

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-07-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A HOSPITAL BASE OSORNO SERVICIO DE SALUD OSORNO

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.

Por tratarse de un Hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo N° 2 del DFL N° 27 del 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 |
|--|------------|
| 1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 15% |
| 2. GESTIÓN Y LOGRO | 20% |
| 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15% |
| 4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10% |
| 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, 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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Habilidad para realizar evaluaciones oportunas y pertinentes que consideren influencia, alcance e impacto de variables a su gestión, bajo un contexto de modernización del hospital Base de Osorno, constituyéndose en referente de la macrozona sur.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 2 años.

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, prevenir, contener, enfrentar y resolver situaciones de crisis y contingencias, relacionadas con la actividad clínica y administrativa, propias de un establecimiento de salud pública, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital Base de Osorno. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para afrontar, de ser necesario, estas situaciones críticas.

5. LIDERAZGO

Capacidad para conducir a los funcionarios/as de la institución, desarrollar el talento en un clima organizacional armónico y desafiante y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

Habilidad para transmitir y movilizar una visión compartida con los funcionarios de su establecimiento, en pro a la modernización del Hospital, promoviendo instancias de diálogo y fortaleciendo una cultura de colaboración y ambientes de trabajo desafiantes.

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 técnicos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud públicos y/o privados y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|-------------------------------------|
| Nivel Jerárquico | II Nivel Jerárquico |
| Servicio | Servicio de Salud Osorno |
| Dependencia | Director/a Servicio de Salud Osorno |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Osorno |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El/la Director/a del Hospital Base de Osorno, le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud y a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad para sus beneficiario/as.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar al establecimiento, hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención contenido en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.
2. Liderar el proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y aquellos definidos por la Dirección del Servicio de Salud.
3. Liderar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.

4. Velar por la administración efectiva de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la Red Asistencial de Salud, en el marco de satisfacción de los usuarios.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Hospital Base de Osorno, deberá asumir los siguientes desafíos:

- 1.- Implementar estrategias para consolidar al Hospital Base de Osorno como un establecimiento de referencia local, regional y de regiones cercanas, especialmente, en el área Oftalmológica y de Diálisis, como responsable a nivel macro regional sur de estos polos de desarrollo.
- 2.- Generar estrategias para atraer y retener a médicos especialistas y otros profesionales del área de la salud, para su consolidación clínica en la red, reduciendo las brechas de atención y listas de espera, de manera de otorgar una atención oportuna y eficiente a sus usuarios/as.
- 3.- Implementar estrategias para controlar y evaluar el cumplimiento de compromisos de gestión para lograr los objetivos y metas institucionales, y adicionalmente, generar las condiciones necesarias para lograr la acreditación.
- 4.- Proponer, reformular e implementar proyectos de inversión para mejorar la oferta de equipamiento, tecnología e información y consolidar al establecimiento como un Hospital Autogestionado en Red.
- 5.- Generar un plan de gestión estratégica de RRHH, que favorezca su desarrollo y satisfacción, para dar cumplimiento con los objetivos estratégicos de la institución.

3. 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, promueve la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud, rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas.

El Hospital Osorno, es el establecimiento 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 excelentes niveles de atención que se reflejan en las estadísticas existentes en materia de salud.

Además, en la actualidad el Hospital Base de Osorno está desarrollando un proyecto de Normalización de sus dependencias, el que según las proyecciones realizadas hasta ahora, debería culminar con su construcción el año 2012.

Lo anteriormente descrito, permitirá contar con un nuevo edificio y la remodelación de otras instalaciones, con una infraestructura más funcional, adecuada 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 Hospital Base de Osorno se encuentra en la etapa de finalización de obras de normalización, por lo que esta dirección se encuentra trabajando en un plan de acción para desarrollar al recurso humano que se integra a la organización y los que se encuentran en ella, focalizándose en el clima laboral, motivación y cultura organizacional.

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. Esto permitirá fortalecer la atención de la población originaria de la provincia de Osorno, acercando el hospital a través de la referencia y contrareferencia de los usuarios, mejorando la atención y el acceso.

Los grandes desafíos del Hospital para este periodo, considera concluir con la normalización del establecimiento, lo que significa poner a disposición de la comunidad una institución asistencial de primera categoría a nivel regional para la atención de esta área geográfica del país.

Otro desafío de la institución, aborda la gestión clínica, el cual considera fortalecer polos de desarrollo en el ámbito de las especialidades de oftalmología y diálisis, asegurando una atención clínica especializada a su red asistencial y a la macro región sur.

La población beneficiaria correspondiente al Hospital Osorno es de 197.065 personas, contando el establecimiento con un número total de 325 camas.

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 |
| Servicio de Salud Osorno | 197.065 |

Fuente: DEIS-Ministerio de Salud, 2012

Junto con el cargo de Director/a Hospital Base de Osorno, los siguientes cargos, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en el Servicio de Salud Osorno:

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

BIENES Y/O SERVICIOS

| Actividades | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|---------|---------|---------|
| Egresos Hospitalarios | 15.581 | 15.592 | 15.887 |
| Índice Ocupacional | 78,3 | 82,2 | 82,2 |
| Total Consultas Especializadas programadas en Red | 185.632 | 174.503 | 142.170 |
| Total Consultas Especializadas realizadas | 130.401 | 144.024 | 146.306 |
| Total Consultas Médicas de Emergencia | 137.124 | 135.482 | 116.440 |
| Pabellones Existentes | 6 | 7 | 8 |
| Interv. quirúrgicas mayores realizadas | 7.575 | 7.565 | 8.055 |
| Interv. quirúrgicas menores realizadas | 6.023 | 6.326 | 6.029 |
| Total de Partos | 1.681 | 1.657 | 1.661 |
| Total de cesáreas | 794 | 945 | 863 |
| % de cumplimiento de Garantías Explícitas en Salud (GES) | 73,7 % | 88,8 % | 94,7 % |
| % de cumplimiento de PPV | 97 % | 92,1 % | 94,7 % |

Fuente: Servicio de Salud Osorno

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del/de la Director/a del Hospital, está conformado por:

- **Subdirector/a Administrativo/a** para la compra de servicios asistenciales, de tecnologías y otras, tanto dentro del sector público como del sector privado.
- **Subdirector/a Médico** para desarrollar procesos de planificación permanente en gestión clínica, gestión de cuidados, participación social y atención al usuario, emergencias y catástrofes.
- **Así también las siguientes unidades:** Unidad de Relaciones Públicas, OIRS, Pensionado, Unidad de Gestión Centralizado

Camas, Oficina de Partes, Unidad de Auditoría, Unidad de Gestión y Control, Unidad Tecnología de Información y Unidad de Gestión del Cuidado, formados por personal profesional y administrativo que colaboran en su gestión diaria.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital Base de Osorno se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.

Deberá relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Osorno, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Además, de interactuar con las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

CLIENTES EXTERNOS

El Director/a del Hospital Base de Osorno en el marco del cumplimiento de sus objetivos estratégicos deberá relacionarse con:

- **Población usuaria como su principal cliente:** detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados.
- **Pares de los otros establecimientos.** desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control.
- **Establecimientos asistenciales de la Red Asistencial:**
 - Coordinación de resolución de los problemas de salud
 - Favorecer la continuidad y oportunidad asistencial.
 - Relacionarse con los diversos actores de la red local, regional y nacional.
 - Coordinar con los centros de referencias regionales y nacionales la atención de los pacientes
 - Garantizar el cumplimiento de todas las patologías GES y no GES.
 - Derivación oportuna de los pacientes con garantías legales y que no puedan ser resueltas en el establecimiento.

- **Establecimientos privados de la Red Asistencial:**
 - Participar en la resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados.
- **Universidades y con los 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).

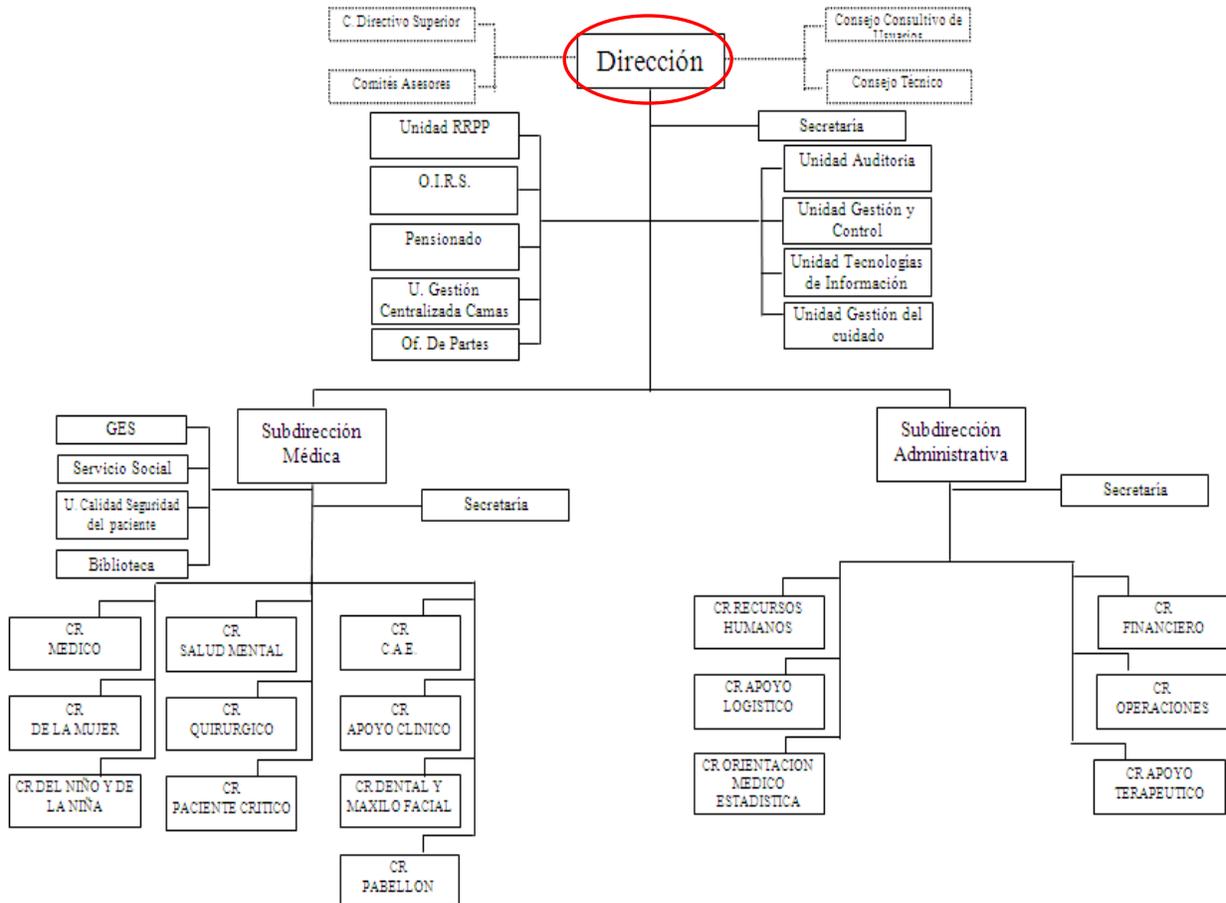
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 1.422 |
| Dotación total del Hospital Base Osorno | 1.422 |
| Personal honorarios | 37 |
| Presupuesto que administra | \$27.135.801.000 |
| Presupuesto del Servicio de Salud* | \$48.642.533.000 |

Fuente: Servicio de Salud Osorno

*Fuente: Ley de Presupuesto año 2012, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.216.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 65% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.394.597.- | \$1.556.488.- | \$3.951.085.- | \$3.230.043.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.165.891.- | \$2.057.829.- | \$5.223.720.- | \$4.096.842.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$3.519.000.- |
| No Funcionarios** | Todos los meses | \$2.383.602.- | \$1.549.342.- | \$3.932.944.- | \$3.216.438.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$3.216.000.- |

***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 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 calificador 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 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.

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 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 éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).