

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-10-2012
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A ATENCIÓN PRIMARIA SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

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: Art 2º, del DFL N°17 del 18 de julio del 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	10 %
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	15%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, en relación a la Atención Primaria de Salud, alineándose con las directrices entregadas por la Dirección del Servicio y el Ministerio de Salud.

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 integrado las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para generar estrategias de monitoreo y control eficientes y oportunos, en la ejecución del presupuesto de programas vinculados con la Atención Primaria.

Se valorará contar al menos con 3 años en cargos directivos o de jefatura, que le permitan dirigir y gestionar la Dirección a su cargo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) 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 generar trabajo colaborativo en red entre las distintas Instituciones de Atención Primaria de Salud, que están involucradas en el ciclo de atención del paciente.

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.

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 Instituciones relacionadas con Atención Primaria de Salud. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas a través del desarrollo de sus talentos, teniendo presente una cultura organizacional en el ámbito de salud que propenda a lograr y mantener un clima organizacional armónico, desafiante, dinámico y participativo, ejecutando sus actividades como un facilitador a fin de contribuir, desde la dimensión de la Atención Primaria de Salud, a la red de salud del Servicio de Salud.

Habilidad para ser reconocido como un directivo/a capaz de transmitir y movilizar en su equipo de trabajo una visión institucional compartida e integrada que oriente la toma de decisiones en el ámbito de la atención primaria, caracterizándose por un liderazgo claro y oportuno.

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

Se valorará poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración, de preferencia en el área de salud, en un nivel apropiado para las necesidades del cargo. Se valorará poseer conocimiento y/o experiencia en administración de redes.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins
Dependencia	Director/a Servicio de Salud O'Higgins
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Rancagua

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud de O'Higgins, le corresponderá dirigir y evaluar técnicamente y eficientemente, articulando los establecimientos de atención primaria del Servicio de Salud O'Higgins, con la Red Asistencial, en sus diversos niveles de atención, asegurando un servicio integral, oportuno y de calidad a sus beneficiarios/as.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Impulsar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud, modelo de atención y normas técnicas de acreditación de calidad y estándares requeridos para certificar los establecimientos como Centros de Salud Familiar, con el fin de dar cumplimiento a lo contenido en la reforma de salud, el régimen de garantías y en el plan de modernización de las redes asistenciales, respondiendo así a las necesidades de salud de su población asignada.
2. Desarrollar los compromisos de gestión derivados desde el nivel central, gestionar su implementación, monitoreo, evaluación y cumplimiento de metas sanitarias asociados a lo establecido en la ley 19.813 e Índice de actividad de la atención primaria definido para cada año en el decreto fundado que fija el aporte estatal a las entidades de salud municipal.
3. Conducir el mejoramiento y desarrollo de un sistema de información, que permita desarrollar procesos de toma de decisiones de orden asistencial, epidemiológico y administrativo de la Red de Atención Primaria, en el ámbito de su competencia. Además velar por que el cumplimiento de las Prestaciones GES sean entregadas con calidad y oportunidad.
4. Generar e implementar las relaciones de complementariedad de los establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud, la comunidad y los Cesfam y consultorios de Atención Primaria Municipales, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Cumplir con las tareas que le corresponde realizar en virtud del cumplimiento de la ley 19.378*.

*Estatuto de atención primaria y que están definidos para los Servicios de Salud en ese cuerpo legal. Entre otros, solicitar traspaso de recursos financieros asociados a per cápita, proyectos y programas de reforzamiento, junto con el funcionamiento de la comisión intercomunal de salud, análisis y aprobación de la dotación propuesta por las comunas cada año, constatar el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores de la Atención Primaria de Salud e identificar brechas de cobertura e infraestructura de la red de Atención Primaria de Salud.

6. Coordinar los proyectos de inversión de la Red de Atención Primaria, dentro del ámbito de su competencia.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/ La Director/a de Atención Primaria deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar un plan estratégico que permita tomar acciones que consideren la consolidación y optimización del modelo de salud familiar en toda la Red Asistencial del Servicio de Salud O'Higgins.
2. Implementar estrategias para fortalecer el sistema de control de gestión, ejecución presupuestaria y programas, facilitando el cumplimiento de la planificación estratégica en materias de Atención Primaria.
3. Generar una comisión de salud intercomunal constituida por las Direcciones de Salud de las comunas y la Dirección del Servicio de Salud O'Higgins, para potenciar la cercanía con la comunidad y el municipio y asegurar la difusión de los planes preventivos.
4. Implementar estrategias para reforzar los sistemas de información integrados y alineados a la estrategia SIDRA (Sistema de Información de Redes Asistenciales), optimizando los procesos de toma de decisiones en el ámbito asistencial y clínico de la Atención Primaria de Salud.
- 5.- Generar estrategias de integración tanto de de la red asistencial y los Hospitales, en materias de Atención Primaria, como en el trabajo transversal con las subdirecciones del servicio de salud, cumpliendo de esta forma con la planificación estratégica Institucional.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una población asignada que alcanza las 900.163 personas, de la cual el 74,08% es beneficiaria del sistema público de salud, es decir, 666.841 personas. La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 establecimientos hospitalarios, 27 consultorios y 79 postas.

La Red Asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, lideradas por el Hospital Regional de Rancagua (alta complejidad), que incluye los establecimientos de Graneros y Coinco; Microárea del Hospital de San Fernando, que incluye Nancagua y Chimbarongo; Microárea del Hospital de Rengo, que incluye San Vicente, Peumo y Pichidegua y Microárea del Hospital de Santa Cruz (mediana complejidad) que incluye Pichilemu, Lolol, Litueche y Marchigüe.

La visión del Servicio de Salud Libertador Bernardo O'Higgins es "Ser la mejor Red Asistencial del país que, a través de la satisfacción de las necesidades de salud, mejore la calidad de vida de las personas de la región". Por otra parte, en la misión del Servicio de Salud se propone ser "una Institución Pública de Salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins a prestaciones de salud de calidad en conformidad con los objetivos sanitarios, con personal comprometido, trato humanizado y una eficaz articulación de la red de establecimientos, administrando con efectividad los recursos y con un desarrollo docente asistencial

como fuente de excelencia".

El Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins cuenta con 1.161 camas distribuidas en los 15 establecimientos, con una superficie construida de 75.223 metros cuadrados. Actualmente, está en proceso de construcción el Hospital de Rancagua, con más de 90.000 m² y con una dotación de 520 camas, con fecha estimada de puesta en marcha para el segundo semestre de 2013.

La estructura organizacional de la Dirección de Servicio es funcional a tres Subdirecciones: Recursos Humanos, Gestión Asistencial y Recursos Físicos y Financieros (Administrativa). En esta estructura, la Dirección de Atención Primaria es relevada a nivel de Subdirección, desde hace un año, siendo para este servicio de alto compromiso de gestión, fortaleciendo el modelo de Salud Familiar definido desde el nivel central. En esta región, este modelo se encuentra en desarrollo pero con grados heterogéneos de avance en los distintos establecimientos.

Dentro de los proyecto de inversión que se desarrollarán en el año 2013 están la Normalización del Hospital de Chimbarongo (baja complejidad), CESFAM San Vicente y CESFAM Codegua. Se encuentran en desarrollo todos los programas de línea ministerial que apuntan a mejorar acceso, oportunidad, resolutiveidad y calidad, en el marco de la nueva ley de Deberes y Derechos del Paciente, N° 20.584.

Cabe señalar que junto al cargo de Director/a Atención Primaria del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe Departamento Auditoría
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Director/a Hospital Regional Rancagua
- Director/a Hospital Santa Cruz
- Director/a Hospital San Fernando
- Subdirector/a Médico Hospital Regional Rancagua
- Subdirector/a Médico Hospital San Fernando

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios otorgados por el/la Director/a de Atención Primaria del Servicio son los siguientes:

INDICADORES	2009	2010	2011
Nº de camas	1.190	788	1.165
Egresos	50.890	47.344	48.992
Promedio días estada	5,4	5,4	5,0
Índice Ocupacional	68,6	62,9	68,7
Índice Letalidad	2,9	2,5	2,5
Rotación	42,8	60,1	42,1
Inter. Sustitución	2,6	2,1	2,4
Intervenciones Quirúrgicas mayores	24.608	23.610	29.021
Intervenciones quirúrgicas menores	29.447	33.110	31.829
Total Intervenciones	54.055	56.720	60.850

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Director/a Atención Primaria está conformado por profesionales multidisciplinarios, tales como médicos, odontólogos, psicólogos, matronas, enfermeras, asistentes sociales y personal administrativo. Su función se focaliza en múltiples asesorías en el ámbito de la Atención Primaria, como también considera funciones de responsabilidad con programas DAP.

Esta jefatura tiene a su cargo tres dispositivos clínicos periféricos: Programa de Reparación y Asistencia Integral de Salud (PRAIS) la que considera atenciones médicas, psicológicas y en el plano social.

A la vez se cuenta con una Clínica Dental Móvil y un Equipo de Rehabilitación Rural, los cuales atienden en lugares rurales.

Se relaciona internamente con los otros Subdirectores del Servicio de Salud a través de Consejos Técnicos y reuniones periódicas en la Red.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Atención Primaria se coordina en materias asistenciales con:

- Subdirector/a Gestión Asistencial, en lo relativo a la estrategia de atención primaria, implementando el modelo de salud, coordinando y desarrollando la red asistencial
- Departamento de Planificación y Análisis, respecto a monitorear los compromisos e indicadores de metas sanitarias
- Departamento de Gestión Hospitalaria en lo relativo a la coordinación de red con los establecimientos de mayor complejidad.
- Subdirección de Recursos Físicos, en el tema de convenios y remesas de recursos para los distintos programas
- Subdirección de Recursos Humanos en lo relacionado a las contrataciones de programas especiales y ámbitos de formación de funcionarios de atención primaria de salud.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud O'Higgins es su población beneficiaria.

Asimismo, son clientes externos:

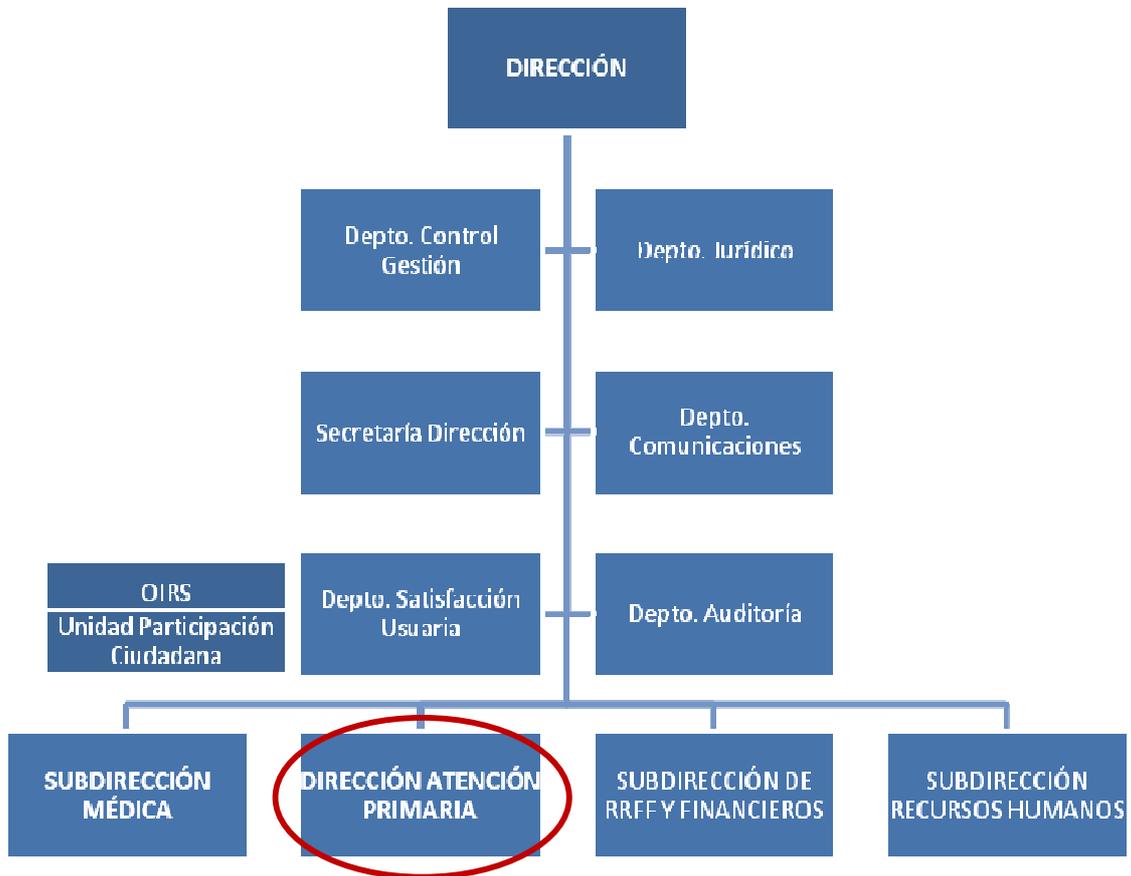
- Los/las Jefes/as de departamento y directores/as de salud municipal de las comunas del Servicio de Salud, con el propósito de coordinar e implementar estrategias, programas y planes en pos de mejorar la articulación de la red. Asimismo, debe negociar diversas metas específicas e indicadores de desempeño de las comunas.
- Directores/as de hospitales de menor complejidad en lo relativo a la transformación hospitalaria hacia el modelo comunitario
- Equipos de direcciones de desarrollo comunitario municipales y secretaría de planificación comunal, en lo referente al Sistema de Protección Social.
- Otras instancias de coordinación regionales y/o provinciales, en temas relacionados con estrategias de atención primaria, coordinación de redes asistenciales y de emergencia, donde debe participar en representación del Servicio de Salud. Intersector público en las estrategias promocionales y preventivas.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	21
Dotación total de la Dirección de Servicio	177
Dotación honorarios	75
Presupuesto que administra	\$38.543.000.000
Presupuesto del Servicio	\$116.220.840.000

Fuente: Depto. Finanzas Servicio de Salud O'Higgins

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** 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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.587.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.965.514.-	\$1.179.309.-	\$3.144.823.-	\$2.599.045.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.606.152.-	\$1.563.691.-	\$4.169.843.-	\$3.367.811.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.855.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.955.729.-	\$1.173.437.-	\$3.129.166.-	\$2.587.303.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.587.000.-

***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 13% 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, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y 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 a la Función Directiva 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.
- 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 siguiente de gestión.
- 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 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 período de nombramiento sin que éste sea renovado.