

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-04-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein L.

DIRECTOR/A ATENCIÓN PRIMARIA 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 reconocida 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: Artículo 2º, del DFL N° 14, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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	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, 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 Valparaíso San Antonio.

Posibilidad de ser parte del grupo que elaborará el Plan Estratégico del Servicio de Salud y llevar adelante las tareas que de él emanen.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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.

Habilidad para formular e implementar planes y estrategias que garanticen las prestaciones ofrecidas por la red de Atención Primaria del Servicio, facilitando la ejecución del presupuesto asociado a los programas relacionados con la atención primaria y disminuyendo las brechas e inequidades en el acceso a la atención primaria.

Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de jefatura, directivos o gerenciales.

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 y establecer coordinaciones fluidas, efectivas y oportunas con jefes de departamentos de salud municipal y directores de consultorios o centros de salud familiar, directores de hospitales y otros actores de la red asistencial, logrando establecer relaciones de complementariedad y apoyo entre los distintos establecimientos del servicio de salud y centros de atención primaria, con el objeto de alcanzar los objetivos de salud en materia promocional y preventiva.

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.

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.

Capacidad para transformarse en un referente confiable y empoderado en su rol, convocando a los diferentes actores hacia una visión compartida, conduciendo y facilitando la participación e interrelación de los equipos de trabajo y organizaciones internas. Habilidad para orientar y fortalecer a su equipo de trabajo, mejorando las competencias de los equipos humanos de atención primaria.

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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y administración en redes de salud públicas, municipales o privadas, en organizaciones acordes a las características y necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Valparaíso San Antonio
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/La Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, le corresponde dirigir y articular los establecimientos de atención primaria, sean de dependencia municipal o dependientes del Servicio de Salud, con la Red Asistencial en sus diversos niveles de atención, asegurando un servicio oportuno y de calidad a sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Diseñar, desarrollar, implementar y evaluar, en conjunto con los integrantes de la red asistencial, las medidas de gestión que permitan una comunicación, interacción y articulación permanente de ésta.
2. Diseñar y proponer a la Dirección del Servicio estrategias para la implementación y mejora continua de los sistemas de referencia, derivación y contra derivación, así como implementar procesos de gestión para optimizar la resolutivez de la red asistencial y la continuidad de cuidados del usuario y su familia.
3. Evaluar el cumplimiento de las metas específicas y los indicadores de actividad de las entidades administradoras, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
4. Asesorar de manera permanente a el/la subdirector/a de gestión asistencial, en la toma de decisiones en materias de atención primaria y articulación de la red asistencial.
5. Coordinar y evaluar los planes y programas de la red asistencial relativos al sistema de protección social, de proyectos intersectoriales y de la generación de planes comunales de salud.

6. Evaluar y hacer seguimiento de las acciones de salud financiadas con recursos traspasados por convenios desde el Servicio de Salud a las municipalidades, los establecimientos de APS dependientes y otras instituciones.
7. Cumplir con las tareas que le corresponde realizar en virtud del cumplimiento de la ley 19.378* y sus modificaciones.

*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.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
	<p>1.- Fortalecer la resolutivez de la Atención Primaria de Salud con el inter sector.</p>	<p>1.1. Generar e implementar un plan de trabajo, en el ámbito de su competencia, para definir una política de fortalecimiento del modelo de atención integral con enfoque familiar y comunitario, que involucre a todos los establecimientos de la red. 1.2. Diseñar e implementar un plan estratégico para difundir y aplicar la política de fortalecimiento del modelo de atención integral. 1.3. Incentivar y promover la coordinación con otros niveles de atención de salud.</p>
	<p>2.- Optimizar las condiciones de acceso de la población a una atención oportuna y de calidad, en el ámbito de la atención primaria.</p>	<p>2.1. Efectuar, en conjunto con las instancias técnicas del Servicio de Salud de Valparaíso San Antonio pertinentes, el levantamiento de brechas en infraestructura de Atención Primaria de Salud. 2.2. Diseñar y ejecutar de un plan de mejoramiento en infraestructura, en conjunto con las instancias político-técnicas pertinentes, que permita avanzar en la superación de las brechas detectadas. 2.3. Generar estrategias de coordinación con los distintos actores para fortalecer la colaboración frente a las condiciones de acceso de la ciudadanía. 2.4 Desarrollar estrategias que permitan entregar una atención de calidad y buen trato a la ciudadanía por parte de los municipios.</p>
	<p>3.- Reforzar las competencias de los equipos humanos del sistema de atención primaria, fortaleciendo el modelo con enfoque en salud familiar y comunitaria.</p>	<p>3.1 Efectuar un levantamiento de brechas en los equipos de personas para atención primaria de Salud, diseñando y proponiendo un plan de mejoramiento que permita avanzar en la superación de las brechas de recursos humanos. 3.2. Diagnosticar e identificar las competencias de los equipos humanos del sistema de atención primaria e implementar acciones y programas focalizados en mejorarlas. 3.3. Establecer instancias formales y permanentes de participación de los equipos de trabajo.</p>
	<p>4.- Mejorar la promoción, difusión y efectividad de los planes preventivos mediante una mayor participación ciudadana.</p>	<p>4.1 Establecer instancias formales y permanentes de participación ciudadana. 4.2 Ejecutar un programa de difusión, promoción y estrategia de atención de los planes preventivos, que considere la diversidad cultural. 4.3. Ejecutar las acciones necesarias para cumplir con los desafíos de las Metas Nacionales de Salud.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

El Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio tienen una población proyectada INE para el año 2015 de 484.456 habitantes, que corresponde al 2.71% de la Población proyectada para el país (17.865.185 habitantes). De ellos, hombres son 241.739 y mujeres de 242.717 habitantes.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 432.631 personas inscritas, que corresponde al 89,3.% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (484.456hab.).

La población usuaria del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente para la provincia de Valparaíso de 358.364 y para la provincia de San Antonio de 164.815 personas, entre sus nueve comunas que incluye el territorio insular de Juan Fernández. Por lo tanto, 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 de Salud Valparaíso- San Antonio presenta principalmente características tendientes a 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 tiene una cartera de proyectos en ejecución y en proceso de elaboración que alcanzan aproximadamente los \$ 27.000.000.000, incluyendo proyectos de Normalización del Hospital Carlos Van Buren, construcción y habilitación de la Unidad de Cuidados Medios, mejoramiento Medicina Física y Rehabilitación, y proyecto para la acreditación del mismo

hospital, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

Cabe señalar que los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- 2 Subdirector/a Administrativo
- 3 Subdirector/a Médico
- 4 Director/a Hospital

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO AÑO 2012 - 2014			
Información de Actividades	2012	2013	2014
Consultas Morbilidad APS	242.410	190.177	179.514
Consultas Especialidad APS*	2.755	1.688	5.800
Consultas Especialidad Hospital	271.609	275.491	280.878
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	379.429	376.989	353.551
Consultas de Urgencia APS	263.323	337.519	344.666
Total Consultas de Urgencias	660.752	714.508	698.217
Partos	4.631	4.511	4.511
Cesáreas	659	608	753
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	4.049	3.953	2.082
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas**	965	1.040	731

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/la Directora/a de Atención Primaria está conformado por las siguientes sub-unidades:

Unidad Gestión de Convenios y Personal APS EASM: cuyos objetivos son: articular los componentes de la red primaria de atención, facilitando y mejorando los procesos sanitarios en la red; y velar por la correcta gestión del recurso humano de la salud municipal, supervisando el fiel cumplimiento de la legislación vigente. Para ello debe velar por el fiel cumplimiento de los principios de equidad, oportunidad, acceso y calidad de las prestaciones de salud, además de gestionar los recursos financieros tendientes a apoyar y complementar las acciones sanitarias de los establecimientos. Por otro lado cumple funciones de asesoría a las oficinas de recursos humanos de las entidades administradoras de salud municipal y actuando como ministro de fe en los diferentes procesos de incorporación y selección de personal según dictamine la ley. Para ellos se subdivide en Convenios PRAPS APS, Gestión financiera, Leyes EASM y RRHH EASM.

Unidad Modelo de Atención Integral con Enfoque Familiar y Comunitario: su objetivo es fortalecer y favorecer el funcionamiento del modelo de atención integral en la red de atención primaria de la jurisdicción del servicio de salud. Para cumplir este objetivo concentra las áreas Modelo de Atención Integral con enfoque familiar y comunitario, Coordinación en Red, Estrategia Nacional de Salud, Compromisos de Gestión y Gestión de zonas extremas.

Unidad Recursos de Apoyo para el Modelo: su objetivo es favorecer la implementación del modelo de salud integral, por medio de la ejecución de los diferentes programas de salud y la entrega de prestaciones asociadas al ciclo vital, reforzamiento de la atención primaria, cumplimiento de indicadores y metas sanitarias; así como también asesorar y colaborar con otros departamentos y sub-departamentos del servicio de salud, para orientar el buen uso de los recursos y proyectos en beneficio de la población beneficiaria del servicio. Las áreas que abarca para cumplir su fin son Programas a través del ciclo vital, Programas de Reforzamiento de la APS, Metas ley 19.813, Índice de Actividades de la Atención Primaria de Salud (IAAPS) y Programas de Destinaciones y Becas.

CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a de Atención Primaria debe interactuar fluidamente con:

- El/la Directora/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, principalmente en lo relativo a la definición de la estrategia de atención primaria, implementación del Modelo de Salud Familiar, implementación de programas y coordinación y desarrollo de la Red Asistencial propiamente tal.
- Directores/as de los Hospitales, así como con los Directores/as de los Consultorios, CES y CESFAM. La relación con ellos tiene como propósito contribuir a fortalecer la articulación de la Red Asistencial del Servicio, y generar lineamientos claros para la derivación de pacientes.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio es su población beneficiaria.

Asimismo, son clientes externos:

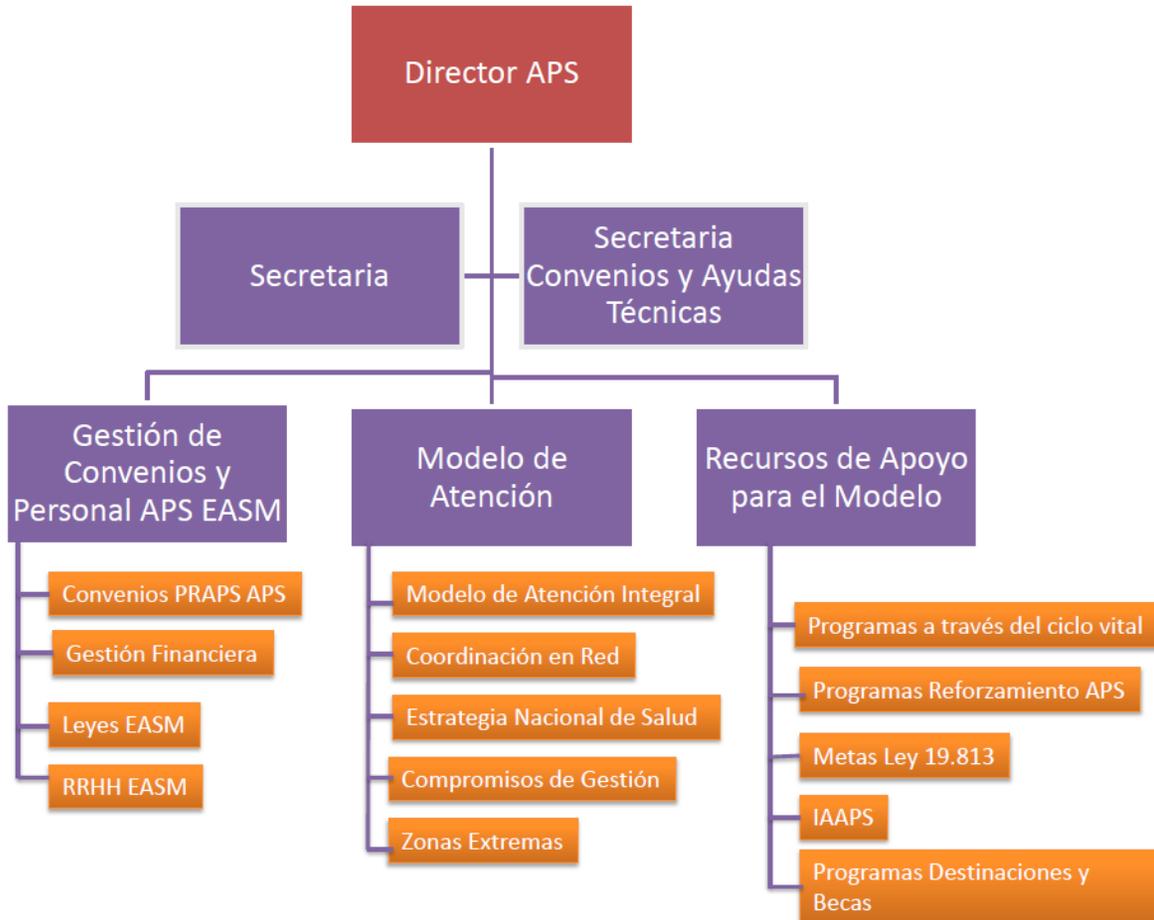
- Los/las directores/as de salud municipal de las comunas del Servicio de Salud, con el propósito de coordinar e implementar estrategias, programas y planes en pos de mejorar la articulación de la red. Asimismo, debe negociar diversas metas específicas e indicadores de desempeño de las comunas.
- Equipos de Direcciones de Desarrollo Comunitario municipales y Secretaría de Planificación Comunal; en lo referente al Sistema de Protección Social.
- Existen 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.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Dotación Total del Servicio	4.062
Personal honorarios	100
Presupuesto que administra	\$ 31.626.320.000
Presupuesto del Servicio 2014*	\$ 120.457.086.000

* Fuente: Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, 2014

ORGANIGRAMA La Dirección de Atención Primaria depende directamente de la Subdirección de gestión Asistencial.



RENTA El cargo corresponde a un grado 6° 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 **50%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.590.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.090.906.-	\$1.045.453.-	\$3.136.359.-	\$2.603.645.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.655.661.-	\$1.327.830.-	\$3.983.491.-	\$3.324.694.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.844.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.080.118.-	\$1.040.059.-	\$3.120.178.-	\$2.589.648.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.590.000.-

***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 11% 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, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un máximo de 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.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio 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.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, 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.