

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23/02/2011

DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

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 2º del DFL N° 13 de 18 de julio de 2008, Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	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	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, epidemiológico 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 Coquimbo.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, en perfecta sintonía con los Directores/as de los establecimientos autogestionados de la Red, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización en Red. 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 (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.

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 directores/as de los establecimientos Autogestionados además del respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Deseable contar con formación y/o experiencia en gestión estratégica en organizaciones de complejidad y envergadura homologables a las del cargo, idealmente en el área de gestión de redes o afines.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio de Salud Coquimbo
Dependencia	Ministro de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coquimbo

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud Coquimbo, 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, asegurando el desarrollo del trabajo en red y contribuyendo al 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 Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud de la región, en el ámbito de las materias sanitarias.
2. Determinar para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
3. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias con criterios de equidad.
4. Velar por la referencia, derivación y contra derivación de los usuarios del sistema, asegurando que en este transcurso, se procure su mejoría, el respeto a sus derechos y el buen trato, tanto dentro como fuera de la mencionada red.
5. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los hospitales

autogestionados, la forma en que éstos se relacionarán con los demás establecimientos, los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su autogestión en Red, tanto de patologías garantizadas, como no garantizadas.

6. Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal, o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores, independiente de su administración.
7. Ejecutar las políticas de inversión y de gestión y disciplina financiera, elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
8. Todas las demás funciones definidas para el Gestor de Redes, en el D.S. 140 y Ley de Reforma de Salud.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Director/a del Servicio de Salud Coquimbo deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Participar de un plan de trabajo de micro y macrored en salud con los demás servicios de la zona norte y del país con el fin de lograr apoyos mutuos para responder oportuna y satisfactoriamente a las demandas de salud de la población.
2. Impulsar una mayor integración de los componentes de la Red Asistencial, constituyéndose en un gestor entre los distintos actores que la conforman.
3. 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 amable con la comunidad, acogedora y oportuna.
4. Potenciar estrategias y acciones que permitan desarrollar competencias del recurso humano centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, la gestión en red y la calidad de atención, en un marco de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
5. 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, como aquellos que tienen el carácter de Institutos Nacionales por su especialización, mediana y baja complejidad, establecimientos de atención primaria, Instituciones privadas de salud que posean convenios vigentes con los servicios de salud.

Así mismo la red asistencial de cada servicio debe colaborar y complementarse con la de otros servicios y con otras instituciones públicas o privadas a fin de resolver adecuadamente las necesidades de salud de la población.

En este caso, la Región de Coquimbo, donde se inserta el Servicio de Salud Coquimbo, está integrada por quince comunas, distribuidas en tres provincias: Elqui, Limarí y Choapa, con una superficie de 40.707 Km². Se caracteriza geográficamente por ser una zona de valles transversales y por la irregularidad en la ocurrencia de las precipitaciones. La población estimada para el año 2010 fue de 718.717 habitantes, con un 9,5% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento por inmigración.

La región se encuentra en un proceso de urbanización; es así como en el año 1992 la población urbana era de 70,4% y en el año 2000 alcanzó un 74% (87% Elqui, 56% Choapa, 55% Limarí). Para el año 2010 fue un 78,7% de población urbana.

El Servicio de Salud Coquimbo es uno de los veintinueve Servicios de Salud del país, de carácter autónomo que tiene la responsabilidad de velar por la salud de los 718.717 habitantes de la región.

El Servicio cuenta con nueve hospitales, distribuidos de la siguiente manera:

- Coquimbo: hospital de alta complejidad.
- La Serena: hospital de alta complejidad.
- Ovalle: Hospital de alta complejidad.
- Illapel: Hospital de mediana complejidad.
- Vicuña, Andacollo, Combarbalá, Salamanca y Los Vilos: hospitales de baja complejidad y base comunitaria.

Los hospitales de La Serena y Coquimbo, han tenido un desarrollo complementario, de modo que la integración funcional de los dos centros asistenciales permite que se comporten como un hospital de complejidad mayor que aquella que alcanzan por separado, ya que en conjunto cuentan con todos los servicios clínicos y unidades de apoyo (a excepción de Radioterapia y Resonancia) que caracterizan a un hospital tipo 1.

El Hospital de La Serena tiene una dotación de 321 camas, dispone de atención en todas las especialidades básicas además de oftalmología (Centro de derivación regional y suprarregional), urología, otorrinolaringología y psiquiatría ambulatoria, insipiente y proyectado polo de desarrollo oncológico, la UCI adulto, coronaria, la UCI neonatal regional. Recientemente incorporada peritoneo diálisis y fisioterapia.

El Hospital de Coquimbo, con una dotación de 314 camas, cuenta con las cuatro especialidades básicas además de los servicios de Traumatología (CD Regional), Neurocirugía (CD Regional), Dermatología, Psiquiatría Adulto e Infanto Juvenil, Cirugía Infantil, Neurología, Fisiología, Dermatología y Unidad de Diálisis. En atención cerrada se agregan además las UCI e Intermedios Adulto y Pediátrica, Unidad de Cuidados Especiales Pediátrico y Neurocirugía, esta última de carácter supra regional. El HSP se ha transformado en un centro de procuramiento con reconocimiento nacional.

El Hospital de Ovalle, con una dotación de 230 camas. cuenta con las cuatro especialidades básicas, además de las especialidades de Oftalmología, Cirugía infantil, Traumatología, Urología y Psiquiatría. Además una pequeña una pequeña unidad de Cuidados Intermedios de Adultos.

Para apoyar las acciones de la Salud Mental la región cuenta con:

- Hospitales de día en la comunas de Coquimbo, La Serena y Ovalle con capacidad de 52, 52 y 40 pacientes al año respectivamente.
- Hogar Protegido en la Comuna de Coquimbo, con capacidad de 5 pacientes en forma permanente.

Formando parte del Sistema de Nacional de Servicios de Salud en la Región de Coquimbo, existen Consultorios Generales bajo administración municipal según el siguiente detalle:

- 10 Centros de Salud Familiar.
- 11 Centros de Salud Rurales.

- 96 Postas de Salud Rural.
- 224 Estaciones Médico Rurales.
- 4 CECOF.

Sólo la comuna de Andacollo no cuenta con Salud dependiente de su municipalidad.

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

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Director/a Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés.
- Director/a Hospital Ovalle Antonio Tirado.
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo.

Los cargos de: Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros, Director/a Hospital Ovalle Antonio Tirado, Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena y Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo se encuentran vacantes y deben ser concursados durante el año 2011.

BIENES Y SERVICIOS

Fuente: Servicio de Salud Coquimbo, 2011

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD COQUIMBO 2007 - 2010				
Información de Actividades	2007	2008	2009	2010
Días Cama Disponibles	319573	306,538	329,331	252,111
Días Cama Ocupado	236850	220011	244,969	252,111
Días de Estada	231678	215719	240,156	248,523
Promedio días de Estada	5	5	5	5
Egresos	46223	46253	48,570	48,369
Total Consultas Especialidad Programadas en Red	236435	234689	256310	263331
Total Consultas de Especialidad Realizadas	236435	234689	256310	263331
Partos	5249	5327	5,329	5327
Cesáreas	3942	4319	4,661	5295
Pabellones Existentes	24	24	24	23
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	21950	22380	24684	26055
Actividad Valorizada (sin compras de servicios)	22,095,883,145	22,907,634,828	26,609,139,834	28,433,627,470
Fuente: Subdepartamento de Estadísticas y Gestión de la Información. Servicio de Salud Coquimbo, 2011				

EQUIPO DE TRABAJO

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

1. **Subdirector/a de Gestión Asistencial:** cuyo rol es la gestión y coordinación de la red asistencial en todos sus niveles.
2. **Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros:** centrada en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.
3. **Subdirector/a de Recursos Humanos:** 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 los siguientes Jefes/as de Departamentos y Encargado:

1. **Jefe/a Departamento Auditoría:** asesora al Director/a de Servicio y comprende la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión comprendidas en el campo de su competencia.
2. **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es precisamente la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
3. **Jefe/a de Unidad de Apoyo a la Gestión:** cuyo rol es asesorar al Director/a en su relación con los medios y el manejo de la comunicación interna y externa de la organización.

También son parte de su equipo de trabajo los/as nueve directores/as de hospitales 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

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los establecimientos dependientes del Servicio, asociaciones de funcionarios y todos los funcionarios del Servicio de Salud Coquimbo.

CLIENTES EXTERNOS

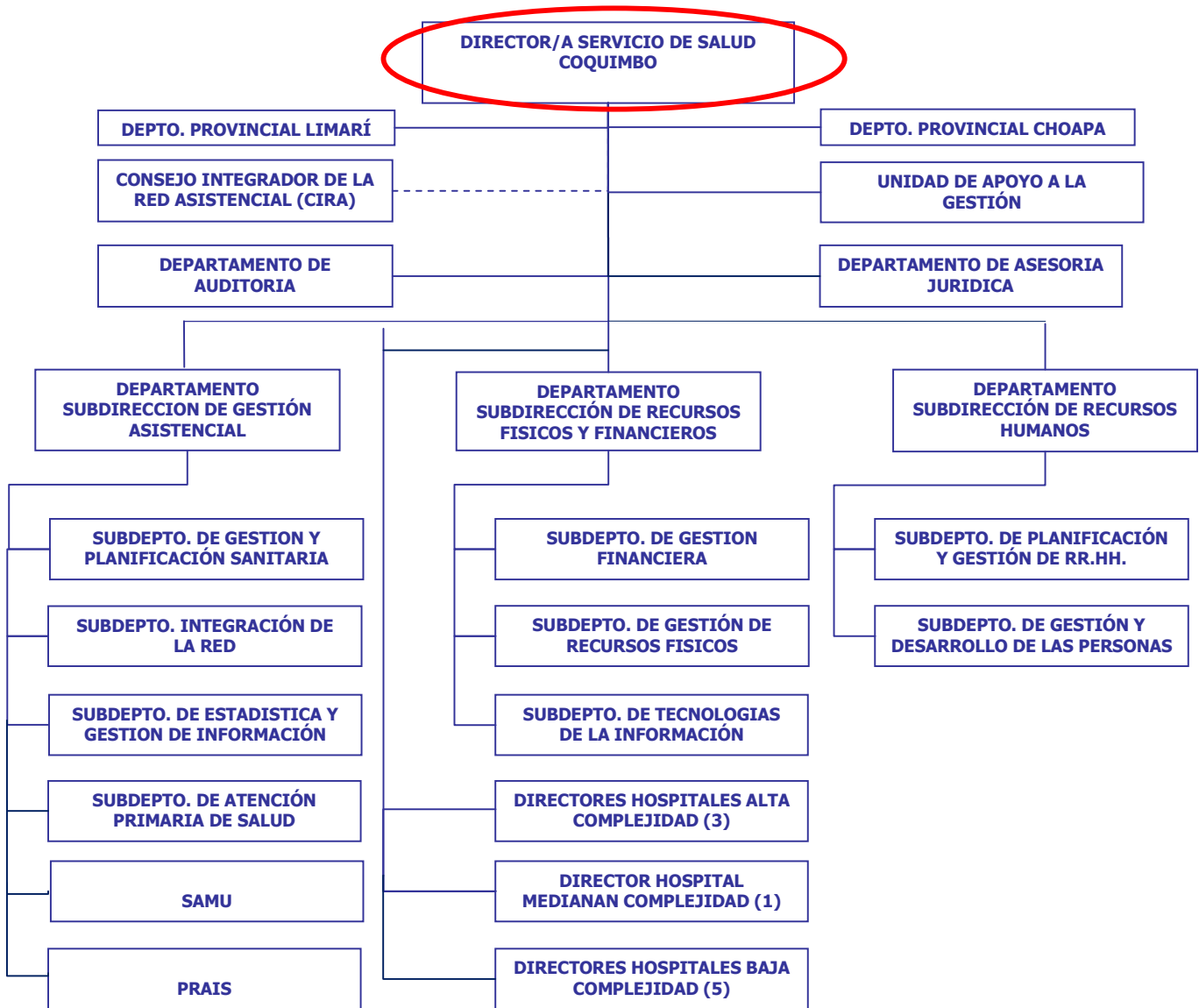
Para el/la Director/a el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud y establecimientos en convenio. Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, Gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio y organizaciones de la comunidad.

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
	Dotación Total del Servicio (Nº de personas)	3.483
	Dotación Total del Servicio (Nº de cargos)	3623
	Dotación honorarios	250
	Presupuesto que administra*	M \$ 82.511.969
	Presupuesto del Servicio 2011**	M \$ 82.511.969

Fuente: *Ley de Presupuestos 2011, www.dipres.cl

**Ley de Presupuestos 2011, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.696.000.-** 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 ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.508.930.-	\$2.007.144.-	\$4.516.074.-	\$3.630.316.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.361.930.-	\$2.689.544.-	\$6.051.474.-	\$4.672.121.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.978.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.497.832.-	\$1.998.265.-	\$4.496.097.-	\$3.616.732.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.692.376.-	\$2.153.900.-	\$4.846.276.-	\$3.854.854.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.696.000.-

***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 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 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.

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. 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 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. 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 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.