

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-05-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres J.

### SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL BASE OSORNO SERVICIO DE SALUD OSORNO

#### 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: Artículo Nº 2 del DFL Nº 27 del 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	10%
7. 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 de desarrollo institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la reforma de la 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 implementar y monitorear una plataforma tecnológica, sistemas de información administrativo-clínicos y proyectos de inversión, permitiendo la estandarización de procesos del Hospital Base de Osorno, mejorando el control de gestión institucional y resguardando las políticas de disciplina financiera destinadas al eficiente uso de los recursos.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefaturas a lo menos de 2 años.

### **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 fortalecer las relaciones de articulación de la red, ejecutando acciones efectivas e integradas, en el marco de posicionarse como una institución de referencia docente-asistencial en las especialidades de oftalmología y diálisis de la macro región sur.

### **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.

Habilidad para detectar situaciones imprevistas y generar estrategias de respuesta oportuna, analizando los diferentes factores y variables que las generan, asegurando la continuidad operativa del establecimiento.

## 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 promover y potenciar a los funcionarios del hospital en su desarrollo laboral, potenciando una visión colectiva de la institución que permita el trabajo colaborativo y transversal, reforzando la transición de la organización hacia la nueva Subdirección de Recursos Humanos y fomentando el desarrollo de sus colaboradores, en pos de la atención de sus 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 poseer conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, físicos, recursos humanos e informáticos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Osorno
Dependencia	Director Hospital Base Osorno
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Osorno

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base de Osorno, le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada y eficiente gestión de las áreas financieras, de recursos físicos, de abastecimiento, sistemas y tecnologías de la información y telecomunicaciones, y de recursos humanos, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y a la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad, como también la ejecución de un proceso eficaz y eficiente de la gestión administrativa.

### 3. PROPÓSITO DEL CARGO

#### **FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base de Osorno, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Gestionar la administración efectiva de los recursos físicos, financieros, humanos y estructurales, asegurando su capacidad operativa y cumpliendo con las metas del establecimiento, en el marco de satisfacción de los usuarios.
2. Desarrollar el proceso de formulación, programación, ejecución y control presupuestario bajo estándares de disciplina financiera, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito de su competencia, a una operación eficiente de los procesos asistenciales del establecimiento, generando ingresos propios orientados a la eficiencia de los gastos.
3. Formular y ejecutar el plan anual de compra y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), de acuerdo a los requerimientos del hospital.
4. Gestionar los sistemas de información para proveer en forma oportuna la información con que deben contar los directivos del establecimiento, los funcionarios y los usuarios, facilitando la toma de decisiones del equipo directivo.
5. Coordinar, en el ámbito de su competencia, el desarrollo y fortalecimiento del proceso de autogestión del establecimiento de acuerdo a los estándares de acreditación definidos en el modelo ministerial, proyectados para el presente año.
6. Liderar la implementación de indicadores de gestión que permitan mejorar los procesos productivos en las distintas áreas de la Gestión Asistencial, técnica y administrativa.
7. Implementar y ejecutar proyectos de inversión que sean necesarios para mejorar la oferta de equipamiento, tecnología e información, a fin de consolidar al establecimiento como Hospital Autogestionado en Red.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base de Osorno, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar estrategias para eficientar la normalización del Hospital Base de Osorno, la que se encuentra en su etapa final, proyectado para el presente año.
2. Diseñar e implementar el proyecto de plataforma tecnológica, en conjunto con el equipo directivo del establecimiento, que permita la estandarización de procesos, destinado a mejorar la calidad de la atención de su población beneficiaria.

3. Diseñar e implementar, en conjunto con la dirección del establecimiento, un nuevo modelo de Gestión de Recursos Humanos, así como también colaborar en la creación de una Subdirección de Recursos Humanos, potenciando el desarrollo de sus colaboradores, en pos de la atención de sus usuarios.
4. Desarrollar e implementar, en conjunto con la Subdirección Médica, sistemas de información administrativos-clínicos para mejorar el control de gestión institucional y contar con información relevante para la toma de decisiones, estableciendo canales de comunicación y coordinación directa con el equipo directivo.

#### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

##### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Osorno, tiene la función de articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial de la Provincia de Osorno, promoviendo la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y la rehabilitación y cuidados paliativos de la población beneficiaria.

Bajo su jurisdicción le corresponde dar cobertura asistencial a la Provincia de Osorno, la cual está ubicada en el territorio norte de la Décima Región de los Lagos, con una superficie de 9.223 km<sup>2</sup> y una población total de 221.509 habitantes, integrada por las comunas de Osorno, Purranque, Río Negro, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa, de las cuales 197.065 corresponde a población beneficiaria del Sistema Público de Salud.

La población beneficiaria del Servicio de Salud Osorno es la siguiente:

Nombre Comuna	Total
Osorno	132.648
Puerto Octay	7.135
Purranque	18.616
Puyehue	9.906
Río Negro	11.507
San Juan de la Costa	8.287
San Pablo	8.966
<b>Servicio de Salud Osorno</b>	<b>197.065</b>

Fuente: DEIS-Ministerio de Salud, 2012

La red asistencial del Servicio de Salud Osorno es integrada por seis establecimientos: Hospital Base de Osorno (Alta complejidad y Autogestionado en Red) y los hospitales de baja complejidad de Purranque, Río Negro, Puerto Octay, Misión San Juan de la Costa y del Perpetuo Socorro de Quilacahuín. Se suma a lo anterior, una red de Atención Primaria de Salud atendido por las Municipalidades de la

provincia de Osorno en diferentes tipos de establecimientos, tales como Centros de Salud Familiar (CESFAM), Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), Postas de Salud Rural y Estaciones Médico Rurales.

El Hospital Base de Osorno, es el único establecimiento Autogestionado en Red y el de mayor complejidad asistencial en el ámbito de la salud de la Provincia de Osorno. En este plano es depositario de la tradición hospitalaria de esta área geográfica del país, la cual por muchos años ha mantenido altos niveles de atención que se reflejan en las estadísticas existentes en materia de salud.

Dicho hospital se encuentra finalizando su proceso de normalización, específicamente se encuentra en la etapa final de construcción y habilitación, en la que se han considerado los más altos estándares de infraestructura, equipamiento y tecnología, proyectándose como uno de los más modernos de Chile. La finalización del proceso de normalización proyectada para el primer semestre del presente año, incluirá la gestión de Recursos Humanos, potenciando la fase de traslado a dicho recinto hospitalario.

Lo anteriormente descrito, permitirá contar con un nuevo edificio y la remodelación de otras instalaciones, caracterizadas por su funcionalidad, adecuándose a los nuevos modelos de atención y gestión que propone la Reforma a la Salud, principalmente desde la perspectiva de los Hospitales Autogestionados en Red.

El establecimiento se proyecta como un complejo hospitalario, docente asistencial, autogestionado en red, que debe contar con los recursos necesarios para dar respuesta oportuna a las necesidades de salud de la población beneficiaria de la Provincia de Osorno, la que cuenta con una alta presencia de población Mapuche y Huilliche en las comunas costeras, algunas de las cuales presentan dificultades de acceso para la atención de salud.

Lo anteriormente expuesto permitirá fortalecer la atención de la población originaria de la provincia de Osorno, acercando el hospital a través de la referencia y contrarreferencia de los usuarios, mejorando la atención y el acceso, poniendo a disposición de la comunidad una institución asistencial dentro de la región.

El establecimiento y su equipo directivo enfrenta grandes desafíos en los próximos 3 años tales como:

- Posicionarse como el primero de los hospitales Autogestionados de la macro región sur.
- Acortar las brechas de especialistas en el establecimiento, generando cupos de las especialidades necesarias en conjunto con las universidades y centros formadores.
- Alcanzar el equilibrio financiero suficiente que permita un proceso productivo eficiente y la entrega de un servicio de calidad a su población beneficiaria.
- Fortalecer la gestión clínica, la cual considera potenciar los polos de desarrollo en el ámbito de las especialidades de oftalmología y diálisis, asegurando una atención clínica especializada a su red asistencial, como único referente en esta materia en la macro región sur.

Este último desafío estará acompañado de importantes proyectos de inversión, con presupuestos asociados del orden de los 2.000 millones de pesos.

Cabe señalar que los siguientes cargos, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en el Servicio de Salud Osorno:

- Director/a Servicio de Salud
- Director/a de Hospital Osorno.
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Osorno
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico de Hospital Osorno.
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a de Hospital Purranque.
- Director/a de Hospital Río Negro.

## BIENES Y/O SERVICIOS

Actividades	2010	2011	2012
Egresos Hospitalarios	15.592	15.887	16.126
Índice Ocupacional	82,2	82,2	80,4
Total Consultas Especializadas programadas en Red	145.268	142.170	142.170
Total Consultas Especializadas realizadas	144.024	146.306	147.866
Total Consultas Médicas de Emergencia	135.482	122.103	123.648
Pabellones Existentes	7	8	9
Interv. Quirúrgicas Mayores realizadas	7.565	8.055	9.544
Interv. Quirúrgicas Menores realizadas	6.326	6.029	6.112
Total de Partos	1.673	1.661	1.538
Total de Cesáreas	945	863	832

Fuente: Servicio de Salud Osorno 2012

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del/de la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, está conformado por 6 Centros de Responsabilidad:

1. **Jefe/a Centro de Responsabilidad Recursos Humanos:** Promover el desarrollo de la gestión de recursos humanos, integrando lineamientos estratégicos.
2. **Jefe/a Centro de Responsabilidad Operaciones:** Administrar, coordinar y gestionar los distintos centros de costos, en la utilización de recursos humanos, insumos, materiales o herramientas.
3. **Jefe/a Centro de Responsabilidad Financiero:** Entregar apoyo administrativo contable a la gestión, a través de un quehacer técnico especializado que ejecute las acciones específicas relativas a los asuntos financieros del establecimiento.

- 4. Jefe/a Centro de Responsabilidad Logístico:** Proporcionar fármacos, insumos y bienes requeridos en la cantidad y oportunidad necesarios a los Centros de Responsabilidad Clínicos y/o Centros de Costos del Hospital Base de Osorno.
- 5. Jefe/a Centro de Responsabilidad Servicio Orientación Médico Estadística (SOME):** Otorgar una atención personalizada, oportuna y transparente a los usuarios e informar estadísticamente la producción del establecimiento.
- 6. Jefe/a Centro de Responsabilidad Terapéutico:** Otorgar a los usuarios externos e internos, una atención integral, mediante el uso racional eficiente y con bioseguridad de los materiales e insumos médicos quirúrgicos procesados, medicamentos y de alimentación.

#### CLIENTES INTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a tendrá una interacción continua con:

- **Dirección del Hospital:** A fin de recibir directrices y efectuar propuestas en el ámbito de su gestión.
- **Subdirección Médica:** Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.
- **Diversos Comités:** Se relaciona con organizaciones internas dentro del establecimiento, participando activamente en cada uno de ellos.

#### CLIENTES EXTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital en el marco del cumplimiento de sus objetivos estratégicos deberá relacionarse con:

- **Población asignada de la Red Asistencial:** Detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados.
- **Dirección Servicio de Salud Osorno:** En el ámbito de la negociación presupuestaria y formulación de iniciativas de inversión.
- **Subdirecciones Administrativas de otros establecimientos de la red:** Desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control.
- **Establecimientos asistenciales de la Red:** Vinculado con la coordinación de los establecimientos del Servicio de Salud Osorno, favoreciendo la continuidad y oportunidad asistencial.
- **Establecimientos privados de la Red Asistencia:** Participar en la resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados.

- **Universidades y centros formadores:** Por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.
- **El Fondo Nacional de Salud (FONASA):** Para el adecuado financiamiento de prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES)
- **Proveedores, bancos e instituciones financieras:** En la adquisición de insumos y servicios y transacciones financieras.
- **Contraloría Regional de Los Lagos:** En procesos de toma razón de actos administrativos y fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

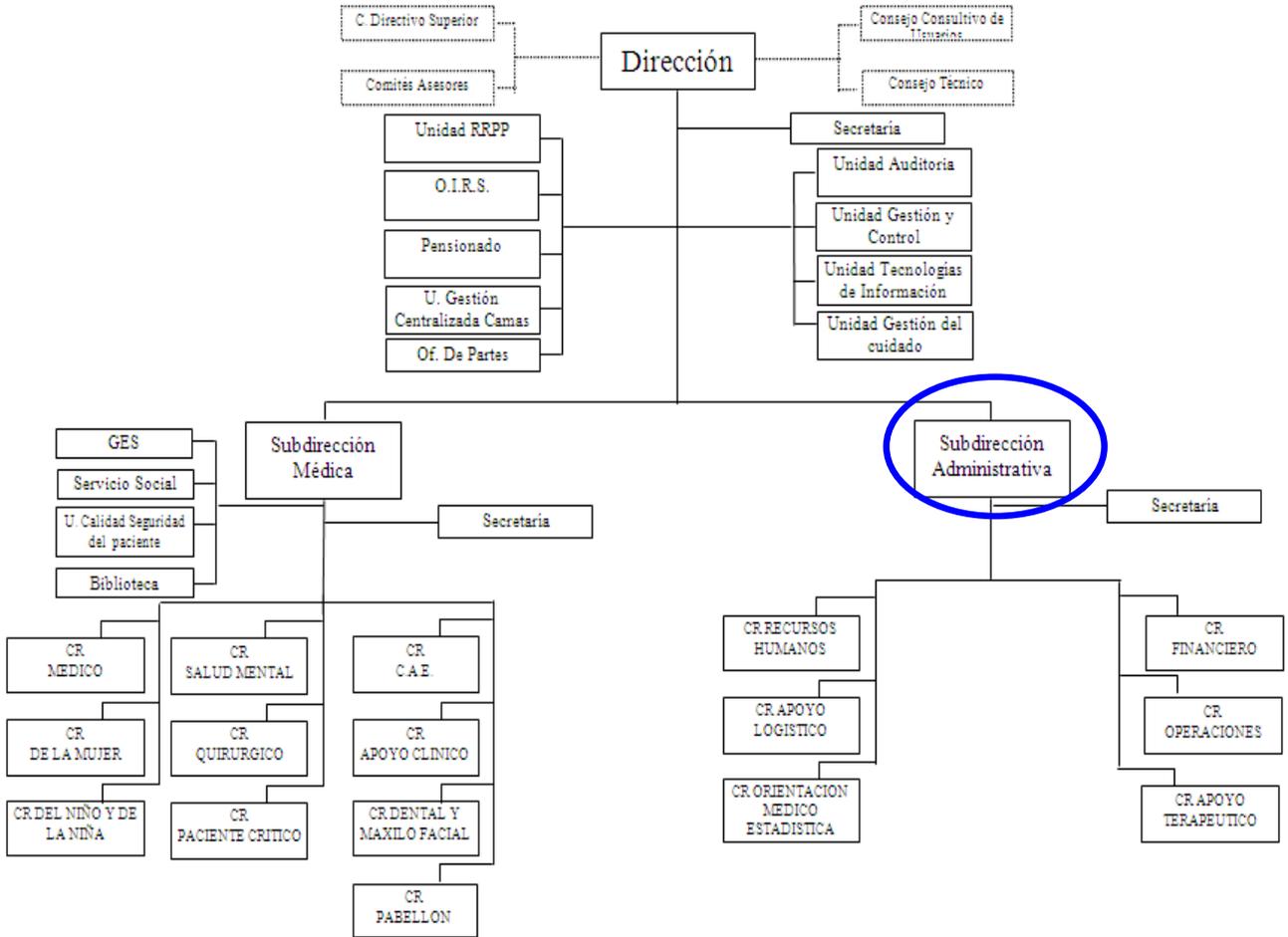
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	156
Dotación total del Hospital Base Osorno	1.680
Personal honorarios	122
Presupuesto que administra el Hospital**	\$ 31.302.272.000
Presupuesto del Servicio de Salud 2013*	\$ 56.136.810.000

\*\*Fuente: Servicio de Salud Osorno

\* Fuente: Ley de Presupuesto año 2013, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **4º** 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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.985.000.-** 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.	\$2.394.531.-	\$1.197.266.-	\$3.591.797.-	\$2.997.895.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.159.152.-	\$1.579.576.-	\$4.738.728.-	\$3.881.032.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.292.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.383.640.-	\$1.191.820.-	\$3.575.460.-	\$2.985.316.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.985.000.-</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 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año 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 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.

## **1. 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.
- 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 directivo 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 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 éste sea renovado.