

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA NORTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía, Angol

I. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Araucanía Norte, le corresponderá liderar la gestión administrativa del Servicio de Salud, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación de las áreas financiera, de recursos físicos y de inversiones y proyectos, con el fin de contribuir al logro de los objetivos asistenciales y sanitarios, metas del servicio y a la implementación de las políticas estratégicas del mismo. Lo anterior, de acuerdo con el marco normativo vigente.

**1.2
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 privado¹.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N°17 del 24 de agosto del 2017 del Ministerio de Salud

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-07-2019.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramirez

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Araucanía Norte:

“Ser una Red Pública de Salud que lidera, en Malleco, la prestación de servicios individuales y comunitarios, con pertinencia cultural, participación social, con enfoque de equidad y de derechos. Con alianzas asistenciales docentes y estándares de calidad y uso eficiente de recursos”.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Organizar la red del servicio de salud Araucanía Norte como sistema integrado (RISS), para resolver demandas de atención de salud en la realidad territorial a cargo, aplicando el Modelo de atención integral con enfoque de salud familiar, comunitaria e intercultural, considerando los objetivos sanitarios país.
- Instalar en la gestión sanitaria del SSA Norte, el abordaje de determinantes sociales, para mitigar inequidades identificadas en salud, resguardando derechos ciudadanos, con participación social, alianzas intersectoriales y manejo comunicacional para toma de decisiones informadas.
- Desarrollar y administrar integralmente las personas que trabajan en la red de salud SSA Norte, aplicando Código de buenas prácticas laborales y logrando equipos completos para APS y especialidad.
- Administrar eficiente y eficazmente los recursos financieros, físicos, de tecnologías y de proyectos e inversiones, dando cumplimiento a normativa y legalidad vigentes, para proveer servicios de salud con seguridad y calidad y lograr coberturas y resultados sanitarios útiles.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria Municipalidad o de los Servicios.
- Acciones en establecimientos de la red Hospitales, Centro de Diagnóstico y Tratamiento CDT, Centro de Referencia de Salud CRS.
- Acciones de las Direcciones de los Servicios de Salud.

Clientes Institucionales del Servicio:

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Causantes de subsidio único familiar.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables. Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario. Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Araucanía Norte se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

El Servicio, forma parte de la Macrozona Sur, compuesta por los Servicios de Salud de: Ñuble, Bío Bio, Concepción, Talcahuano, Arauco y Araucanía Norte.

Asimismo, el Servicio de Salud se relaciona en la región con instituciones públicas tales como Intendencia, Contraloría, Gobernación, Municipalidades y otras instituciones que participan del desarrollo de políticas públicas a nivel local como organizaciones comunitarias, fundaciones u otras.

Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El servicio de Salud Araucanía Norte está inserto en un entorno intercultural, por ende, el programa de salud mapuche es muy relevante en todo su actuar. En todos los Hospitales funciona el programa mapuche y mesa mapuche de trabajo para contribuir a la disminución de brechas de inequidad, en la situación de salud de pueblos originarios, a través de la construcción participativa de planes de salud que reconozcan la diversidad cultural, promuevan la complementariedad entre sistemas médicos y provean servicios de salud adecuados que respondan a necesidades, derechos y perfiles epidemiológicos específicos.

Por otro lado, actualmente se encuentran en proceso de Normalización, los Hospitales de Angol, Curacautín, Collipulli y Lonquimay, los que vendrán a satisfacer necesidades de nuestra población, ya que todos crecen tanto en infraestructura, como en Recursos humano.

Importante destacar que la red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Norte

posee Centros de diálisis públicos en Curacautín, Traiguén y Victoria, estableciendo una nueva forma de trabajar respecto a esta patología.

La red de salud de la Provincia de Araucanía Norte está integrada por:

Tipo de Establecimiento	Número
Postas de Salud Rural (PSR)	54
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	8
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	1
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de alta Resolutividad (SAR)	2
Establecimiento Baja Complejidad	4
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	2
Clínica Dental Móvil	3
PRAIS	1
Total	86

Los hospitales asociados son:

-Hospital Mauricio Heyermann Torres de Angol (Alta complejidad):

Ubicado en la capital provincial, posee 184 camas, con UTI adulto, pediátrica y neonatal. Posee las especialidades básicas de la medicina, más corta estadía adulto y otras especialidades como oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, neurología, dermatología, traumatología, radiología, anatomía patológica, cardiología, Urología y otras. Además, posee las especialidades odontológicas de Ortodoncia, periodoncia, rehabilitación Oral, endodoncia, maxilofacial y radiología.

-Hospital San José de Victoria (Alta complejidad):

Ubicado en la comuna de Victoria, posee 176 camas y al igual que el Hospital de Angol posee las especialidades básicas de la medicina, más oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, neurología, dermatología, traumatología, anatomía patológica, cardiología, Urología y otras. Asimismo, posee las especialidades odontológicas de Periodoncia, endodoncia, rehabilitación oral, ortodoncia, TTM y Odontopediatría. También posee 12 sillones de diálisis.

-Hospital Dr. Dino Stagno Maccioni de Traiguén (Mediana complejidad):

Hospital que cuenta con 92 camas y posee la especialidad de pediatría. En odontología posee las especialidades de Odontopediatría, ortodoncia,

periodoncia, endodoncia y rehabilitación oral. Este Hospital posee 6 sillones para diálisis.

-Hospital San Agustín de Collipulli (Familiar y comunitario):

Posee 25 camas y es un Hospital que es proceso de normalización.

-Hospital de Purén (Familiar y comunitario): Hospital de baja complejidad que posee 28 camas indiferenciadas. Actualmente se está materializando un proyecto de conservación donde el Hospital se remodela en su totalidad.

-Hospital de Lonquimay (Familiar y comunitario): Posee 24 camas y también es un Hospital que se encuentra en proceso de normalización.

-Hospital Dr. Oscar Hernández Escobar de Curacautín (Familiar y comunitario): Posee 24 camas y posee 6 sillones de diálisis. Actualmente se está construyendo el nuevo Hospital de Curacautín, que crecerá en oferta para los usuarios.

Algunos de los desafíos del Servicio para el periodo son:

1. Fortalecer la Red Integrada de Salud en atención a resolver la demanda en salud que presenta la comunidad.
2. Aplicar el modelo de Atención Integral con enfoque en salud familiar, comunitaria e intercultural.
3. Promover la Satisfacción Usuaría, considerando el marco de derechos, con enfoque de territorio y equidad, efectuando las acciones y coordinaciones necesarias con los actores relevantes de la región.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD ARAUCANÍA NORTE			
AÑO 2016 - 2018			
Información de Actividades	2016	2017	2018
Consultas Medicina general	74.374	71.755	68.305
Consultas Especialidad	90.226	95.664	138.760
Consultas Odontológica APS	168.339	189.125	206.464
Consultas Odontológica especialidad	33.324	53.101	64.393
Consultas de Urgencia	334.435	258.064	256.390
Partos	1.026	885	947
Cesáreas	1.417	1.248	1.292
Intervenciones Cirugía Mayor	7.343	7.114	9.441

Intervenciones Cirugía Menor	7.049	3.666	4.913
Prestaciones valoradas GES	68.884	64.952	76.651
Prestaciones valoradas No GES	62.627	71.664	77.439

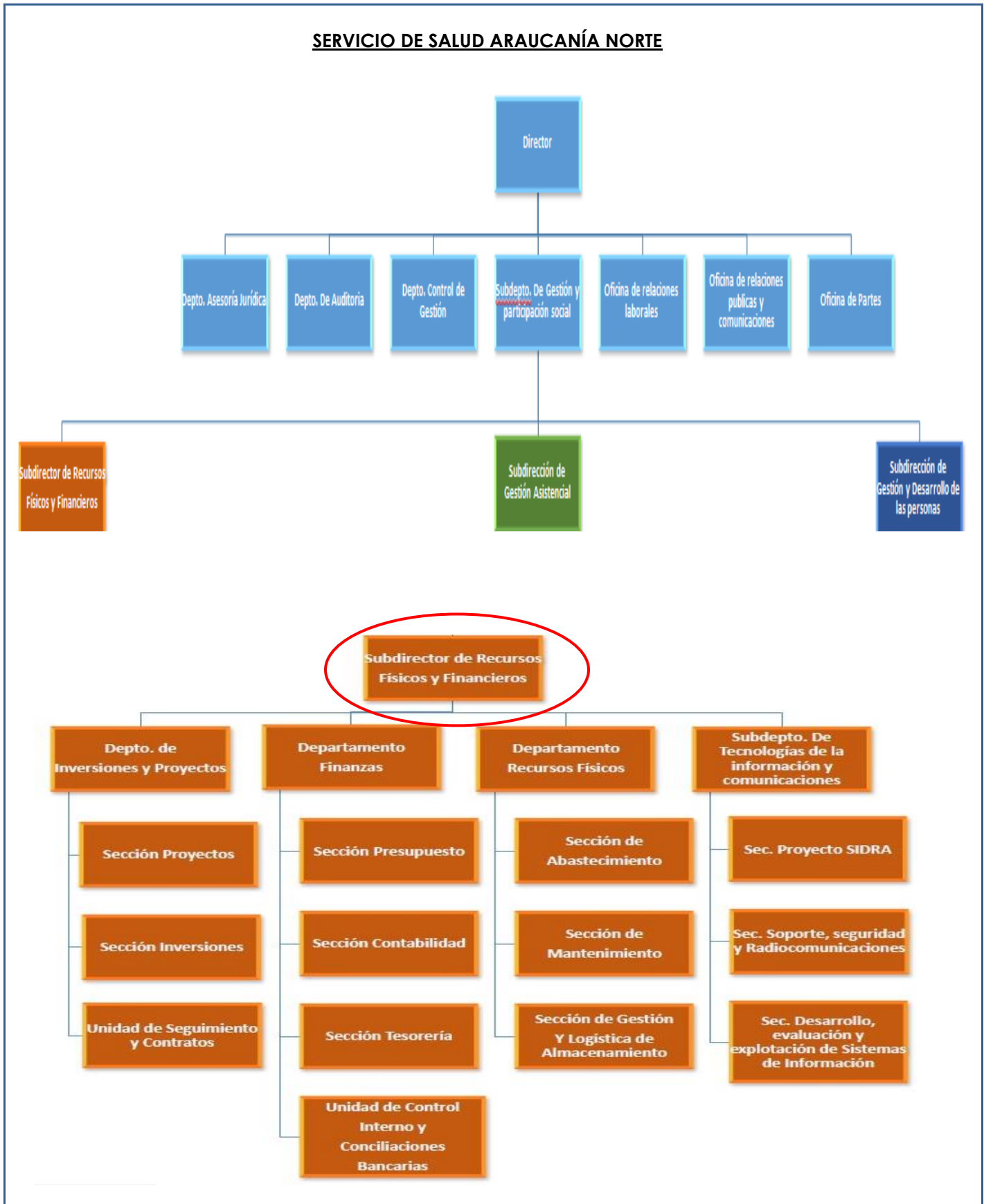
La Dirección de Servicio de Salud Araucanía Norte, en lo que refiere a la deuda financiera, presenta lo siguiente:

Año 2017: \$ 3.528.414.000

Año 2018: \$ 6.209.827.000

*El aumento de la deuda se debe al mayor gasto en Remuneraciones, por lo que bienes y servicios debe cubrir esa brecha.

2.5 ORGANIGRAMA



El Subdirector/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de tres Departamentos y un subdepartamento:

1. Jefe/a Depto. De Inversiones y proyectos: Departamento Asesor, cuya función principal es Elaborar los proyectos que debe presentar la Dirección del Servicio para postular a fuentes de financiamiento tales como FNDR y sectoriales. Asesorar a las autoridades superiores de la Dirección del Servicio, en la planificación de todo lo relativo a la cartera de inversiones. Además, deberá Mantener canales de información con otras entidades del sistema de salud, con la finalidad de potenciar acciones comunes de desarrollo interinstitucional en área de interés común, generar y administrar bases de datos de proyectos. Adecuar las metodologías para la presentación de los distintos proyectos y divulgar toda la Red (hospitales y municipios).

Además, tiene por objetivo planificar la cartera de inversión provincial en forma sistemática, así como desarrollar y gestionar los estudios de pre inversión de los establecimientos de la red dependientes del Servicio de Salud Araucanía Norte, en sus componentes de obras civiles, equipos y equipamiento y todas aquellas actividades que le sean asignadas por el Jefe del Departamento en esta materia. Estudiar y establecer desde un punto de vista técnico- financiero, el seguimiento de proyectos y programas, en conjunto con otros departamentos, del Servicio de Salud. Efectuar labores de coordinación y asesoría a toda la Red Asistencial y a otros organismos, tales como las Gobernaciones Provinciales, para una correcta formulación de proyectos y una implementación eficaz a las inversiones a realizar en salud.

2. Jefe/a Depto. De Finanzas: El departamento de finanzas tendrá las siguientes principales funciones: a) Integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio, en el marco de la planificación de la red asistencial. Asimismo deberá conocer, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de los establecimientos de autogestión en red y asesorar al Director en la elaboración de un informe al respecto a la Subsecretaría de Redes Asistenciales. b) Proponer la distribución del presupuesto entre los establecimientos dependientes del Servicio, controlar su ejecución y proporcionar información consolidada del Servicio en su conjunto. e) Analizar la información financiera, realizar la planificación correspondiente y establecer mecanismos de control y evaluación de la gestión financiera de acuerdo a las necesidades de la Red. Para lo anterior, deberá cumplir las funciones que señala el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud y aquellas que se le encomienden o deleguen por el Subdirector Administrativo

3. Jefe/a Depto. Recursos Físicos: El Departamento de Recursos Físicos tendrá como función principal el velar para que los establecimientos de la Red Asistencial dispongan en forma oportuna y eficiente de los recursos físicos y demás elementos que requieran para sus actividades, así como también planificar, dirigir, controlar evaluar y mantener los servicios, procesos y recursos físicos de la Dirección del Servicio, Departamento que deberá cumplir las funciones que señala el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud y aquellas propias de su naturaleza y lo que se le encomienden o deleguen.

4. Jefe/a Subdepartamento de tecnologías de la información y comunicaciones: Serán funciones del Subdepartamento de Tecnologías de Información y Comunicación:

a) Dirigir el proceso de diseño de las aplicaciones de las tecnologías de información y telecomunicaciones de acuerdo a los requerimientos de la Red Asistencial y conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud y participar en la conducción del proceso de implementación y soporte del mismo.

b) Ser la contraparte técnica de los convenios de la mantención de los equipos que dan soporte las tecnologías de información.

c) Prestar Asesoría Técnica a las Áreas funcionales de la Red Asistencial, en materias de diseño y de desarrollo de los sistemas de información, tanto locales como corporativas y en general en el área de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

d) Generar los motores de integración de los sistemas locales con los sistemas corporativos, tales como: Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH), Sistema de Información de Gestión Financiera del Estado (SIGFE), Sistema Informático de Gestión de las Garantías de Salud (SIGGES).

e) Ser responsable del cumplimiento de las políticas y normativas en materia de tecnologías de la información fijadas por el Ministerio de Salud.

f) Elaborar y proponer el presupuesto de los recursos informáticos para el Servicio de Salud, y aquellas propias de su naturaleza y/o que se encomienden o deleguen.

g) Cumplir con las demás funciones que le encomiende su superior directo, y de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y que estén dentro del Marco Legal.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.417
Dotación de Planta	614
Dotación a Contrata	1803
Personal a Honorarios	370

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$82.826.203.000.-
Presupuesto de Inversión	\$28.951.574.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio de Salud Araucanía Norte cuenta para el año 2018 con una Población INE de 205.124 habitantes, que corresponde al 1.167% de la Población para el País (17.574.003 habitantes). La población FONASA asciende a 182.778 beneficiarios 2017, que corresponde al 85% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud.

La provincia de Malleco cuenta con 11 comunas siendo la comuna de Angol la de mayor tamaño de la provincia en cuanto a territorio y población, además es donde dicho cargo tiene su asiento al igual que toda la Dirección del Servicio de Salud.

El servicio se inserta en un territorio que presenta altos niveles de población rural e indígena, con sectores aislados geográficamente de los polos urbanos.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
2. Director/a Atención Primaria
3. Jefe/a Departamento Auditoría
4. Director/a Hospital Angol
5. Subdirector/a Administrativo Hospital Angol
6. Director/a Hospital Traiguén

- 7. Director/a Hospital Victoria
- 8. Subdirector/a Médico Hospital Victoria

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, en el marco de la planificación de la red asistencial y en conformidad con la producción de los establecimientos dependientes de la red, junto con la gestión, distribución y control del gasto y la ejecución del presupuesto.
2. Gestionar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial y definir políticas de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.
3. Supervisar e instruir en materias administrativas financieras y contables, a los establecimientos de la red con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de salud en respuesta a las necesidades y requerimientos de los beneficiarios.
4. Gestionar los procesos de licitación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones de acuerdo a las normas Ministeriales y ley vigente.
5. Elaborar y liderar anualmente el programa de inversiones, dirigiendo la confección de directrices y programas 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.
6. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones del Servicio de Salud, ejerciendo el liderazgo propio en los ámbitos de su competencia.
7. Liderar el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales como lo son la telemedicina, entre otras.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
GENERALES PARA
EL CONVENIO DE
DESEMPEÑO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar el desempeño financiero del Servicio de Salud, para optimizar la atención a los usuarios.	<p>1.1 Desarrollar e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, propiciando la generación de ingresos propios del servicio, en coordinación con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y Gestión Asistencial.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar sistemas de control y ajuste presupuestario que permitan contener y reducir los niveles de endeudamiento de los hospitales de autogestionados, mediana y baja complejidad y gestionar el pago oportuno de proveedores, en coordinación con los directores de establecimientos.</p>
2. Mejorar la infraestructura y equipamiento del Servicio de Salud, para brindar una atención de mayor calidad y cobertura.	<p>2.1 Ejecutar el plan de inversiones, considerando el presupuesto en coordinación con la Subdirección de Gestión Asistencial.</p> <p>2.2 Generar estrategias que logren identificar los mecanismos de financiamiento para la presentación de proyectos asociados a los planes de inversión regionales.</p> <p>2.3 Supervisar el cumplimiento en tiempo y forma de los planes de inversión, según los cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados.</p>
3. Mejorar los procesos en el ámbito de la gestión administrativa, orientándose a la mejora continua en el Servicio de Salud.	<p>3.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos, acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.</p> <p>3.2 Aumentar la eficiencia en las compras en la dirección de servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley.</p> <p>3.3 Coordinar los procesos administrativos con la red asistencial que permita el eficiente uso de los recursos y cumplimiento de metas.</p> <p>3.4 Generar un plan para coordinar los departamentos involucrados revisando</p>

	<p>los procesos para lograr plazos y metas acordadas.</p> <p>3.5 Diseñar e implementar un plan destinado a mejorar los procesos en pos del devengo, pago oportuno y recuperación de ingresos.</p>
<p>4. Actualizar tecnológicamente la red, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos</p>	<p>4.1 Elaborar y efectuar un plan de acción que permita implementar proyectos de tecnología de información que mejoren el desempeño de la red asistencial en coordinación con la Subdirección de gestión asistencial.</p> <p>4.2 Dirigir la implementación de los sistemas de información relacionados con los distintos servicios que otorga la red, cautelando la confidencialidad de la información.</p>
<p>5. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>5.1 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.</p> <p>5.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión en: -Ámbito de la Salud Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos Jefaturas, directivos o gerenciales.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continúa de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	20 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	84
Presupuesto que administra	\$111.777.777.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a tiene a su cargo la supervisión directa de tres Departamentos y un Subdepartamento:

1. Departamento de Finanzas
2. Departamento de Inversiones y Proyectos
3. Departamento de Recursos Físicos
4. Subdepartamento de Tecnologías de la Información

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Araucanía Norte para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo del Servicio de Salud, equipo Directivo de los establecimientos dependientes del Servicio, asociaciones de funcionarios y todos los funcionarios del Servicio de Salud Araucanía Norte.
- Autoridades Ministeriales de Salud.

Clientes Externos:

Para el/la Subdirector/a Administrativo, el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud. Se identifican también como clientes externos de este cargo la Autoridad Sanitaria Regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, Gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio y organizaciones de la comunidad.

5.4 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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.276.000.-** 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 bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.189.421.-	\$2.073.123.-	\$5.262.544.-	\$4.292.572.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.216.725.-	\$2.740.872.-	\$6.957.597.-	\$5.472.328.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.686.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.174.777.-	\$2.063.605.-	\$5.238.382.-	\$4.275.755.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.276.000.-

***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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento:

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación:

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente:

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee:

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción:

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente:

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones:

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación:

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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos:

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.