

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-08-2012

**DIRECTOR/A  
SERVICIO DE SALUD  
VALPARAISO - SAN ANTONIO**

### 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 2° 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	20%
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10%
<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, epidemiológico 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, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. 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.

### **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.

Habilidad para articular estrategias que convoquen distintos actores y grupos de interés en pro del desarrollo de su gestión, tomando en cuenta que este servicio de salud se encuentra en una región de gran actividad, que cuenta con un significativo número de servicios asistenciales y hospitalarios de diversa complejidad.

### **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.

Habilidad para movilizar a la institución, siendo reconocido como un referente activo, con participación en escenarios complejos y despliegue de habilidades que le permitan llevar a cabo con oportunidad los objetivos estratégicos institucionales y ministeriales.

## 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 Valparaíso/San Antonio
Dependencia	Ministro de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud Valparaíso/San Antonio, 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, asegurando 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 Valparaíso/San Antonio, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud en la región, en el ámbito de los hospitales, como en materias sanitarias, con el fin de otorgar atenciones de salud a los usuarios de manera oportuna y eficaz.
2. Determinar para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, 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.
3. 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 equidad.
4. Velar por la referencia, derivación y contra derivación de los usuarios del sistema, asegurando que en este transcurso, se procure su mejoría, el respeto a sus derechos y el buen trato, tanto dentro como fuera de la mencionada red.
5. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los hospitales autogestionados, la forma en que éstos se relacionarán con los demás establecimientos, los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su autogestión en Red.
6. Celebrar 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.
7. Ejecutar las políticas de inversión y de gestión financiera así mismo, 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.
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/la Director/a del Servicio de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Mantener y mejorar el resultado de los indicadores de gestión del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, por medio de la generación de un plan de desarrollo en este ámbito, resguardando el equilibrio presupuestario, y asegurando la eficiencia y eficacia de la actividad asistencial.
2. Generar un plan de trabajo focalizado en el fortalecimiento y modernización de la red de salud, constituyéndose en un gestor entre los distintos actores que la conforman, para

responder en forma oportuna y de calidad a la población beneficiaria.

3. Instalar un Modelo de la Gestión de la Calidad de los procesos en los establecimientos de la Red Asistencial de Valparaíso San Antonio, que respondan a las necesidades del usuario.
4. Generar un plan estratégico, en el ámbito de las tecnologías de la información, garantizando su diseño, implementación y ejecución en la red, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.
5. Generar un plan de trabajo dirigido a asegurar el control de las listas de espera de su Servicio de Salud, y cumplir con las metas establecidas por el nivel central de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La población usuaria del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente 413.000 personas, que se distribuyen en dos provincias, Valparaíso y 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 y Neurocirugía. Recientemente se incorpora a la imagenología compleja del hospital base, un resonador magnético de los cuatro que existen en el país. Además se destaca el desarrollo que ha sostenido el Centro Regional de Sangre y Tejidos que hoy entrega servicios de apoyo a la I y VI Regiones.

En ese contexto la misión del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, se traduce en gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la salud integral de la población, en el marco de la reforma del sector y del nuevo modelo de gestión en salud, de modo tal de asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como

regionales.

Por ello, los Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud se definen en:

- Impulsar una mayor integración de los componentes de la Red Asistencial, constituyéndose en un gestor que enlaza los distintos actores que la conforman.
- Liderar al Servicio de Salud hacia un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad considerando a su entorno familiar y social, estableciendo modelos de atención más amable con la comunidad, que se caracterice por ser acogedor y oportuno.
- Potenciar el Recurso Humano del Servicio de Salud a fin de lograr competencias en la instalación del modelo de atención, la gestión en red, calidad de la atención y cumplimiento de las garantías. Como también, la integración de los funcionarios en una Política de Relaciones Laborales acorde con la legislación vigente y las necesidades de los trabajadores
- Desarrollar un modelo de gestión en Red, con énfasis en el modelo de Autogestión Hospitalaria y un aumento de la capacidad resolutoria, no solo asistencial, sino administrativa financiera, a nivel de todos los Establecimientos de la Red.
- Favorecer la actualización tecnológica y de procesos en la red.

Los hospitales que forman parte del Servicio de Salud son 5, los cuales están clasificados de la siguiente forma:

1 Hospital de Alta Complejidad: Carlos van Buren de Valparaíso

2 Hospitales de Mediana Complejidad: Eduardo Pereira de Valparaíso y Claudio Vicuña de San Antonio

1 Hospital Psiquiátrico: Del Salvador de Valparaíso

1 Hospital de Baja Complejidad: Casablanca.

Además pertenecen a la Red, los Centros de Salud Familiar (CESFAM) Jean et Marie Thierry y Plaza Justicia, ambos de la ciudad de Valparaíso.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría 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

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

<b>ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO AÑO 2007 - 2011</b>					
<b>Información de Actividades</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Días Camas Ocupado	294.486	281.183	304.011	326.555	338.438
Días de Estada	292.591	288.764	296.949	289.503	302.800
Egresos	47.289	45.431	47.537	46.077	48.379
Total de Consultas de Especialidades Programadas en la Red	251.195	248.530	268.072	260.294	271.848
Total de Consultas de Especialidades Realizadas en la Red	245.138	272.483	278.368	269.468	267.562
Partos	4.448	4.338	4.613	4.547	4.314
Cesáreas	1.630	1.537	1.660	1.511	1.567
Pabellones Existentes	28	26	26	26	26
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	14.024	17.502	19.168	17.228	18.505
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas	30.353	30.674	31.928	28.604	33.237
Actividad Valorizada sin Compra de Servicio	M\$ 26.436.986	M\$ 29.037.596	M\$ 32.731.462	M\$ 34.312.964	M\$ 36.667.709

Nota: Pabellones Existentes año 2006-2007 se considera Hospital Hanga Roa que pasó a la administración del Servicio de Salud Metropolitano Oriente en el año 2008.

**EQUIPO DE TRABAJO**

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

1. **Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial en todos sus ámbitos y aspectos de orden clínico, colaborando al/ a la Director/a en el análisis y evaluación de resultados, condiciones e impacto del trabajo asistencial de los establecimientos de la Red.
2. **Subdirector/a Gestión de Recursos Humanos:** cuyo rol es la gestión del Recurso Humano por medio de políticas y desarrollo efectivo de procesos, en torno al ciclo de vida laboral del trabajador y al desarrollo de las personas.
3. **Subdirector/a Recursos Físicos y Financieros:** centrada en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y administración equilibrada del marco presupuestario del Servicio, cautelando una ejecución presupuestaria ordenada y con sólido control de gasto.

Asimismo, conformaran su equipo 2 Jefes de Departamentos:

1. **Jefe/a Departamento Auditoría:** centrado en los procesos de control de procesos y detección de áreas de mejora.
2. **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es precisamente la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.

Son parte del equipo de apoyo al/a la directora/a, la Unidad de Relaciones Públicas y Comunicaciones y la Delegación Provincial de San Antonio.

También son parte de su equipo de trabajo los/las Directores/as de Hospital y Consultorios de Atención Primaria que dependen de la Red.

**CLIENTES INTERNOS**

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y Establecimientos de Atención Primaria que dependen del Servicio de Salud y todos los funcionarios del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio.

**CLIENTES EXTERNOS**

Para el/ la Director/a el principal cliente es la población beneficiaria de la Red Asistencial del Servicio de Salud.

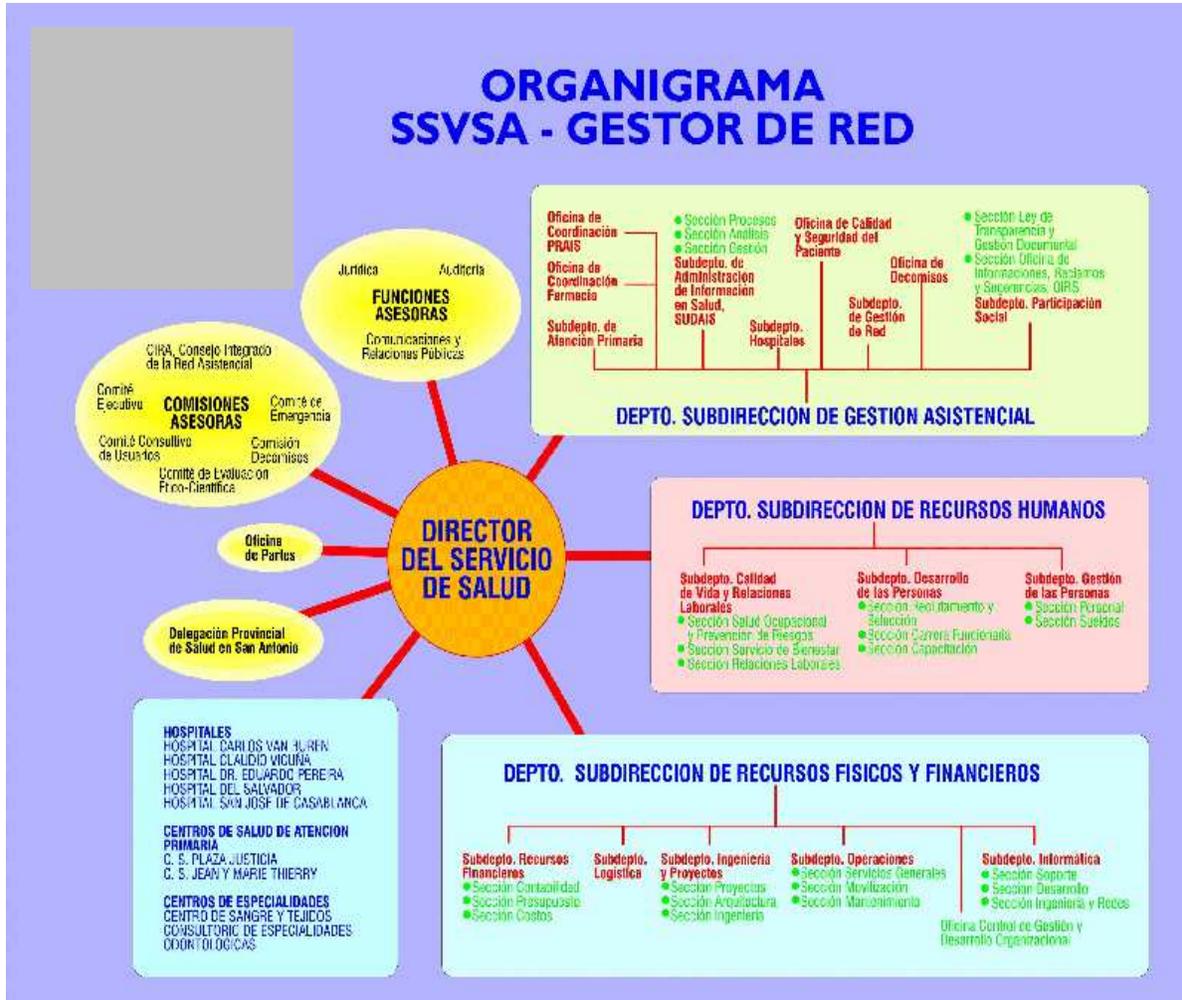
Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3.872
Dotación Total del Servicio	3.872
Dotación honorarios	208
Presupuesto que administra	\$ 104.483.107.000
Presupuesto del Servicio 2012	\$ 104.483.107.000

Fuente: Informe DIPRES marzo 2012 y Ley de Presupuestos 2012

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2° 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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.944.000.-** 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 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.562.221.-	\$2.305.999.-	\$4.868.220.-	\$3.870.967.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.457.871.-	\$3.112.084.-	\$6.569.955.-	\$4.992.435.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.245.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.550.568.-	\$2.295.511.-	\$4.846.079.-	\$3.855.911.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.754.839.-	\$2.479.355.-	\$5.234.194.-	\$4.119.829.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.944.000.-</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.

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.

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, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido 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.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, 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 de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo 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.