

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-05-2013

### DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente Legal: Artículo 2º del DFL N° 33 de 18 de julio de 2008, Ministerio de Salud.

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

##### 3.- 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 | 15%        |
| 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 Metropolitano Central.

Habilidad para diagnosticar y generar soluciones en oportunidad, centrando su gestión en prioridades de gran impacto para la institución, de acuerdo a objetivos estratégicos del ministerio y del mismo servicio 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, 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 focalizarse en los objetivos estratégicos del servicio y centrar su labor en prioridades claves, incorporando variables del ámbito de la sistematización de procesos, generando ideas y propuestas que faciliten la gestión y el monitoreo de procesos clínicos –administrativos del servicio, considerando además la construcción del nuevo Hospital de Maipú y la normalización de la Urgencia Pública, para la mejor atención usuaria.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales en cargos de similar complejidad.

### **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.

### **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.

Habilidad para generar apoyo transversal de los colaboradores del Servicio de Salud Metropolitano Central, fortaleciendo las redes y promoviendo climas de confianza; potenciando un trabajo cruzado, que facilite la creación y adhesión a políticas de gestión de personas en el Servicio de Salud Metropolitano Central.

#### 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 de organizaciones de salud, públicas o privadas, de complejidad y envergadura homologables a las del cargo, idealmente en manejo de redes o afines

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |   |
|--------------------|---|
| Nivel Jerárquico   | I Nivel                                 |
| Servicio           | Servicio de Salud Metropolitano Central |
| Dependencia        | Ministro de Salud                       |
| Ministerio         | Ministerio de Salud                     |
| Lugar de Desempeño | Santiago                                |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

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

1. Determinar y supervisar para cada entidad administradora de salud primaria, así como para los demás establecimientos de su dependencia, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias con criterios de calidad y equidad.
3. Velar por la referencia, derivación y contra derivación de los usuarios del sistema, asegurando que en este transcurso se procure su mejoría, con la mayor oportunidad y calidad, cuidando el respeto a sus derechos y el buen trato, tanto dentro como fuera de la mencionada red.
4. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los hospitales autogestionados, la forma en que éstos se relacionarán con los demás establecimientos y los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su autogestión en Red.
5. Celebrar y supervisar los convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores, independiente de su administración.
6. Ejecutar las políticas de inversión y de gestión financiera. Asimismo, elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
7. Desarrollar procesos de gestión en la Red Asistencial, de tal modo de incorporar las mejores ideas y prácticas en la atención de salud a la comunidad, generando procesos de colaboración y participación que contribuyan a la integración de los funcionarios y al buen clima laboral.
8. Liderar el desarrollo del soporte tecnológico de la red, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El Director/a del Servicio de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos en pro al desarrollo de un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad, su entorno familiar y su comunidad:

1. Asegurar el compromiso de los directivos y funcionarios del Servicio de Salud Metropolitano Central, en el marco de la excelencia, calidad y vocación de servicio público, con foco en el desarrollo organizacional, a través, de la implementación y ejecución de la política ministerial, en el ámbito de la gestión de personas.
2. Garantizar la eficiente implementación y puesta en marcha del hospital concesionado Maipú –Cerrillos, como también la normalización de la nueva torre “Monseñor Valech” del Hospital de Urgencia de Asistencia Pública, mediante la ejecución de un plan de gestión en este ámbito.
3. Reconvertir a los colaboradores del Centro de Referencia Maipú y su absorción por el nuevo Hospital Concesionado Maipú Cerrillos, a través, de los planes de acción que sean necesarios para ello.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Central, tiene como territorio de responsabilidad las comunas de Santiago, Estación Central, Cerrillos, Maipú y una pequeña porción de Pedro Aguirre Cerda.

La realidad demográfica y epidemiológica es diferente en las comunas del territorio, todas ellas son urbanas pero con importantes diferencias en su estructura étnica y composición:

Santiago es la comuna que presenta mayor envejecimiento de su población, al mismo tiempo que inmigración; Maipú destaca por ser la comuna de mayor crecimiento en los últimos años, con población joven y alta tasa de natalidad; Cerrillos es una comuna que representa alrededor del 6% de la población total del territorio; Estación Central es una comuna pobre, con alta movilidad y una creciente proporción de inmigrantes en su composición. Finalmente, alrededor del 20% de la población de Pedro Aguirre Cerda son residentes del territorio del Servicio y atendidos por un Centro de Salud Familiar CESFAM dependiente.

Población total estimada - Servicio de Salud Metropolitano Central-proyección Censal :

| COMUNA              | HOMBRES | MUJERES | TOTAL     | REPRESENTACION COMUNAL |
|---------------------|---------|---------|-----------|------------------------|
| SANTIAGO            | 85.155  | 82.712  | 167.867   | 14.41 %                |
| MAIPU               | 393.244 | 412.259 | 805.503   | 69.13%                 |
| CERRILLOS           | 32.879  | 34.189  | 67.068    | 5.76%                  |
| ESTACION CENTRAL    | 57.695  | 58.144  | 113.839   | 9.77%                  |
| PEDRO AGUIRRE CERDA | 5.275   | 5.594   | 10.869    | 0.93%                  |
| TOTAL               | 574.248 | 590.898 | 1.166.148 | 100.000%               |

La red del Servicio de Salud Metropolitano Central está integrada por:

- Atención primaria: Está constituido por 10 consultorios generales urbanos certificados como centros de salud familiar, 3 centros de salud, 3 consultorios, 3 Centro Comunitario de Salud Familiar CECOSF, entre otros.
- Atención secundaria y terciaria: cuenta con un hospital base, tipo 1, de alta complejidad, (hospital San Borja Arriarán) centro de referencia regional en algunas especialidades. Un hospital de urgencia, único en el país, también de referencia nacional y regional, especialmente en el ámbito de quemados. Cuenta con

2 centros de atención especializados ambulatorios: CDT San Borja y actualmente sigue en funciones Centro de Referencia Maipú CRS, de carácter experimental que forma parte de su red, el cual será reabsorbido por el nuevo Hospital de Maipú- cerrillos.

La misión del servicio es ser una red de establecimientos de salud cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de los niveles de salud de la comunidad a través de una atención oportuna, eficiente y de calidad, incorporando los intereses e inquietudes de los usuarios, con un enfoque biopsicosocial, que integra prevención, promoción, recuperación y rehabilitación.

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

- Desarrollo del Modelo de Gestión de alta dirección de la red, generando las competencias en los equipos gestores para la conducción del proceso de articulación de la red asistencial del servicio de salud.
- Desarrollo de las y los trabajadores de la red para generar equipos integrados y propositivos que entreguen atención de salud a la comunidad, poniendo al usuario al centro.
- Desarrollo del modelo de atención Integral de la red que responda a las actuales demandas de salud de la comunidad.
- Gestión clínica de la red para una atención de salud con la mayor calidad, oportunidad y efectividad.
- Apoyo al desarrollo de la ciudadanía en salud en la red.
- Dotación de infraestructura y equipamiento para el modelo de atención integral.
- Desarrollo de sistemas de información para la toma de decisiones y la gestión de la red.

Cabe señalar que existen proyectos de gran importancia para la red:

- Construcción y puesta en marcha del Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada de Maipú - Cerrillos, 150 millones de dólares, idealmente con operatividad el año 2013.
- Nuevo edificio central "Monseñor Valech" Hospital Urgencia Pública, 15 mil millones de pesos.
- Implementación de sistema informático, especialmente lo relacionado con la ficha electrónica en la red.

En relación a los lineamientos estratégicos que se implementarán a partir del 2013, se consideran grandes hitos, por un monto superior a los 18 mil millones de pesos, se destaca :

- La construcción del Centro de Salud Familiar Las Mercedes,
- La nueva Urgencia Infantil del Hospital Clínico San Borja Arriarán,
- La clínica dental del Consultorio N°1 de Santiago,
- La edificación de la Torre Sergio Valech del HUAP (ex Posta Central),
- La renovación de la flota del SAMU,
- La construcción e implementación del Centro de Rehabilitación de Cerrillos y
- La edificación del Hospital El Carmen.

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

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

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los bienes y/o servicios entregados por el/la subdirector/a administrativo/a son:

| Actividad   | Año 2010 | Año 2011 | Año 2012 |
|---|----------|----------|----------|
| Consultas de Urgencia                                   | 418.703  | 415.496  | 454.105  |
| Consultas de Especialidad Realizadas en Red             | 253.007  | 247.296  | 245.266  |
| Total de Partos Excluye Cesáreas                        | 4.867    | 4.340    | 4.301    |
| Cesáreas  | 1.971    | 2.199    | 1.804    |
| Cesáreas %  | 29%      | 34%      | 30%      |
|   |          |          |          |
| Indicadores de Hospitalización                          | Año 2010 | Año 2011 | Año 2012 |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores            | 32.567   | 37.135   | 37.433   |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas           | 22.217   | 20.832   | 22.812   |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores Electivas Realizadas | 14.409   | 11.235   | 12.313   |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias         | 4.342    | 4.122    | 4.133    |

**EQUIPO DE TRABAJO**

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

- **Subdirector/a de Desarrollo de Modelo de Atención:** cuyo rol es el desarrollo de la transformación del modelo de atención.
- **Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial.
- **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 Desarrollo de las Personas:** cuyo rol es la gestión del Recurso Humano por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador.

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 de Departamento de Desarrollo Institucional:** a cargo de las oficinas de gestión de solicitudes ciudadanas, partes y archivos, y coordinación del funcionamiento de comités técnicos y gestión.

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

También son parte relevante de su equipo de trabajo los directores/as 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 Metropolitano Central se relaciona con los directivos del Ministerio de Salud, otros directivos de salud, el equipo directivo de los establecimientos del servicio de salud y todos sus funcionarios, así como los directivos y funcionarios de APS, tanto dependiente como municipal.

**CLIENTES EXTERNOS**

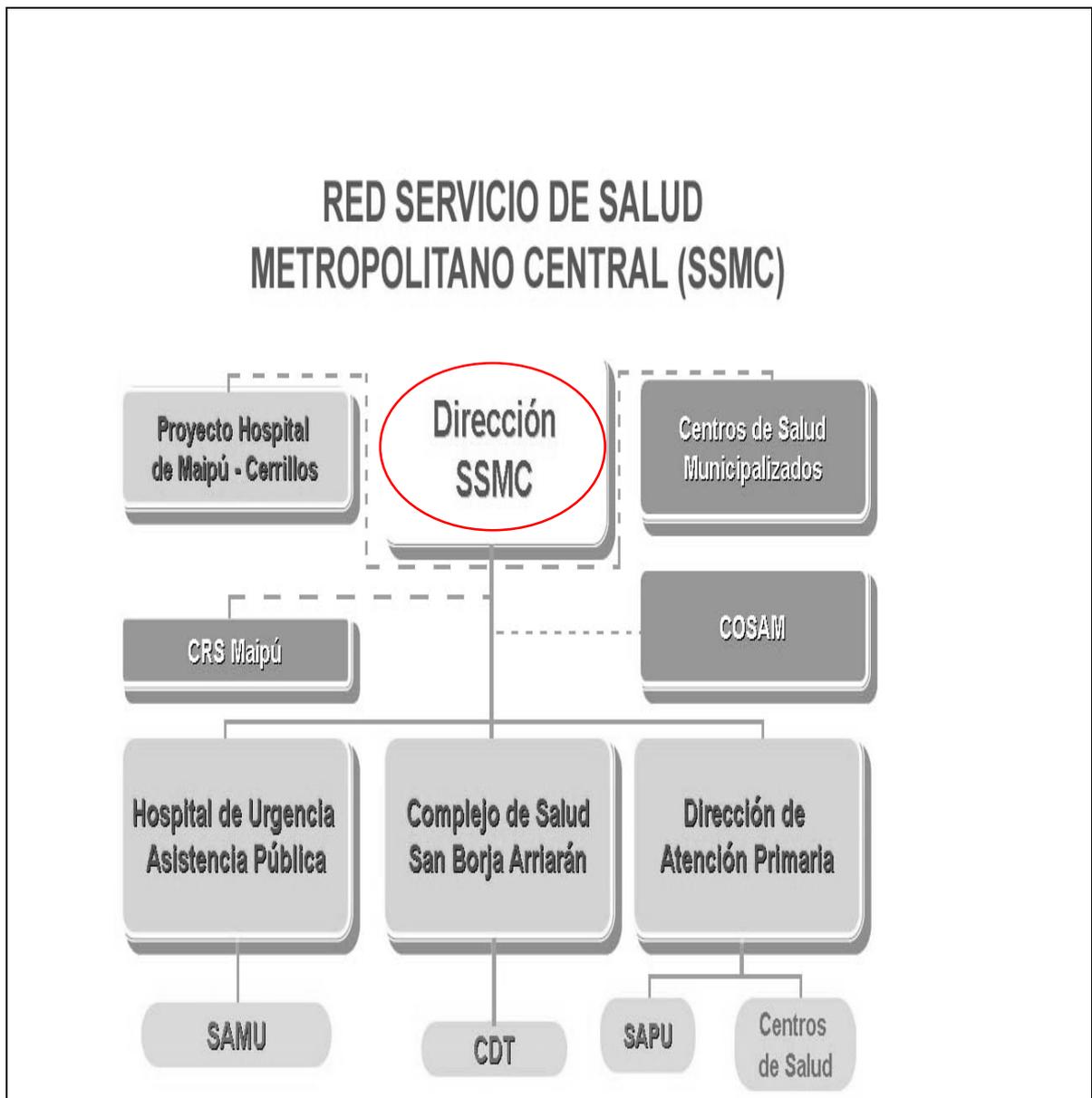
Para el Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central, el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud. Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades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

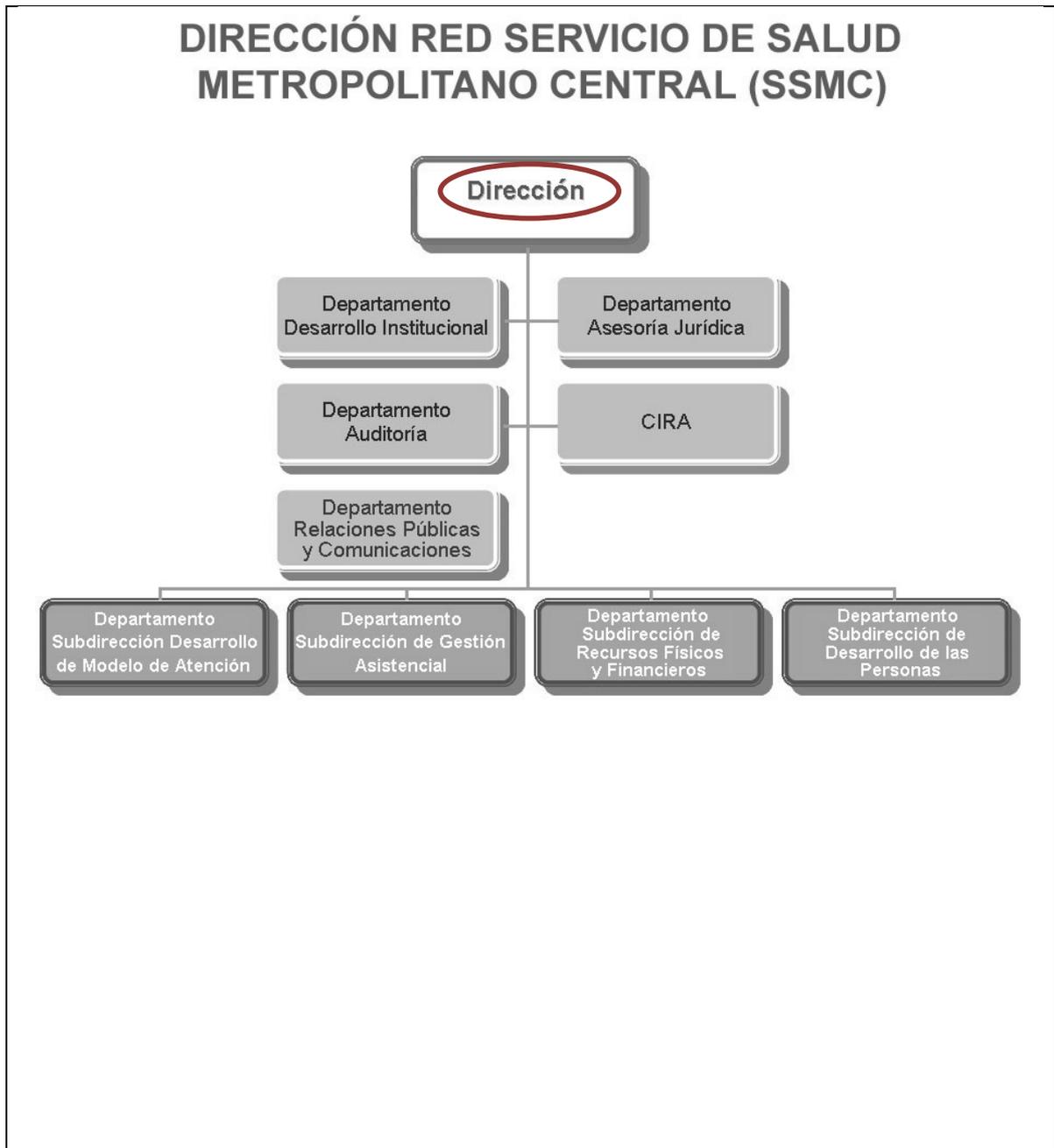
**DIMENSIONES DEL CARGO**

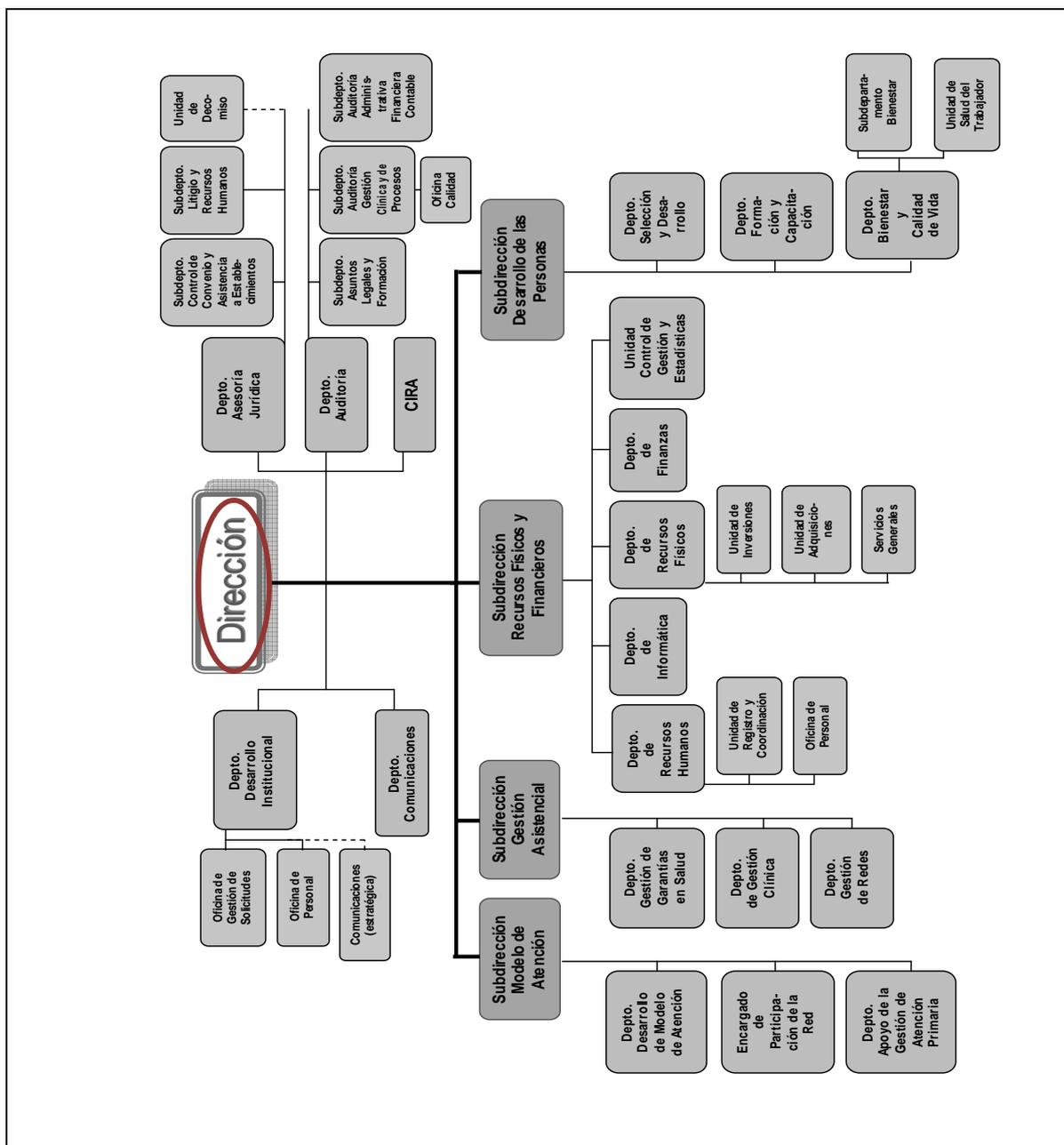
|   |                      |
|---|----------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 5.314*               |
| Dotación Total del Servicio                     | 5.314*               |
| Personal honorarios                             | 670*                 |
| Presupuesto que administra                      | \$ 160.674.425.000** |
| Presupuesto del Servicio 2013                   | \$ 160.674.425.000** |

Fuente: \*Servicio de Salud Metropolitano Central  
 \*\* DIPRES

**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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.994.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

| Procedencia   | Detalle Meses   | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 80% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|---|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*  | Meses sin bono de estímulo<br>***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.690.332.-         | \$2.152.265.-                         | \$4.842.597.-     | \$3.920.103.-                         |
|   | Meses con bono de estímulo:<br>marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$3.630.764.-         | \$2.904.611.-                         | \$6.535.375.-     | \$5.083.175.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |   |                       |                                       |                   | <b>\$4.308.000.-</b>                  |
| No Funcionarios**   | Meses sin bono de estímulo<br>***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.678.096.-         | \$2.142.477.-                         | \$4.820.573.-     | \$3.904.774.-                         |
|   | Meses con bono de estímulo:<br>marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$2.892.580.-         | \$2.314.064.-                         | \$5.206.644.-     | \$4.173.480.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |   |                       |                                       |                   | <b>\$3.994.000.-</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 14.25% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

\*\*No Funcionario: Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario por un 3,25% sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- 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, por cada año de servicio en la institución, 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.