

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO 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.

Fuente: Artículo N° 2 del DFL N° 27 del 18 de julio de 2008 del 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	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, contribuyendo con en el logro de los objetivos y metas del Establecimiento y la Red Asistencial.

Habilidad para lograr en forma oportuna y eficiente resultados en relación a la normalización del Hospital Base Osorno, la implementación de los proyectos de inversión y la optimización de los sistemas de información.

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 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.

Habilidad para ejecutar acciones efectivas e integradas considerando que el hospital es centro de referencia para toda la red; la cual se caracteriza por sus complejidades de accesibilidad a los hospitales más pequeños, especialmente a aquellos rurales.

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.

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 de orientar y promover relaciones de colaboración y compromiso, para el recurso humano de toda la red, siendo referente en temas administrativos y dando pauta a los centros de responsabilidad de la institución y a los hospitales más pequeños.

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, informáticos, de abastecimiento o afines, 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.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Gestionar la administración efectiva de los recursos físicos y 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.

3. Formular y ejecutar el plan anual de compra y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y Central 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.
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.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

- 1.- Liderar la implementación de indicadores de gestión que permitan mejorar los procesos productivos en las distintas áreas de la Gestión Asistencial, técnica y administrativa.
- 2.- Desarrollar estrategias para la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos con el propósito de cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera, garantizando la actividad clínica productiva.
- 3.- Desarrollar e implementar sistemas de información Administrativos - clínicos para mejorar la gestión institucional y contar con información relevante para la toma de decisiones, estableciendo canales de comunicación y coordinación directa con la Subdirección Médica.
- 4.- Diseñar e implementar 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.
- 5.- Diseñar e implementar un nuevo modelo de Gestión de Recursos Humanos que fortalezca el desarrollo organizacional del Hospital en el contexto de su actual normalización.

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 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).

La población usuaria correspondiente al Hospital Osorno es de 189.748 personas, contando el establecimiento con un número total de 325 camas.

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 2012. 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.

El Hospital Base de Osorno se encuentra en la etapa de finalización de obras de normalización, contando para el año 2012 con una apertura presupuestaria de (M) \$1.514.165, la cual debe ser administrada por la Subdirección Administrativa del establecimiento.

Al Subdirección del Hospital se encuentra en un proceso de término del proyecto de normalización del Hospital Base de Osorno, en relación a los planes de abastecimiento, mantención y logística aplicados a infraestructura, equipos e instalaciones en general, concluyendo este periodo fines del presente año.

Además, esta Subdirección se encuentra trabajando en un plan de acción para incorporar al nuevo recurso humano que se integra a la organización, focalizándose en el clima laboral, motivación y cultura organizacional.

A la vez entre el 2012 y 2013 implantara un sistema de control de gestión presupuestario que asegure las fuentes de ingresos y gastos y la disciplina financiera del establecimiento, para el funcionamiento eficiente y oportuno del sistema asistencial.

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

Nombre Comuna	Total personas
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-Minsal

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

Información de Actividades	2009	2010	2011
Índice Ocupacional	78.3	82.2	82.2
Egresos Hospitalarios	15.581	15.592	15.887
Total Consultas Especialidad Programadas en Red	185.632	174.503	142.170
Total Consultas de Especialidad Realizadas	130.401	144.024	146.306
Total Consultas Médicas de Emergencia	137.124	135.482	116.440
Partos	1.681	1.657	1.661
Cesáreas	794	945	863
Pabellones Existentes	6	7	8
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	7.575	7.565	8.055
Intervenciones Quirúrgicas Menores Realizadas	6.036	6.326	6.029
Cumplimiento de Garantías Explicitas en Salud (GO) *	73.7%	89.8%	94.7%
Cumplimiento de Prestaciones Valoradas (PPV)	97.0%	92.1%	94.7%

Fuente Servicio de Salud Osorno

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. Centro de Responsabilidad Recursos Humanos

Promover el desarrollo de la gestión de recursos humanos, integrando lineamientos estratégicos.

2. Centro de Responsabilidad Operaciones

Administrar, coordinar y gestionar los distintos centros de costos, en la utilización de recursos humanos, insumos, materiales o herramientas.

3. Centro de Responsabilidad financiero

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. 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 HBO.

5. Centro de Responsabilidad Orientación Médico Estadística

Otorgar una atención personalizada, oportuna y transparente a nuestros usuarios e informar estadísticamente la producción del establecimiento.

6. 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 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.

-Unidades de asesoría: Se relaciona con estas unidades para recibir o entregar información, planificar y ejecutar tareas, acordar acciones conjuntas, entre otras.

-Los Consejos Técnico Administrativo y Consultivo: Además se relaciona con organizaciones internas tales como comités, es participante activo de estos comités.

CLIENTES EXTERNOS

El Subdirector/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 negociación presupuestaria y formulación de iniciativas de inversión.
- **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)
- **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.

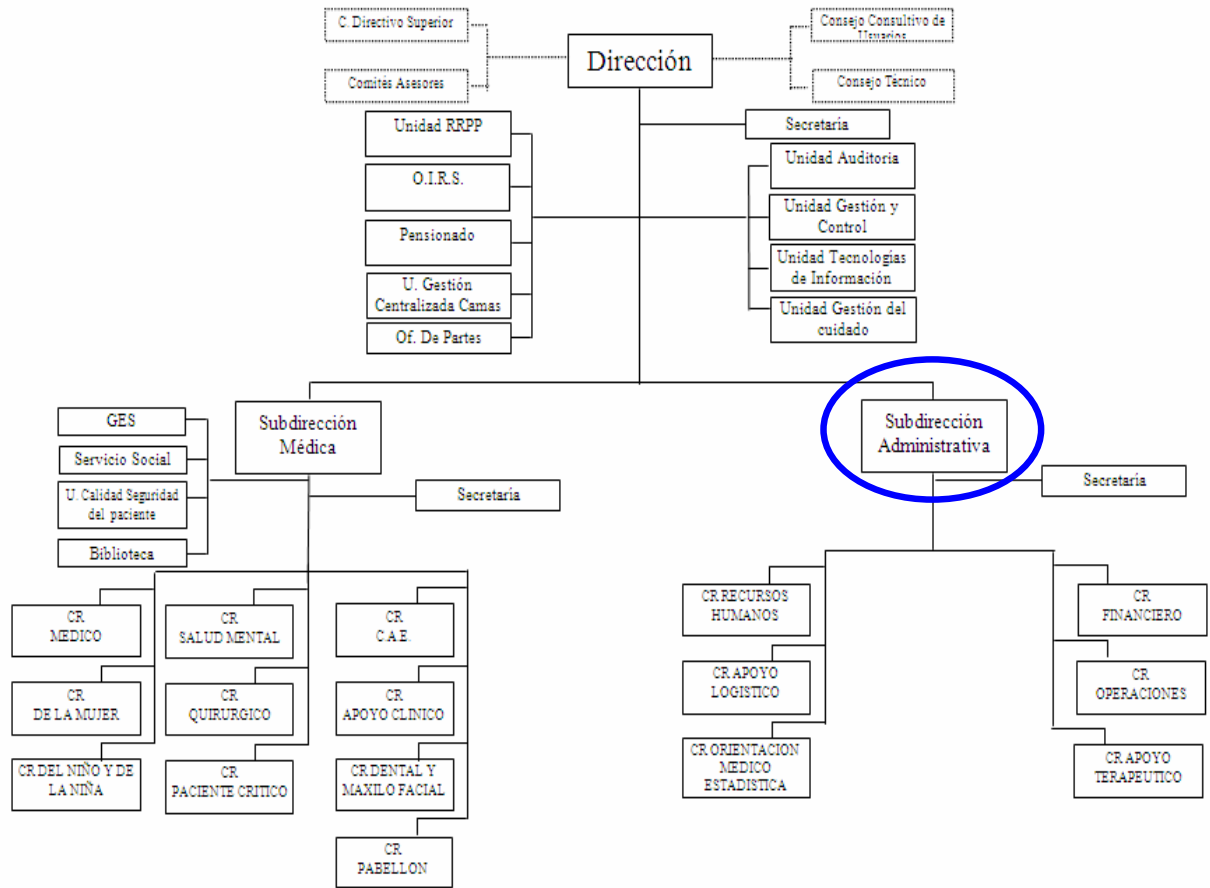
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	156
Dotación total del Hospital Base Osorno	1422
Personal honorarios	35
Presupuesto que administra el Hospital**	\$ 27.135.801
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 4° 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 **\$2.818.000.-** 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 bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.280.506.-	\$1.140.253.-	\$3.420.759.-	\$2.829.264.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.008.716.-	\$1.504.358.-	\$4.513.074.-	\$3.648.501.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.102.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.270.133.-	\$1.135.067.-	\$3.405.200.-	\$2.817.595.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.818.000.-

***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.
- 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 periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.