

I. PERFIL DE SELECCIÓN

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

DIRECTOR/A DEL SERVICIO DE SALUD 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 legal: Artículo 2° del DFL N° 17 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	20 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15 %
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, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, en particular de salud pública, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud O'Higgins.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 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 la resolución de problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por el hombre, asegurando el funcionamiento de la red asistencial.

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 implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos comprometidos con la implementación de la Política Sanitaria e involucrados en la resolución de las necesidades de los usuarios.

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 del Libertador B. O'Higgins
Dependencia	Ministerio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Rancagua

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud O'Higgins 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 del Servicio de Salud O'Higgins le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud en el territorio, en el ámbito de las materias sanitarias.
2. Organizar, planificar, coordinar y controlar las acciones de salud que presten los establecimientos de la Red Asistencial del territorio de su competencia, para los efectos del cumplimiento de las políticas, normas, planes y programas del Ministerio de Salud.
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 hará el hospital autogestionado, la forma en que éste se relacionará 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, que tengan por objeto, entre otros, asignar recursos asociados al cumplimiento de metas sanitarias, aumento de la resolutivez de sus establecimientos y mejoramiento de los niveles de satisfacción del usuario.
7. Fortalecer la capacidad resolutivez del nivel primario de atención y 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.
8. Ejecutar las políticas de inversión y de gestión financiera como asimismo, elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y formular las consideraciones y observaciones que merezca el presupuesto del hospital autogestionado.
9. Todas las demás funciones definidas para el Gestor de Redes, en el D.S. 140 y Ley de Reforma de Salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

Director/a del Servicio de Salud O'Higgins deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Impulsar y desarrollar proyectos de reposición y normalización de infraestructura y equipamiento de la Red Asistencial, en especial en la labor de reconstrucción de la infraestructura hospitalaria de los establecimientos afectados por el terremoto del 27 de febrero del 2010.
2. 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.
3. Participar de un plan de trabajo de micro y macro-red 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.

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 más amables con la comunidad, acogedores, oportunos y centrados en el trato digno y respetuoso de las personas.
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

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

En este contexto los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del servicio de salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos de salud privados que suscriban convenios con el servicio de salud respectivo.

Los directivos de salud se constituyen en articuladores y gestores en la relación entre los diferentes actores de una red asistencial de la circunscripción de cada servicio de salud, conformada por Hospitales autogestionados en red, establecimientos de alta, mediana y baja complejidad, establecimientos de atención primaria, en su gran mayoría municipalizados, Instituciones privadas de salud que posean convenios vigentes con los servicios de salud.

La región de O'Higgins tiene una población asignada que alcanza

las 780.627 personas, de la cual el 80,41% es beneficiaria del sistema público de salud. Tiene un número de 3.390 funcionarios distribuidos en la Dirección del Servicio y quince hospitales, divididos en cuatro microáreas por ubicación geográfica: Rancagua, Carretera de la Fruta, San Fernando, Santa Cruz.

La región cuenta con una red asistencial compuesta por 15 hospitales más 27 consultorios y 79 postas. Los establecimientos se clasifican del siguiente modo:

- Alta Complejidad: Hospital Regional Rancagua.
- Mediana Complejidad: San Fernando, Rengo, Santa Cruz.
- Baja Complejidad: Coinco, Nancagua, Chimbarongo, San Vicente, Peumo, Pichidegua, Lolol, Litueche, Marchigue, Pichilemu,

La Misión del Servicio de Salud O'Higgins corresponde a: "Somos una Institución Pública de salud que garantiza el acceso de la población usuaria de la Región de 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"

A su vez, los objetivos estratégicos definidos son:

Perspectiva de los Clientes:

- Mejorar el acceso a las atenciones de salud
- Mejorar el trato al usuario
- Efectuar la medición y seguimiento del componente de satisfacción usuaria
- Diagnosticar la demanda de los clientes
- Fortalecer la participación social

Perspectiva de los Procesos Internos:

- Fortalecer el trabajo en red
- Fortalecer el modelo de atención
- Avanzar en acreditación y gestión clínica
- Mejorar la gestión de los procesos
- Avanzar en modernización de los procesos

Perspectiva Financiera/Presupuestaria:

- Gestionar y controlar el uso eficiente de recursos
- Ejecutar la cartera de inversiones con efectividad
- Mejorar los sistemas de registro de actividad asistencial
- Apoyar la obtención de ingresos propios

Perspectiva del Aprendizaje y del Conocimiento:

- Desarrollar competencias en los RR.HH.
- Desarrollar sistemas eficientes
- Fortalecer el compromiso de los trabajadores
- Desarrollar de forma eficiente el control de gestión
- Fortalecer equipos para el cumplimiento de compromisos
- Potenciar desarrollo docente asistencial y de investigación

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

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

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

ACTIVIDADES SERVICIO DE SALUD DEL OHIGGINS 2006 -2009				
ACTIVIDAD	AÑO 2006	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009
Consultas de Urgencia Médica	484.117	689.927	744.929	805.011
Consultas de Especialidad	218.202	223.397	221.853	251.837
Total Consultas	702.319	913.324	966.782	1.056.848
Total Partos	8.335	8.830	9.034	8.986
Cesáreas	3.453	3.932	4.201	4.269
% Cesáreas	41.4	44.5	46.5	57.5
Indicadores Hospitalización :				
Egresos	51.710	51.502	50.980	50.890
Índice Ocupacional	66.2	67.9	67.6	68.7
Promedio días de estada	5.2	5.4	5.3	5.4
Intervenciones quirúrgicas				
Mayores	22.781	23.209	26.359	24.608
Menores	35.433	36.475	32.688	29.447

Fuente: Estadística Servicio de Salud O'Higgins.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo de el/la Director/a del hospital está conformado por:

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

1. **Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial.
2. **Subdirector/a Recursos Físicos y Financieros:** Le corresponde elaborar, proponer y ejecutar anualmente un programa de inversiones en recursos físicos y velar por el equilibrio financiero del Servicio.
3. **Subdirector/a de Recursos Humanos:** cuyo rol es asesorar al Director de Servicio y equipos directivos en el ámbito de los recursos humanos, gestionar el ciclo laboral, formular e implementar políticas de recursos humanos y aplicar la normativa vigente.

Asimismo, conformaran su equipo tres Jefes de Departamento y dos unidades:

1. **Jefe Departamento Auditoria:** centrado en el control y evaluación de los procesos y en el apoyo para la implementación de planes de mejora.
2. **Jefe Departamento Jurídico:** cuyo rol la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la

administración pública.

3. **Jefe Departamento de Relaciones Públicas y Comunicaciones:** cuyo rol es asesorar al Director/a en su relación con los medios de comunicación, con la red asistencial y al interior de la organización.
4. **Unidad de Control de Gestión:** cuyo rol es generar indicadores y monitorear su incidencia y cumplimiento según los plazos establecidos en la planificación estratégica.
5. **Unidad de Participación Ciudadana:** fortalecer la participación de la comunidad como un actor relevante dentro de los procesos de gestión de salud, en función de sus deberes y derechos.

También son parte de su equipo de trabajo los 15 directores de hospital, cuyo rol es ejecutar las políticas que emanan del Gestor de Red y de los desafíos del sector público de salud.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio, los dirigentes de asociaciones de funcionarios y todos los funcionarios del Servicio de O'Higgins.

CLIENTES EXTERNOS

Para el/ la Directora/a el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud.

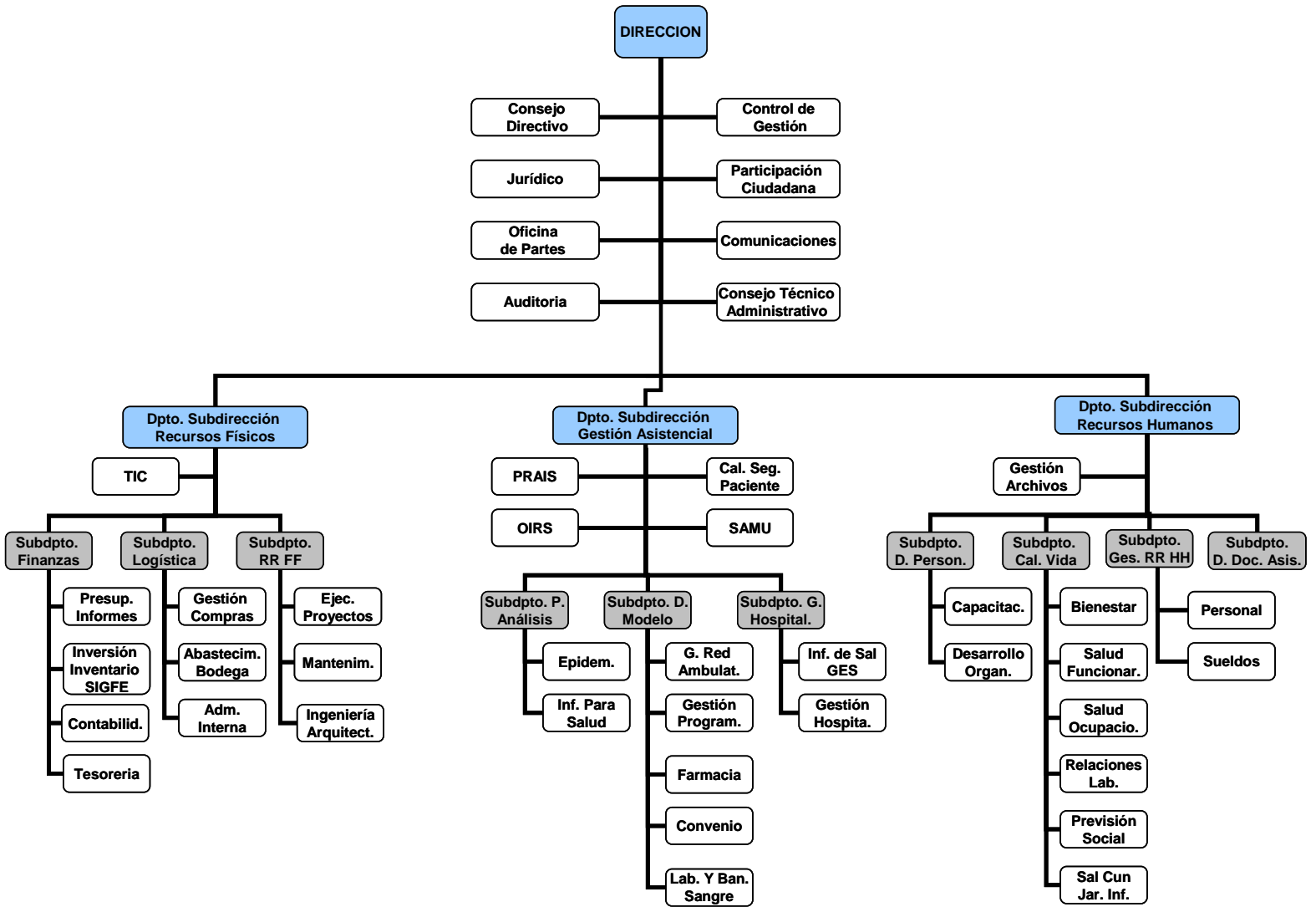
Además, las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional (Secretario Regional Ministerial), Fondo Nacional de Salud, Central Nacional de Abastecimiento, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública, Instituto de Salud Laboral, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, Gobernador, los alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Departamentos de Salud municipales, Secretaría Regional de Planificación, Centros educacionales y formadores con convenio docente asistencial y organizaciones de la comunidad.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3.487
Dotación total del Servicio de Salud O'higgins	3.487
Personal honorarios	648
Presupuesto que administra	\$110.262.000.000
Presupuesto del Servicio	\$110.262.000.000

*Fuente: Servicio de Salud O'Higgins

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 **100%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.792.000.-** 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 100%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.341.852.-	\$2.341.852.-	\$4.683.704.-	\$3.721.612.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.700.895.-	\$2.700.895.-	\$5.401.790.-	\$4.206.916.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					3.883.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.331.201.-	\$2.331.201.-	\$4.662.402.-	\$3.707.126.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.517.904.-	\$2.517.904.-	\$5.035.807.-	\$3.961.041.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.792.000.-

***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 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 periodo 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.

-