

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-03-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Henríquez C.

DIRECTOR/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.

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. 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	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 del Hospital Base de Osorno.

Habilidad para establecer un plan estratégico alineado con las prioridades del Servicio de Salud.

Habilidad para establecer un plan estratégico con los directivos de la red del servicio, que incorpore variables de referencia organizacional, siendo un establecimiento de gran impacto para la región y núcleo estratégico de trabajo para las prioridades del Servicio de 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 desarrollar planes estratégicos inter e intra organizacionales que se orienten a la modernización del Hospital Base de Osorno, constituyéndolo en referente de la macrozona sur.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 3 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.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones existentes en la provincia de Osorno, potenciando la relación de complementariedad con la red asistencial del servicio de salud.

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 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 y modelo de atención contenido en la reforma de salud, mediante un proceso asistencial eficiente que responda a las necesidades de salud de la población.
2. Liderar el proceso de planificación e implementación de la articulación de la Red Asistencial de Salud, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y aquellos definidos por la Dirección del Servicio de Salud.
3. Velar por la administración efectiva de todos los recursos del establecimiento, cumpliendo con las metas definidas y de la Red Asistencial de Salud, en el marco de satisfacción de los usuarios.
4. 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 controlar y evaluar el cumplimiento de compromisos de gestión para lograr los objetivos y metas institucionales, generando las condiciones necesarias para lograr y mantener la acreditación.
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. Consolidar el proceso de normalización del hospital, proponiendo e implementando proyectos de inversión para mejorar la oferta del establecimiento, manteniendo su condición de hospital autogestionado en Red.
4. Desarrollar y ejecutar un plan de trabajo que se oriente a la consolidación del 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.

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 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 km² 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
Servicio de Salud Osorno	197.065

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 diferente 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 en proceso de normalización, específicamente 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.

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 contrareferencia de los usuarios, mejorando la atención y el acceso, poniendo a disposición de la comunidad una institución asistencial dentro de la región.

Otro desafío que enfrenta la institución es abordar la gestión clínica, la 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.

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/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Osorno
- Subdirector/a Médico de Hospital Osorno.
- Director/a de Hospital Purránque.
- 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	1.657	1.661	1.538
Total de cesáreas	945	863	832
% de cumplimiento de Garantías Explícitas en Salud (GES)	88,2 %	99,6 %	100%
% de cumplimiento de PPV	92,1 %	94,7 %	95,7%

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 en el sector público como en el sector privado.
- **Subdirector/a Médico** para el desarrollo de procesos de planificación permanente en gestión clínica, gestión de cuidados, participación social y atención al usuario, emergencias y catástrofes.

Otras unidades internas que se vinculan con la gestión de la Dirección del Hospital Base de Osorno son: 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 relación a la coordinación, implementación y evaluación de 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.
- Equipo Directivo 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, para la coordinación de la resolución de los problemas de salud,

favoreciendo la continuidad y oportunidad asistencial, a través de la relación con diversos actores de la red local, regional y nacional, garantizando el cumplimiento de todas las patologías GES y no GES.

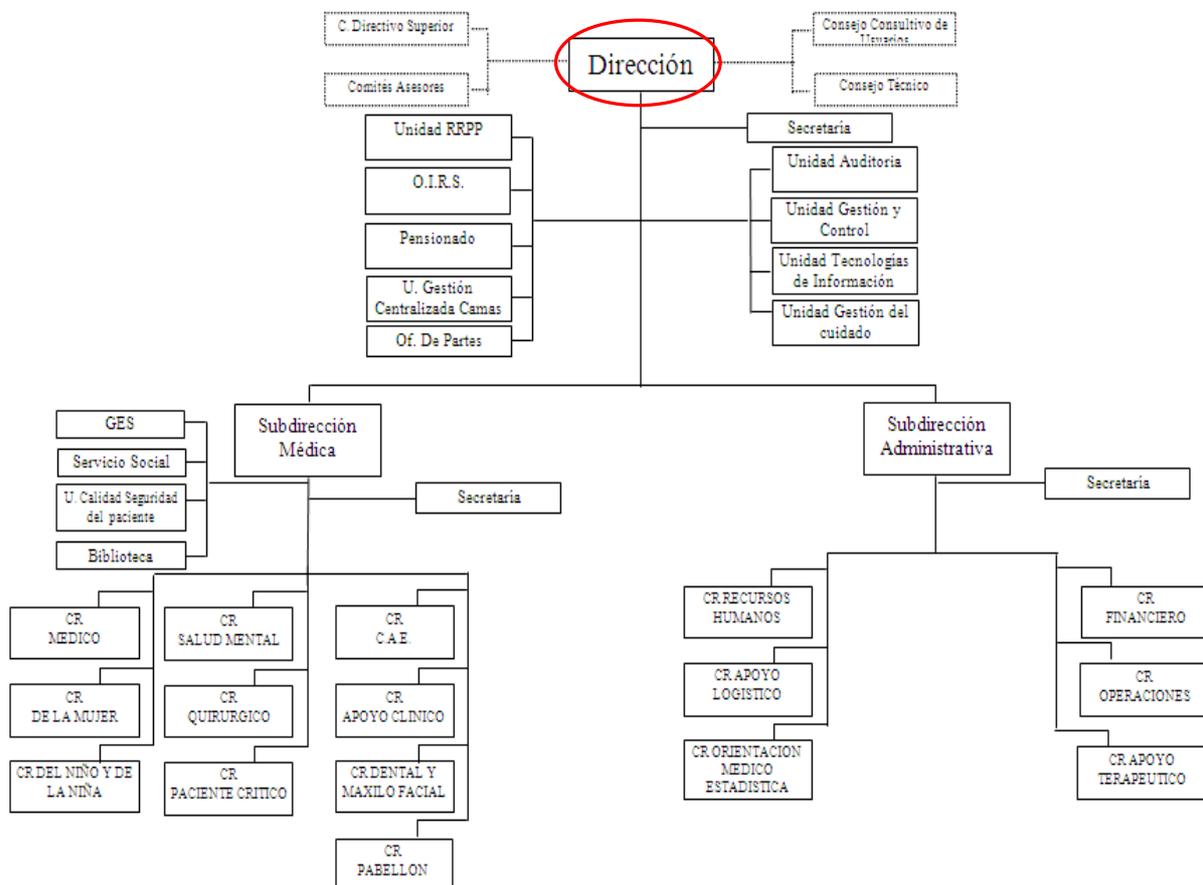
- Establecimientos privados de la Red Asistencial, participando en la resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados.
- Universidades y con los centros formadores, para la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.
- 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	1.680
Dotación total del Hospital Base Osorno	1.680
Personal honorarios	122
Presupuesto que administra	\$31.302.272.000
Presupuesto del Servicio de Salud 2013*	\$56.136.810.000

* Fuente: Servicio de Salud Osorno. Fuente: Ley de Presupuesto, 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 **\$3.404.000.-** 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.	\$2.514.327.-	\$1.634.313.-	\$4.148.640.-	\$3.416.928.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.324.186.-	\$2.160.721.-	\$5.484.907.-	\$4.346.970.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.727.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.502.783.-	\$1.626.809.-	\$4.129.592.-	\$3.403.671.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.404.000.-

***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 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.

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).