

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-09-2010

### DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

#### 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° 16 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### FACTOR PROBIDAD

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

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR*
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
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 Aconcagua.

### **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, dirigiendo 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 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 Aconcagua
Dependencia	Ministro de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	San Felipe

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

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

1. Determinar las prioridades de salud en la región, tomando en consideración materias sanitarias y los efectos producidos por el terremoto de 2010.
2. Determinar para los establecimientos dependientes del Servicio de Salud, las metas sanitarias y de mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios y supervisar su cumplimiento.
3. 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, supervisando su cumplimiento.
4. 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.
5. 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.

6. Determinar el tipo de actividades asistenciales y grado de complejidad técnica de las 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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 Aconcagua deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Participar de 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.
2. Gestionar las listas de espera, a través del uso adecuado de los sistemas de información disponibles y la optimización de los recursos.
3. Impulsar una mayor integración y complementariedad 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.
4. Liderar al Servicio de Salud 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.
5. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos 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.
6. Favorecer la actualización tecnológica de la red, con el fin de mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La reforma del sector de salud busca articular un sistema que responda a las demandas de la población, la que en los últimos años ha experimentado importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas. La reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud, mejorar los logros sanitarios del país y mejorar la calidad de vida de la población.

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. Para cumplir con esta labor la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del servicio de salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás 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 una red asistencial de la circunscripción de cada servicio de salud, conformada por Hospitales autogestionados en red, establecimientos de alta, mediana y baja complejidad, establecimientos de atención primaria, en su gran mayoría municipalizados, Instituciones privadas de salud que posean convenios vigentes con los servicios de salud.

Así mismo 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. La jurisdicción del Servicio de Salud Aconcagua cuenta con las provincias de San Felipe (seis comunas) y la provincia de Los Andes (cuatro comunas), y con una población, de 261.885 habitantes.

La realidad demográfica y epidemiológica es similar en todas las comunas de la provincia, existiendo un alto nivel de concentración de población urbana. Existe una buena red de caminos que permite una adecuada conexión entre los establecimientos para efectos de derivación a los polos de desarrollo presentes en los hospitales de mayor complejidad.

El Servicio ha impulsado una política de complementariedad en la red asistencial, en especial entre el Hospital San Camilo de San Felipe y el Hospital San Juan de Dios de Los Andes, que poseen diferentes polos de desarrollo en cuanto a las especialidades no básicas y subespecialidades de la medicina y de la odontología.

La misión del Servicio de Salud Aconcagua es contribuir a mejorar el nivel de salud de las personas del Valle de Aconcagua, a través del

desarrollo de una Red Asistencial coordinada e integrada. Actualmente, el Servicio de Salud Aconcagua enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

1. Asegurar el funcionamiento de las redes y macroredes asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por el hombre.
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, a través de la provisión de dichas tecnologías con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.
3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutivez e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitario, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos 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. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.
6. Incrementar el control social, la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.

La red de salud de la provincia de Aconcagua está integrada por:

- Atención Primaria: 9 Centros de Salud Familiar, un Centro de Salud dos Consultorios Generales Urbanos y un Consultorio de Atención Primaria adosado que está en vías de ser municipalizado por estar en construcción un centro de salud familiar en terrenos municipales. Además de dos SAPU, tres SUR, dos CECOSF en funcionamiento y tres en vías de iniciar su funcionamiento, 12 postas y 22 estaciones médico rurales.
- Atención Secundaria y Terciaria: Cuenta con dos hospitales de mayor complejidad, un hospital psiquiátrico de referencia regional y nacional y dos hospitales de menor complejidad

“de la familia y comunidad”.

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

- Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a de Hospital
- Subdirector/a Médico/a Hospital
- Director de Atención Primaria

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

<b>ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD ACONCAGUA AÑO 2007 - 2009</b>			
<b>Información de Actividades</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Días Cama Disponibles	324.571	307.141	286.625
Días Cama Ocupado	254.065	237.589	227.597
Días de Estada	245.918	257.620	239.014
Egresos	24.688	23.453	22.222
Total Consultas Especialidad Programadas en Red	119.258	122.107	131.995
Total Consultas de Especialidad Realizadas	111.170	117.102	129.777
Partos	3.450	3.503	3.466
Cesáreas	1.658	1.654	1.640
Pabellones Existentes	10	11	10
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas	19.163	19.093	17.872
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	9.607	9.981	9.882
Actividad Valorizada (sin compras de servicios)	\$ 9.525.381.101	\$ 10.261.330.850	\$ 10.993.601.530

**EQUIPO DE TRABAJO**

El 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, considerando la atención primaria, la atención prehospitalaria y los hospitales de mayor y menor complejidad y el hospital psiquiátrico.

**2. Subdirector/a Recursos Físicos y Financieros:** centrado en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.

**3. Subdirector/a de las Personas:** cuyo rol es la gestión y desarrollo del Recurso Humano por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables y armoniosos.

Asimismo, conformaran su equipo tres 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 Comunicaciones y Relaciones Públicas:** 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.

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

También son parte de su equipo de trabajo los directores 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 Aconcagua se relaciona con los directivos del Ministerio de salud, otros directivos de salud, el equipo directivo de los hospitales del servicio de salud y todos sus funcionarios.

**CLIENTES EXTERNOS**

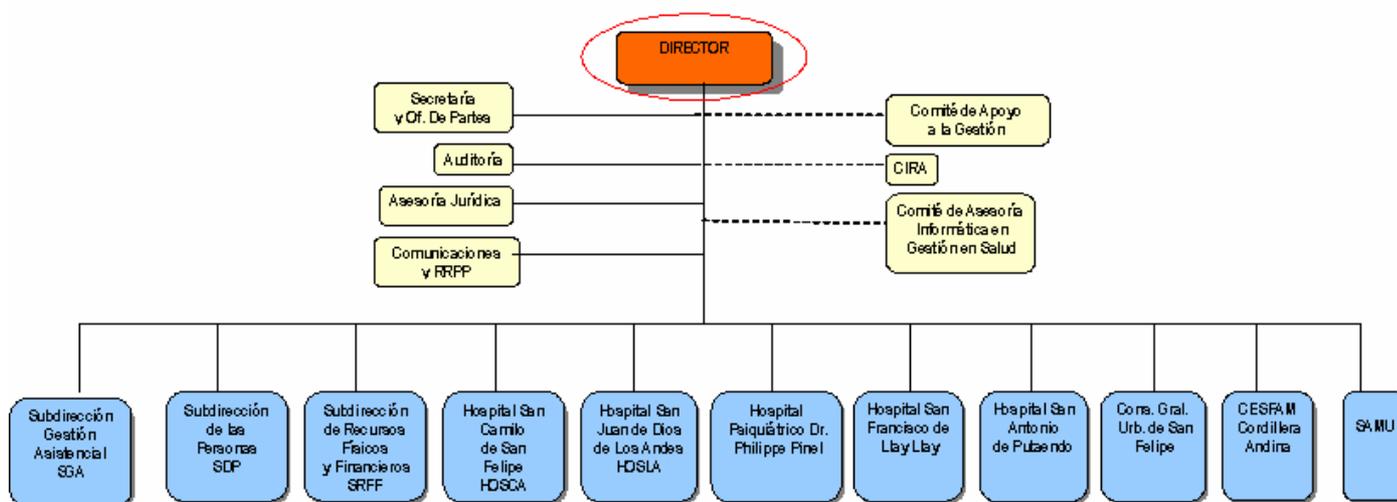
Para el/ la Director/a del Servicio de Salud Aconcagua, el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud. Se identifican también como clientes externos de este cargo la autoridad sanitaria regional, del Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior -incluidas el/ la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

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	1.944
Dotación Total del Servicio	1.944
Personal honorarios	80
Presupuesto que administra**	\$45.916.893.000
Presupuesto del Servicio 2010	\$45.916.893.000

Fuente: \*Servicio de Salud Aconcagua  
 \*\* Dirección de Presupuestos

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**  
**A**

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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.305.000.-** para un no funcionario, y que puede tener una variación de un 10%, 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	Subtotal Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.341.852.-	\$1.639.297.-	\$3.981.149.-	\$3.243.874.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.700.895.-	\$1.890.627.-	\$4.591.522.-	\$3.658.927.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.382.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.331.201.-	\$1.631.841.-	\$3.963.042.-	\$3.231.561.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.517.904.-	\$1.762.533.-	\$4.280.436.-	\$3.447.389.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.305.000.-</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 6.25% 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 la 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 3% 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.

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, 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 desde 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 de desempeño. 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 período 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 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, prestados en calidad de alto directivo público con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento si