

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-06-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

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	20%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	15%
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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 2 años, que le permitan dirigir y gestionar una organización de complejidad y envergadura equivalente al hospital a su cargo.

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. 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.

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.- Liderar y articular la Red Asistencial consolidando al Hospital de Osorno como un establecimiento de referencia Local, Regional y Nacional, especialmente, en el área Oftalmológica como responsable a nivel macro regional sur de este polo de desarrollo.
- 2.- Atraer y retener a profesionales especialistas con el propósito de reducir las brechas de atención y listas de espera de manera de otorgar una atención oportuna y eficiente a sus usuarios/as.
- 3.- Generar y/o optimizar los procesos en las distintas áreas de la Gestión Asistencial, técnica y administrativa, estableciendo indicadores de gestión que permitan consolidar estos objetivos.
- 4.- Proponer 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.- Liderar el proceso de normalización del Hospital en lo que respecta a la gestión del cambio a nivel de recursos humanos.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

En los últimos años el Ministerio de Salud ha promovido la orientación de las actividades realizadas por el sistema nacional de servicios de salud, hacia la aplicación de los principios de respeto a los derechos ciudadanos, equidad, solidaridad, calidad y participación. Este desafío ha implicado el planteamiento de metas más ambiciosas en lo referido a otorgar garantías sanitarias a la población, implementar políticas de promoción y protección social en salud, garantizar una atención digna, oportuna y de buena calidad, disminuir la brecha sanitaria y propender al pleno acceso a la salud para la población de todo el país.

En este contexto, la actividad de los servicios de salud y los hospitales integrantes de su red, tienen cada período nuevas exigencias, por cuanto en forma permanente se incorporan nuevas patologías garantizadas (GES), las que deben cumplir con las exigencias de acceso, oportunidad y financiamiento establecido.

Del mismo modo, los Hospitales Públicos enfrentan desafíos de mejoras en la calidad de atención, las que están exigidas en los procesos de acreditación, así como en las actividades de monitoreo, prevención y mitigación de aspectos relacionados con la seguridad de la atención.

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 a mantenido excelentes niveles de atención que se reflejan en las estadísticas existentes en

materia de salud. Junto a lo anterior, se ha abierto un polo de desarrollo en algunas especialidades médica como la oftalmología transformándose en centro de referencia para la zona Sur – Austral de Chile (Coyhaique y Punta Arenas).

Además, en la actualidad el Hospital 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 2011. Ello permitirá contar con un nuevo edificio y la remodelación de otras, 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 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.

La población beneficiaria de la comuna de Osorno es la siguiente:

Nombre Comuna	Total
Osorno	129.740
Puerto Octay	7.754
Purranque	17.948
Puyehue	9.553
Río Negro	11.019
San Juan de la Costa	7.280
San Pablo	6.454
Servicio de Salud Osorno	189.748

(Corresponde a estimación de población beneficiaria elaborada por FONASA a Dic. 2009).

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

BIENES Y/O SERVICIOS

La población usuaria correspondiente al Hospital Osorno es de **189.748** personas, contando el establecimiento con un número total de 325 camas. El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2010 alcanzó a 144.024.

ACTIVIDADES REALIZADAS HOSPITAL BASE OSORNO AÑO 2006 - 2009					
Información de Actividades	2006	2007	2008	2009	2010
Días Cama Disponibles	128,905	128,967	128,507	128,473	122.915
Días Cama Ocupado	105,495	104,400	101,249	100,540	101.057
Días de Estada	106,872	104,574	101,618	101,611	100.551
Índice Ocupacional	81.8	81.0	78.8	78.3	82,2
Egresos Hospitalarios	16,508	15,154	14,891	15,581	15.592
Total Consultas Especialidad Programadas en Red	154,838	186,475	173,584	185,632	210.076
Total Consultas de Especialidad Realizadas	136,962	132,604	129,556	130,401	144.024
Total Consultas Médicas de Emergencia	142,078	142,299	142,016	137,124	135.482
Partos	1,597	1,737	1,739	1,681	1.657
Cesáreas	798	620	753	794	945
Pabellones Existentes	7	6	6	6	7
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	8,043	8,062	8,290	7,575	7.565
Intervenciones Quirúrgicas Menores Realizadas	4,542	3,813	4,861	6,036	6.326
Cumplimiento de Garantías Explicitas en Salud (GO) *	-	-	58.6%	73.7%	89.8%
Cumplimiento de Prestaciones Valoradas (PPV)	-	101.7%	99.4%	97.0%	92.1%

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/a** 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 Auditoria 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 establecimiento deberá relacionarse con cada uno de las subdirectores, además tendrá una interacción continua con:

- **Director del Servicio de Salud** en todas las materias que lo requiera, especialmente en las áreas de su competencia.
- **Consejos Directivos, consultores y técnicos del Hospital Base Osorno.**
- **Funcionarios dependientes del establecimiento.**

CLIENTES EXTERNOS

El director/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.
- **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)

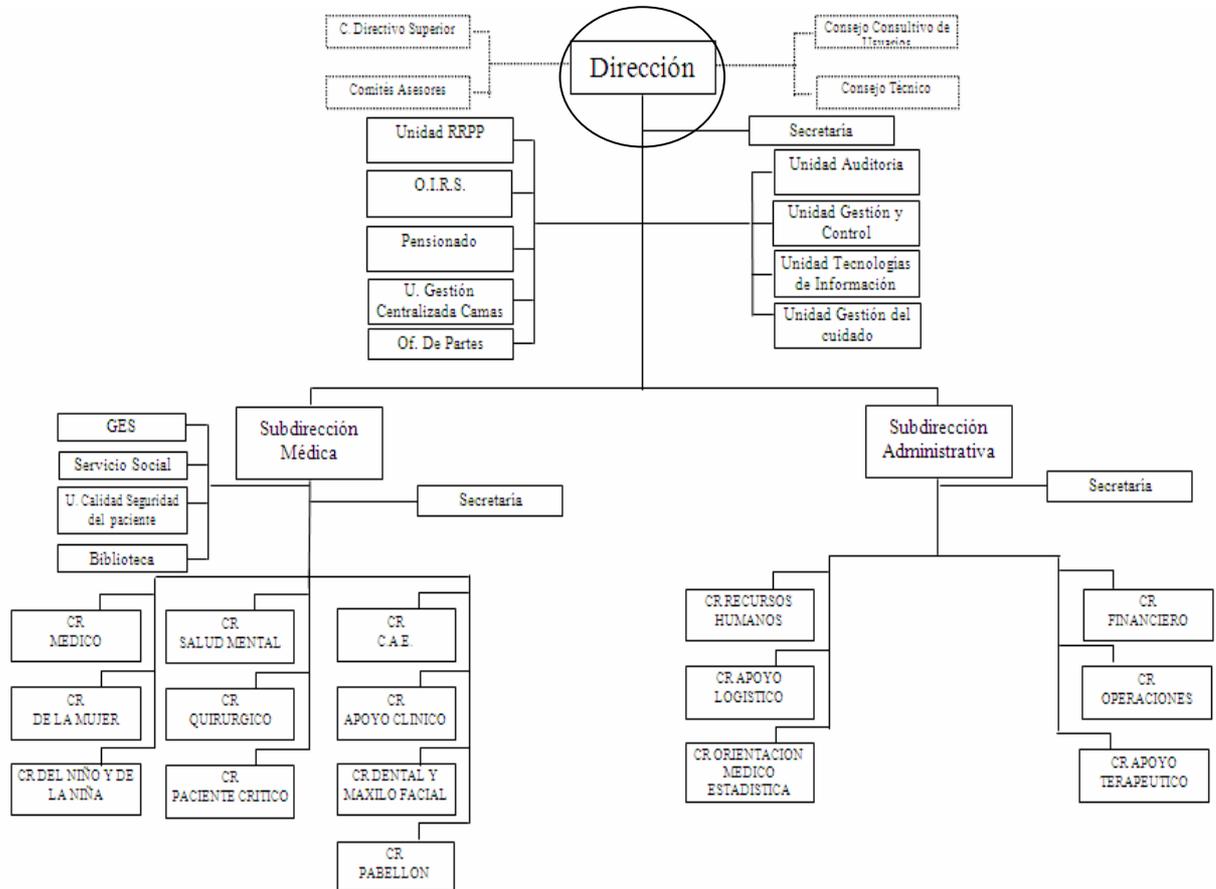
DIMENSIONES DEL CARGO

N° Personas que dependen directamente del cargo	12
Dotación total del Hospital Base Osorno	1.164
Personal honorarios	37
Presupuesto que administra	\$17.829.901.000
Presupuesto del Servicio de Salud*	\$37.843.858.000

Fuente: Servicio de Salud Osorno

*Fuente: Ley de Presupuesto año 2011, 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 **\$3.071.000.-** 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 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.	\$2.280.568.-	\$1.482.369.-	\$3.762.937.-	\$3.083.752.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.015.134.-	\$1.959.837.-	\$4.974.971.-	\$3.920.521.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.363.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.270.097.-	\$1.475.563.-	\$3.745.660.-	\$3.070.795.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.071.000.-

***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 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 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.

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).