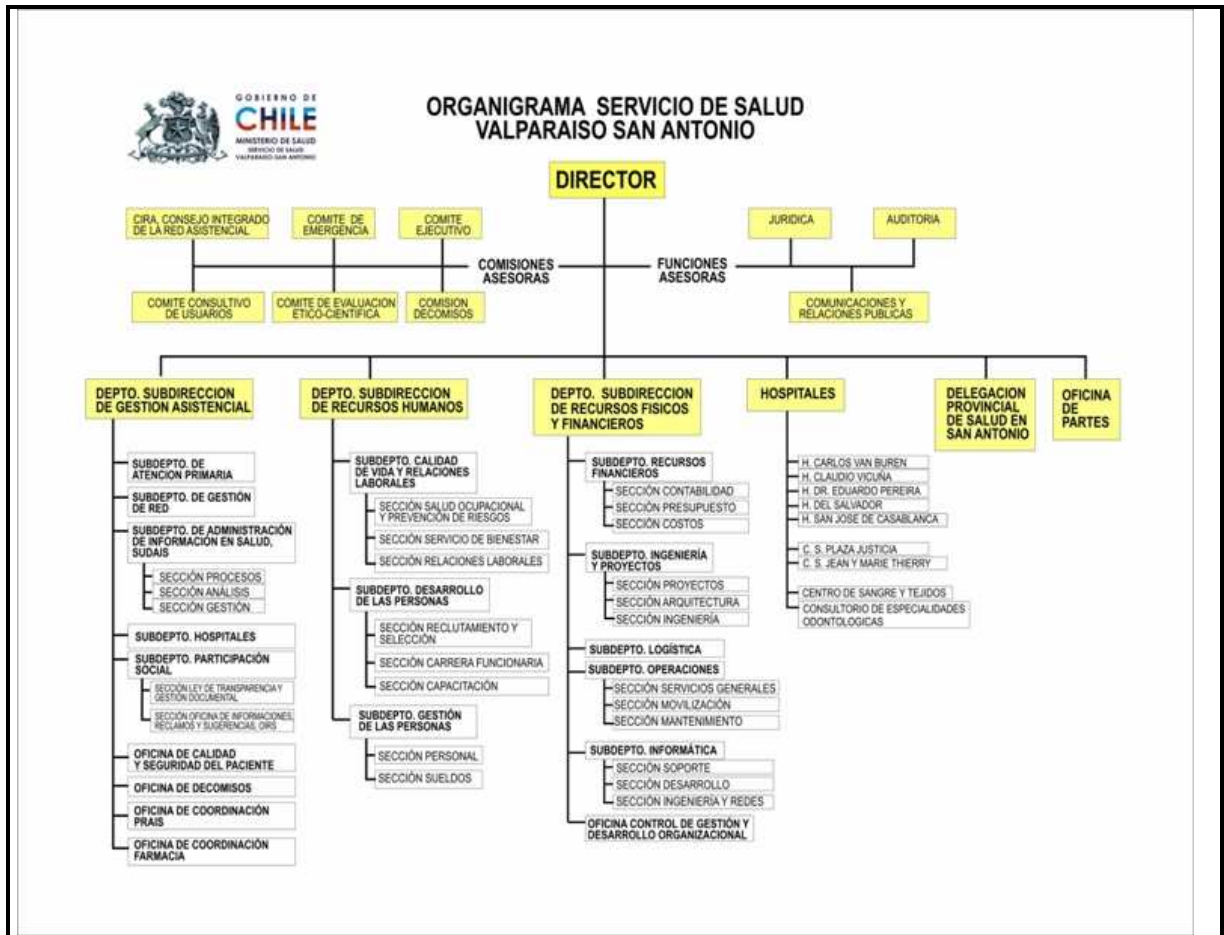
En menor grado, debe relacionarse con representante de firmas proveedores de servicios e insumos, participando directamente de licitaciones, formando equipos de trabajo que sean contraparte en procesos licitatorios.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	44
Dotación total del Servicio	3.235
Dotación honorarios	500
Presupuesto del Servicio año 2012	\$ 105.327.000.000

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio

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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.065.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	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.-	\$1.490.114.-	\$3.782.597.-	\$3.078.629.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.063.778.-	\$1.991.455.-	\$5.055.233.-	\$3.960.984.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.373.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.281.489.-	\$1.482.968.-	\$3.764.457.-	\$3.065.024.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.065.000.-

***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 directivo 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 deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- 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 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.