

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

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

### DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD ÑUBLE

#### 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° 19 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                                 | 15 %       |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 20%        |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS                | 15 %       |
| 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 Ñuble.

### **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 reciente 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.

Habilidad para resolver los problemas de salud presentados por eventos de emergencia y/o desastres naturales, asegurando el funcionamiento de las redes y macronejes asistenciales

### **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.

**II. DESCRIPCIÓN DE CARGO**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

|                    |                             |
|--------------------|-----------------------------|
| Nivel Jerárquico   | I Nivel                     |
| Servicio           | Servicio de Salud Ñuble     |
| Dependencia        | Ministro de Salud           |
| Ministerio         | Ministerio de Salud         |
| Lugar de Desempeño | Chillán, Provincia de Ñuble |

**2. PROPÓSITO DEL CARGO**

**MISIÓN**

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

1. Determinar las prioridades de salud en la región, en el ámbito de la reconstrucción de hospitales, como en materias sanitarias, con el fin de mitigar los efectos producidos por el terremoto.
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, y 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 Director/a del Servicio de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Liderar la labor de reconstrucción de la infraestructura de la red asistencial en la provincia afectada por el terremoto del 27 de febrero del 2010, con el fin de regularizar en el más breve plazo posible la atención a la ciudadanía.
2. 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.
3. Impulsar 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.
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 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.
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

El sector salud se concibe como un área de desarrollo del país en la que se han producido importantes transformaciones epidemiológicas, demográficas, sociales, tecnológicas y financieras. La modernización del Estado y la Reforma de la Salud constituyen ejes centrales en la gestión de los Servicios de Salud como gestor de la red asistencial, ajustándose a los principios que guían las políticas ministeriales de salud, que son los derechos ciudadanos, la equidad, solidaridad, calidad, transparencia, participación y el cambio del modelo de atención.

Los Servicios de Salud, a través de sus establecimientos dependientes y de la red de atención primaria municipal enfrentan la tarea de concentrar las labores directivas en la prestación de salud de la población, impactando fundamentalmente en el acceso expedito de los usuarios, los cuales pueden exigir legalmente sus garantías de atención, oportunidad, calidad y soporte financiero, teniendo como sustento de acción del régimen general de garantías y las garantías explícitas en salud.

En este contexto el/la Directora/a del Servicio de Salud Ñuble debe ejercer un efectivo liderazgo para la conducción estratégica de toda la red asistencial, que en el caso de Ñuble consulta 21 comunas, 1 hospital clínico autogestionado en Chillán, 1 hospital de mediana complejidad en San Carlos, 5 hospitales comunitarios de salud familiar en las comunas de Bulnes, Yungay, El Carmen, Quirihue y Coelemu, 28 centros de salud familiar, 57 postas de salud rural, 7 Centros Comunitarios Familiares, 2 Centros Comunitarios de Salud Mental, entre otras unidades.

Como Misión del Servicio de Salud Ñuble, se ha definido: "Contribuir a mejorar la calidad de vida de las familias de Ñuble con acciones de salud amables, oportunas y eficientes, a través de redes articuladas y con participación de la comunidad"., siendo sus Objetivos Estratégicos, los siguientes:

- Desarrollar una Red Asistencial articulada que asegure la continuidad de la atención integral de los usuarios y usuarias, utilizando herramientas modernas de gestión.
- Optimizar los recursos físicos y financieros, acorde con las metas establecidas por el sector.
- Implementar un modelo de gestión de Recursos Humanos por competencias en los establecimientos de la Red Asistencial.
- Implementar el nuevo modelo en los establecimientos de la Red Asistencial de la Provincia de Ñuble.

En el Servicio de Salud Ñuble los cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel

- Director/a Servicio de Salud

II Nivel

- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a de Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán
- Subdirector/a Médico del Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán
- Subdirector/a Administrativo del Hospital Clínico Herminda Martin de Chillán

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

**ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL SERVICIO DE SALUD ÑUBLE AÑO 2007-2009**

| <b>ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD ÑUBLE AÑO 2007 - 2009</b> |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|
| <b>Información de Actividades</b>                                  | <b>2007</b> | <b>2008</b> | <b>2009</b> |
| Días Cama Disponibles  | 341.074     | 340.295     | 393.360     |
| Días Cama Ocupado  | 241.530     | 240.724     | 238.937     |
| Días de Estada   | 242.045     | 239.654     | 238.360     |
| Egresos  | 40.973      | 42.394      | 40.330      |
| Total Consultas Especialidad Programadas en Red                    | 187.432     | 173.727     | 183.971     |
| Total Consultas de Especialidad Realizadas                         | 181.468     | 195.443     | 217.158     |
| Partos   | 5.074       | 5.207       | 5.222       |
| Cesáreas   | 1.721       | 1.914       | 1.959       |
| Pabellones Existentes  | 9           | 9           | 9           |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas            | 27.842      | 30.501      | 31.758      |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas                      | 15.018      | 16.191      | 16.843      |
| Actividad Valorizada (sin compras de servicios) M\$                | 19.075.143  | 21.190.381  | 23.713.950  |

Fuente: Subdepto. Bioestadística e Información de la Salud, Servicio de Salud Ñuble

**EQUIPO DE TRABAJO**

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

- **Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial desde el nivel primario.
- **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 Recursos Humanos:** cuyo rol es la gestión y desarrollo de las personas que se desempeñan en la institución, a través de la implementación de políticas, planes y programas.

Asimismo, conformaran su equipo cuatro Jefes de Departamentos:

- **Jefe/a Departamento Auditoría:** centrado en el control y evaluación de los procesos y en el apoyo para la implementación de planes de mejora.
- **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
- **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.
- **Jefe/a Departamento de Garantía de Calidad y Control de Gestión:** proporciona la información necesaria para conocer la situación, función o situación general del servicio permitiendo tomar decisiones sobre la base de indicadores e información de gestión

Además, cuenta con la Oficina de Secretaría y Oficina de Partes, con el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) y la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) de la Dirección del Servicio de Salud Ñuble.

También son parte de su equipo de trabajo los directores/as de hospital y Centro de Salud Familiar (CESFAM) 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 Ñuble 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/as.

**CLIENTES  
EXTERNOS**

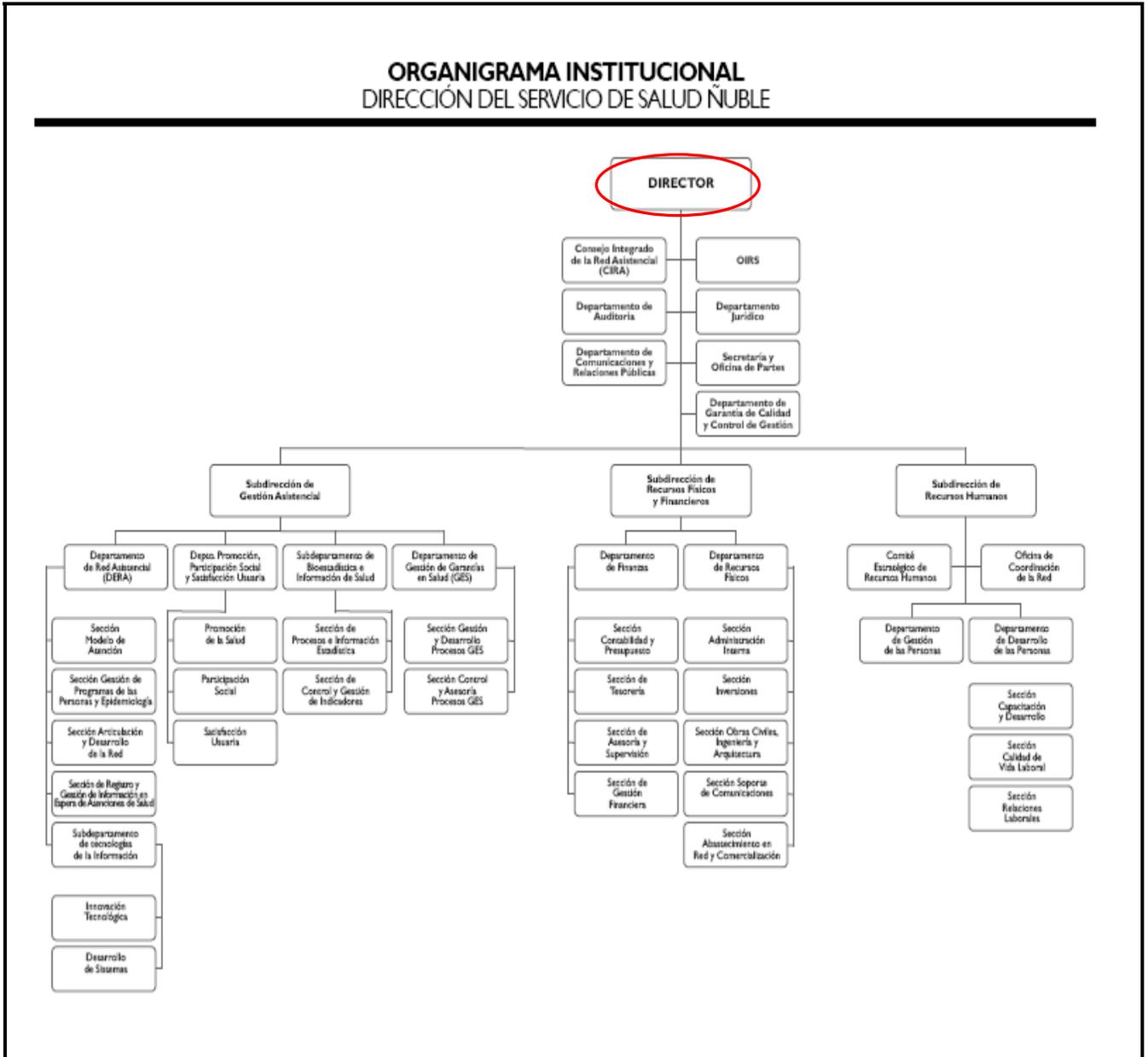
Para el/ la Director/a del Servicio de Salud Ñuble, el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud.  
Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno 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.

**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

|   |                    |
|---|--------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 3.042              |
| Dotación Total del Servicio                     | 3.042              |
| Personal honorarios                             | 609                |
| Presupuesto que administra                      | \$75.942.392.000*  |
| Presupuesto del Servicio 2010                   | \$75.942.392.000** |

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

**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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.619.000.-** 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 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. | \$2.440.777.-        | \$1.952.622.-                         | \$4.393.399.-     | \$3.555.860.-                         |
|  | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$2.799.820.-        | \$2.239.856.-                         | \$5.039.676.-     | \$3.995.329.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b> |  |                      |                                       |                   | <b>\$3.702.000.-</b>                  |
| No Funcionarios**                                      | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.430.126.-        | \$1.944.101.-                         | \$4.374.227.-     | \$3.542.823.-                         |
|  | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$2.616.829.-        | \$2.093.463.-                         | \$4.710.292.-     | \$3.771.347.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b> |  |                      |                                       |                   | <b>\$3.619.000.-</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 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 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 sin que éste sea renovado.