

I. PERFIL DE SELECCIÓN

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

DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA

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° 11 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR*
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	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 Coquimbo.

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.

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 a la gestión del cambio requerido por la institución, debiendo adaptar, de ser necesario, sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales de modernización del Servicio de Salud.

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 Antofagasta
Dependencia	Ministro de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Antofagasta

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a la Director/a del Servicio de Salud Antofagasta 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 Antofagasta le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. 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.
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 equidad.

3. 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.
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 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 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.
7. Todas las demás funciones definidas para el Gestor de Redes, en el D.S. 140, DFL 01/2005, y Ley de Reforma de Salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Servicio de Salud Antofagasta deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Generar de un plan de trabajo para la 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.
2. Generar estrategias que fortalezcan una mayor integración de los componentes de la Red Asistencial, constituyéndose en un gestor entre los distintos actores que la conforman para responder en forma oportuna y de calidad a la población beneficiaria.
3. Generar un plan de trabajo que propenda hacia un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad y su entorno familiar, estableciendo modelos de atención oportunos, acogedores y centrados en el trato digno al usuario.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos conscientes y comprometidos con la implementación de la Política Sanitaria, involucrados en la resolución de las necesidades de los usuarios y con las competencias técnicas necesarias para que, en el marco de un trabajo colaborativo, interestamental e interdisciplinario, aseguren una atención de calidad, amable y respetuosa de

las personas.

5. Realizar estrategias para fortalecer la actualización tecnológica de la red, con el fin de mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.
6. Generar un plan de trabajo que apunte a:
 - La puesta en marcha del Hospital Calama.
 - El desarrollo del proyecto del nuevo Hospital de Antofagasta, en modalidad de administración concesionada; coordinando eficientemente temas de infraestructura, modelo de gestión y preparación para el traspaso organizacional de la institución.
7. Crear y ejecutar estrategias que permitan impulsar el fortalecimiento del Centro Oncológico de Antofagasta (COA), como polo de desarrollo de la especialidad para la zona norte.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Salud Antofagasta, es uno de los 29 Servicios de Salud del país, único en la región de Antofagasta.

La región de Antofagasta cuenta con 3 provincias, 9 comunas, y con una población, de acuerdo al censo del año 2002, de 493.984 habitantes, 98% de la cual es población urbana. Cuenta con una superficie de 126.049 Km. ² y una densidad de 3,92 hab./Km. ².

La comuna de Antofagasta, asiento del cargo de Director de Servicio y de la Dirección en general, presenta la mayor superficie urbana, alcanzando 30.718 Km. ², y una población estimada de 360.473 habitantes al 2009.

La misión del Servicio de Salud Antofagasta es " Somos la red de salud de la II región, que fomenta en toda su población hábitos saludables, de auto cuidado y garantiza acciones preventivas, recuperativas y de rehabilitación en forma equitativa, humanizada, respetuosa, accesible, oportuna, solidaria, eficiente, eficaz y participativa, contando con personas confiables, competentes y recursos adecuados".

Adicionalmente se está en pleno proceso de licitación de las obras de construcción del nuevo Hospital Regional de Antofagasta, el que se levantará a través del sistema de concesiones.

Este será un establecimiento de 113 mil m² aproximadamente, con 16 pabellones quirúrgicos, 671 camas, 28 camas UCI, 17 camas UTI y 10 camas en la Unidad Coronaria, entre otros importantes avances en equipamiento e infraestructura. Se estima una inversión de los 111 mil

millones de pesos aproximadamente.

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

1. Asegurar la Continuidad de la Atención en la Red Asistencial.
2. Asegurar una atención de calidad a los usuarios de la red asistencial.
3. Garantizar el acceso y Satisfacción de la demanda de la Red Asistencial.
4. Potenciar la Relación Docente Asistencial.
5. Sustentar el mejoramiento de la Gestión de la Red Asistencial en TICs eficientes, continuas, actualizadas, integradas y coordinadas.
6. Asegurar la Disponibilidad de Recursos Físicos acorde a las necesidades de los establecimientos de la Red Asistencial.
7. Disponer de Recurso Humano competente y suficiente en la Red Asistencial.
8. Lograr la estabilidad presupuestaria del Servicio de Salud, mediante el adecuado equilibrio de fuentes y uso de fondos.
9. Liderar la gestión de inversiones del Servicio, en especial y en el corto plazo, puesta en marcha del Hospital de Tocopilla, normalización del Hospital de Calama y Concesión del Hospital de Antofagasta.

A su vez, la red de salud de la Región de Antofagasta está integrada por:

- Atención Primaria: 12 Centros de Salud Urbanos, (incluye los 3 CECOF), 2 Centros de Salud Rurales, 12 Postas de Salud Rural y 5 Estaciones Médico Rurales.
- Atención Secundaria: cuenta con 5 Hospitales, de los cuales 2 corresponden a Hospitales de alta complejidad, 1 de mediana complejidad y 2 Hospitales de baja complejidad. Cuenta además, con un Centro de Referencia en Salud en la comuna de Antofagasta, y un Centro de Especialidades, el Centro Oncológico de Antofagasta.

El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicada en la Provincia de EL Loa, con una población rural de 5.151 habitantes y con una población urbana de 138.538 habitantes.

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al servicio son los siguientes:

Primer Nivel Jerárquico

- Director/a Servicio de Salud

Segundo Nivel Jerárquico

- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

**BIENES Y/O
SERVICIOS:**

Información de Actividades	2008	2009	2010	2011
Días Camas Disponibles	287530	281945	278128	270037
Días Camas Ocupadas	201545	209798	209128	196809
Días de Estada	196031	201924	202283	186071
Egresos	35314	36448	33305	32237
Total Consultas Especialidades Programada en Red	175775	163407	187295	186700
Total de Consultas de Especialidad Realizadas	147498	166226	176590	182075
Partos	4023	4483	4996	4530
Pabellones Existentes	13	13	13	14
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas	32922	32610	32581	32234
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	14081	16944	15248	15453
Actividad Valorizada (sin compra de servicios)	\$ 18,208,199,792	\$ 21,775,151,824	\$ 22,398,165,017	\$ 21.038.947.294

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del/la Director/a esta conformado por:

- 1. Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuya finalidad es gestionar e implementar los procesos de planificación, articulación, información y control de la Red Asistencial.
- 2. Subdirector/a de Gestión de Personas:** responsable de la definición, gestión e implementación, de los procesos de planificación, articulación y control de los recursos humanos disponibles en la Red Asistencial.
- 3. Subdirector/a Administrativo:** colabora directamente en la gestión específica del Servicio en materias relativas a Finanzas, Recursos Físicos, Abastecimiento e Informática.
- 4. Jefe/a Departamento Auditoría:** cuya función es asesorar al Director de Servicio y comprende la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materia de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión.
- 5. Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** asesora al Director del Servicio, a los directivos del Servicio y a los establecimientos integrantes de la Red en la interpretación y aplicación de las normas legales y reglamentarias relativas al Servicio.

Además, cuenta con el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) y con los encargados de: OIRS, Comunicaciones y Relaciones Públicas, Oficina de Partes, Además de los Directores de Hospitales (5), y otros Establecimientos dependientes (2).

CLIENTES INTERNOS

El/ la Director/a del Servicio de Salud Antofagasta se relaciona con toda la dotación del Servicio de Salud, mediante su equipo de trabajo directo. Por otra parte debe participar y asesorar a los diferentes comités de trabajo existentes en la Dirección del Servicio de Salud.

CLIENTES EXTERNOS

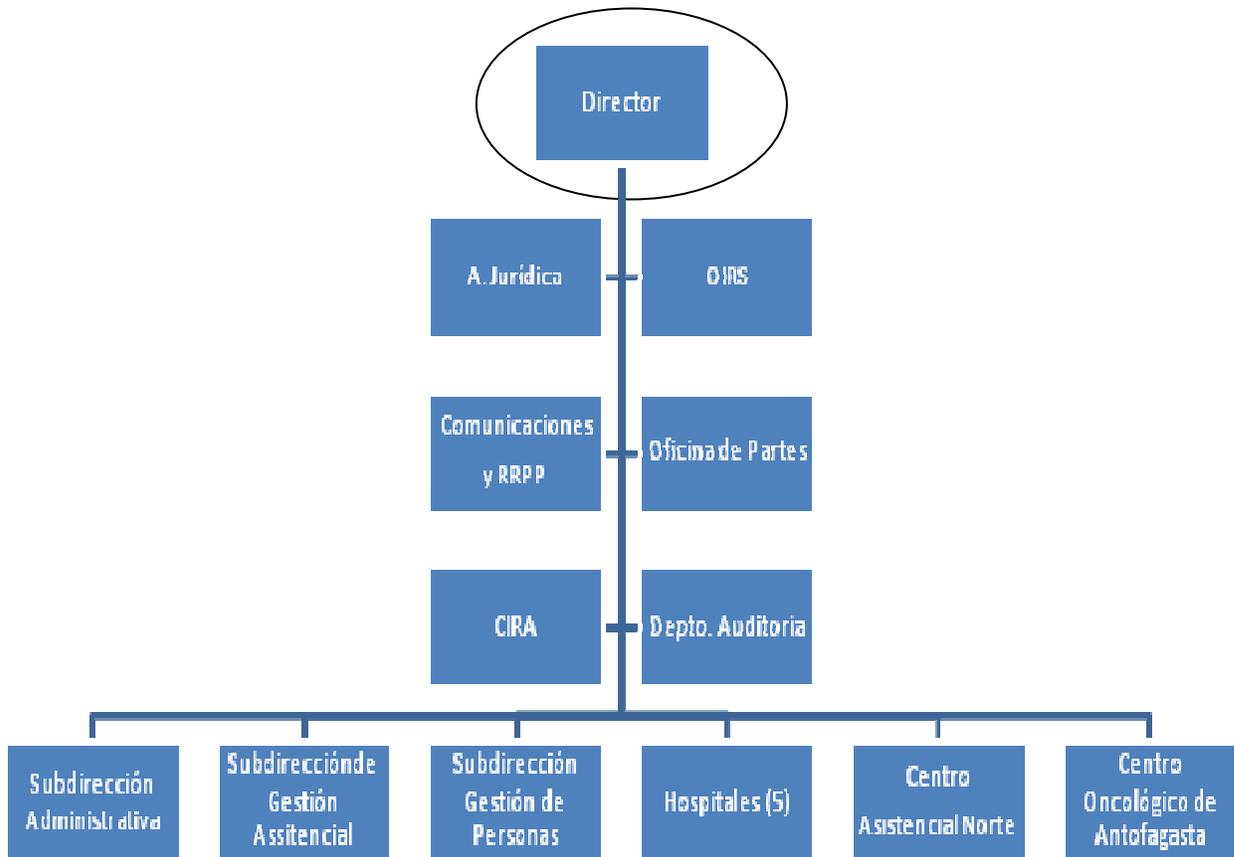
Para el/ la Director/a del Servicio de Salud Antofagasta, el principal cliente externo es la población beneficiaria del Servicio de Salud. Se identifican también como clientes externos de este cargo, la Secretaria Regional Ministerial, equipos directivos del Ministerio de Salud, jefes de departamentos de Salud Municipal, organizaciones comunitarias, Fondo Nacional de Salud, autoridades regionales, provinciales y comunales, incluidas el/ la Intendente, Gobernador/as, Alcaldes/esas de las comunas de la Región.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2.552
Dotación Total del Servicio	2.552
Personal honorarios	277
Presupuesto que administra (*)	\$94.696.529.000
Presupuesto del Servicio 2010 (*)	\$94.696.529.000

(*) Presupuesto de Apertura 2012.
FONASA

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 **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.173.000.-** 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.	\$2.778.689.-	\$2.222.951.-	\$5.001.640.-	\$4.030.962.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.854.866.-	\$3.083.893.-	\$6.938.759.-	\$5.313.180.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.458.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.767.036.-	\$2.213.629.-	\$4.980.665.-	\$4.016.699.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.151.834.-	\$2.521.467.-	\$5.673.301.-	\$4.486.976.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.173.000.-

***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 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.