

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-10-2011

### **DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL**

#### **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 Legal: Artículo 2º del DFL N° 33 de 18 de julio de 2008, 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20%
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15%
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	20%
<b>A5. LIDERAZGO</b>	15%
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10%
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	10%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, epidemiológicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Metropolitano Central.

### **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.

Capacidad para diseñar e implementar sistemas de monitoreo y control de tareas y procedimientos, coordinando y planificando el conjunto de medios disponibles para la toma de decisiones oportuna a fin de mejorar la gestión.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales en cargo de similar complejidad.

### **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, debiendo adaptar, de ser necesario, sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales, a fin de iniciar la reconstrucción y orientar los objetivos al cumplimiento de las metas sanitarias del país.

### **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.

### **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 gestión estratégica en organizaciones de complejidad y envergadura homologables a las del cargo, idealmente en el área de gestión de redes o afines.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Central
Dependencia	Ministro de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central le corresponde gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la salud integral de esta población en el marco de la reforma sectorial y del nuevo modelo de gestión en salud, para asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Servicio de Salud Metropolitano Central le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar y supervisar para cada entidad administradora de salud primaria, así como para los demás establecimientos de su dependencia, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias con criterios de calidad y equidad.
3. Velar por la referencia, derivación y contra derivación de los usuarios del sistema, asegurando que en este transcurso se procure su mejoría, con la mayor oportunidad y calidad, cuidando el respeto a sus derechos y el buen trato, tanto dentro como fuera de la mencionada red.

4. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los hospitales autogestionados, la forma en que éstos se relacionarán con los demás establecimientos y los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su autogestión en Red.
5. Celebrar y supervisar los convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores, independiente de su administración.
6. Ejecutar las políticas de inversión y de gestión financiera. Asimismo, elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
7. Desarrollar procesos de gestión en la Red Asistencial, de tal modo de incorporar las mejores ideas y prácticas en la atención de salud a la comunidad, generando procesos de colaboración y participación que contribuyan a la integración de los funcionarios y al buen clima laboral.
8. Todas las demás funciones definidas para el Gestor de Redes, en el D.S. 140 y Ley de Reforma de Salud.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El Director/a del Servicio de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos en pro al desarrollo de un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad, su entorno familiar y su comunidad,;

1. Impulsar el rediseño de la Red Asistencial, buscando la mejor contribución de cada uno de los actores de la red al servicio de los usuarios, optimizando el funcionamiento de cada establecimiento así como las formas de articulación y enlace, constituyéndose en un gestor para facilitar la respuesta oportuna y de calidad a la población beneficiaria.
2. Generar un plan de trabajo de micro y macrored en salud con los demás servicios de la región y del país con el fin de lograr apoyos mutuos para responder oportuna y satisfactoriamente a las demandas de salud de la población.
3. Optimizar y/o ejecutar oportunamente el uso de los recursos a través de la mejoría de la integración de los componentes de la Red Asistencial.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar a los funcionarios como personas que integran equipos de salud centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco

de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.

5. Liderar el desarrollo del soporte tecnológico de la red, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.
6. Dirigir la puesta en marcha el nuevo Hospital concesionado Maipú – Cerrillos.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La reforma del sector salud ha buscado articular un sistema que responda a las actuales demandas de atención de salud de la población, adecuándose a los cambios producidos por las importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas de los últimos años. La reforma busca facilitar la equidad en el acceso a la salud, en la perspectiva de mejorar los logros sanitarios del país, y la calidad de vida de las personas.

En este contexto los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas y sus familias, llevando su quehacer hasta el acompañamiento a la muerte. Para cumplir con esta labor la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos ubicados en el territorio, a saber: atención primaria de salud (tanto municipal como dependiente), centros de especialidad ambulatorios y hospitales; además de establecimientos de salud privados que suscriban convenios con el servicio de salud respectivo.

Los directivos de salud se constituyen en articuladores y gestores en la relación entre los diferentes actores de la red ya señalados.

Asimismo, la red asistencial de cada servicio debe colaborar y complementarse con la de otros servicios y con otras instituciones públicas o privadas, a fin de resolver adecuadamente las necesidades de salud de la población.

El territorio de responsabilidad del Servicio de Salud Metropolitano Central está constituido por las comunas de Santiago, Estación Central, Cerrillos, Maipú y una pequeña porción de Pedro Aguirre Cerda, y con una población total estimada para el año 2010, de 1.165.000 habitantes.

La realidad demográfica y epidemiológica es diferente en las comunas del territorio, todas ellas son urbanas pero con importantes diferencias en su estructura etárea y composición:

**Santiago** es la comuna que presenta mayor envejecimiento de su población, al mismo tiempo que inmigración.

**Maipú** destaca por ser la comuna de mayor crecimiento en los últimos años, con población joven y alta tasa de natalidad.

**Cerrillos** es una comuna que representa alrededor del 6% de la población total del territorio.

**Estación Central** es una comuna pobre, con alta movilidad y una creciente proporción de inmigrantes en su composición.

Finalmente, alrededor del 20% de la población de **Pedro Aguirre Cerda** son residentes del territorio del Servicio y atendidos por un CESFAM dependiente.

La misión del Servicio de Salud Metropolitano Central es "entregar atención integral, oportuna, eficiente y humanizada, contribuyendo de este modo a mejorar la salud y calidad de vida de las personas, familias y comunidades de su territorio".

Actualmente, el Servicio de Salud Metropolitano Central enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

- Desarrollo del Modelo de Gestión de Alta Dirección de la Red, generando las competencias en los equipos gestores para la conducción del proceso de articulación de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- Desarrollo de las y los trabajadores de la Red para generar equipos integrados y propositivos que entreguen atención de salud a la comunidad, poniendo al usuario al centro.
- Desarrollo del Modelo de Atención Integral de la Red que responda a las actuales demandas de salud de la comunidad, con importantes proyectos de inversión en ejecución.
- Gestión Clínica de la Red para una atención de salud con la mayor calidad, oportunidad y efectividad.
- Apoyo al desarrollo de la ciudadanía en Salud en la Red.
- Dotación de infraestructura y equipamiento para el Modelo de Atención Integral.
- Desarrollo de sistemas de información para la toma de decisiones y la gestión de la Red.

La red del Servicio de Salud Metropolitano Central está integrada por:

- Atención Primaria: 11 Consultorios Generales Urbanos certificados como Centros de Salud Familiar, 3 Centros de Salud, 3 Consultorios, 3 CECOSF, 13 Estaciones Médicas de Barrio, 1 Posta de Salud Rural.
- Atención Secundaria y Terciaria: Cuenta con un Hospital Base, tipo 1, de Alta Complejidad, (Hospital San Borja Arriarán) centro

de referencia regional en algunas especialidades. Un Hospital de Urgencia, único en el país, también de referencia nacional y regional, especialmente en el ámbito de quemados. Cuenta con 2 centros de atención especializados ambulatorios: CDT San Borja y CRS Maipú, de carácter experimental que forma parte de su red.

Población total estimada, Servicio de Salud Metropolitano Central, proyección Censal 2010:

COMUNA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	REPRESENTACION COMUNAL
SANTIAGO	85.155	82.712	167.867	14.41 %
MAIPU	393.244	412.259	805.503	69.13%
CERRILLOS	32.879	34.189	67.068	5.76%
ESTACION CENTRAL	57.695	58.144	113.839	9.77%
PEDRO AGUIRRE CERDA	5.275	5.594	10.869	0.93%
TOTAL	574.248	590.898	1.166.148	100.000%

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

- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Hospital
- Director/a Atención Primaria
- Jefe/a Departamento Auditoria
- Subdirector/a Médico/a Hospital
- Subdirector/a Administrativo Hospital

**BIENES Y/O SERVICIOS**

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD CENTRAL AÑO 2008 – 2010			
Información de Actividades	2008	2009	2010
Días Cama Disponibles	329438	342311	328134
Días Cama Ocupado	261675	283021	278767
Días de Estada	256623	272519	258304
Egresos	43260	45747	43613
Total Consultas APS Realizadas	442469	460873	425729
Total Consultas Especialidad Programadas en Red	289384	300040	289995
Total Consultas de Especialidad Realizadas	245659	269828	253.007
TOTAL CONSULTAS URGENCIA REALIZADAS	389109	419607	418703
TOTAL CONSULTAS URGENCIA SAPU REALIZADAS	182512	205274	216879
TOTAL CONSULTAS URGENCIA UEH REALIZADAS	206597	214333	201824
Partos	4058	4477	4581
Cesáreas	2199	2010	1971
Pabellones Existentes	24	24	23
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas	31537	31317	32567
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	21577	22613	22217
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Electivas Realizadas	14856	15711	14409
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias Realizadas	3893	4162	4342
Actividad Valorizada (sin compras de servicios)	M\$ 22.876.464	M\$35.311.825	M\$36.866.750

**EQUIPO DE TRABAJO**

El Director/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de cuatro Subdirectores/as:

- **Subdirector/a de Desarrollo de Modelo de Atención:** cuyo rol es el desarrollo de la transformación del modelo de atención.
- **Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial.
- **Subdirector/a Recursos Físicos y Financieros:** centrado en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.
- **Subdirector/a de Desarrollo de las Personas:** cuyo rol es la gestión del Recurso Humano por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador.

Asimismo, conformaran su equipo cuatro Jefes de Departamentos:

1. **Jefe/a Departamento Auditoría:** centrado en el control y evaluación de los procesos y en el apoyo para la implementación de planes de mejora.
2. **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
3. **Jefe/a Departamento de Relaciones Públicas y Comunicaciones:** cuyo rol es la de asesorar al Director/a en su relación con los medios de la región y el manejo de la comunicación interna y

externa de la organización, además de impulsar acciones de participación social en salud.

**4. Jefe/a de Departamento de Desarrollo Institucional:** a cargo de las Oficinas de Gestión de Solicitudes Ciudadanas, Partes y Archivos, y coordinación del funcionamiento de Comités Técnicos y Gestión.

Además, cuenta con el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) y con el Comité Técnico Consultivo como instancias asesoras.

También son parte relevante de su equipo de trabajo los directores/as de hospital y consultorios dependientes, cuyo rol es actuar en el marco de las políticas que emanan del Gestor de Red en el marco de los desafíos del sector público de salud.

**CLIENTES INTERNOS**

El Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central se relaciona con los directivos del Ministerio de salud, otros directivos de salud, el equipo directivo de los establecimientos del servicio de salud y todos sus funcionarios, así como los directivos y funcionarios de APS, tanto dependiente como municipal.

**CLIENTES EXTERNOS**

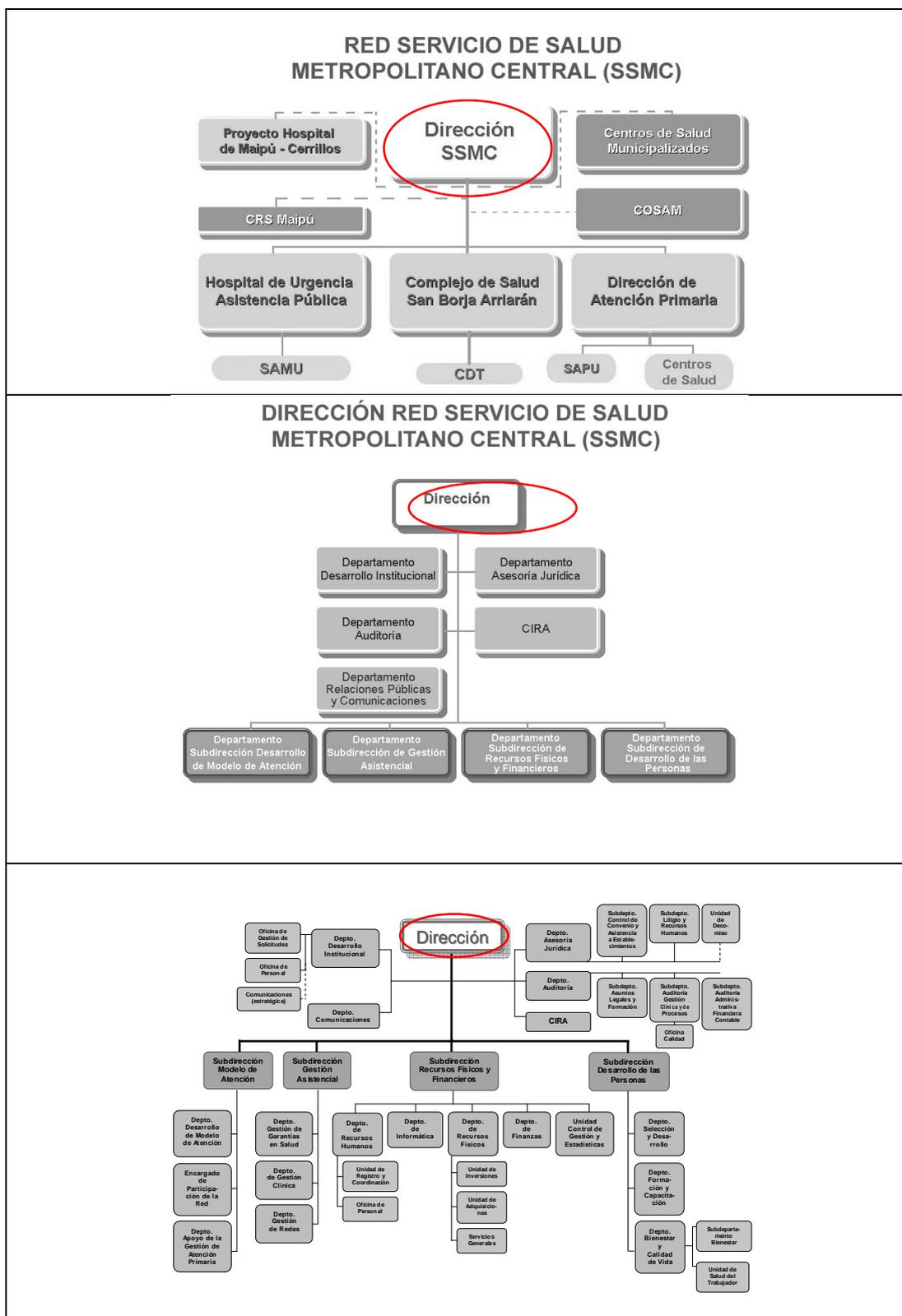
Para el Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central, el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud. Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior -incluidas el/ la Intendente, Gobernador/as, Alcaldes/esas de las comunas de la jurisdicción del Servicio-, Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad y otros Ministerios.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>5.245*</b>
Dotación Total del Servicio	<b>5.245*</b>
Personal honorarios	<b>470*</b>
Presupuesto que administra	<b>M\$ 112.662.561 **</b>
Presupuesto del Servicio 2011	<b>M\$ 112.662.561 **</b>

Fuente: \*Servicio de Salud Metropolitano Central  
\*\* DIPRES

ORGANIGRAMA



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2º 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 **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.602.000.-** 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 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.440.210.-	\$1.952.168.-	\$4.392.378.-	\$3.536.329.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.293.210.-	\$2.634.568.-	\$5.927.778.-	\$4.580.401.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.884.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.429.112.-	\$1.943.289.-	\$4.372.401.-	\$3.522.745.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.623.656.-	\$2.098.924.-	\$4.722.580.-	\$3.760.867.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.602.000.-</b>

**\*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 14.25% 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 recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario por un 3,25% sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, 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 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 altos directivos públicos nombrados 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.