

**DIRECTOR O DIRECTORA ATENCIÓN PRIMARIA <sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD OSORNO**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERARQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de los Lagos, Osorno

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora de Atención Primaria del Servicio de Salud Osorno le corresponde la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial, en el ámbito de la atención de primer nivel en la Provincia de Osorno, fortaleciendo el Modelo de Atención Integral en Salud, con énfasis en el Enfoque de Salud Familiar y Comunitaria, asegurando la atención de calidad, con acceso integral y oportuno a sus usuarios y usuarias.

Al asumir el cargo de Director o Directora de Atención Primaria del Servicio de Salud Osorno, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar acciones para el cumplimiento del plan de salud, modelo de atención, acompañar al proceso de acreditación en calidad y estándares requeridos para certificar los establecimientos de atención primaria, respondiendo a las necesidades de salud de la población de la provincia, en concordancia a lo contenido en reforma de salud y plan de modernización de Subsecretaría de Redes Asistenciales.
2. Facilitar y supervisar la implementación y evaluación de planes y programas de la red asistencial asociados al modelo de atención integral en salud, las orientaciones técnicas de planificación y programación en red, así como de los planes de salud comunal, con énfasis en el Enfoque de Salud Familiar.
3. Coordinar, desarrollar y evaluar las acciones de salud, generando instancias de interacción y articulación permanente con los integrantes de la red asistencial de atención primaria e integración con el entorno para asegurar la continuidad de atención de la población usuaria de la Provincia de Osorno.
4. Implementar y coordinar actividades para resguardar el cumplimiento de objetivos sanitarios de los integrantes de la red asistencial primaria de salud de la provincia, en concordancia con las metas sanitarias establecidas por el Ministerio de Salud en objetivo a mejorar la atención de la población beneficiaria.
5. Desarrollar estrategias para la implementación y mejora continua de sistemas de referencia, derivación y contra derivación, así como de optimizar la resolutivez de la red asistencial de atención primaria y garantizar la continuidad de cuidados.
6. Realizar diagnóstico territorial de los establecimientos de la red asistencial en atención primaria de salud de la Provincia de Osorno, evaluando necesidades de nuevos proyectos de inversión y colaborando activamente en el cumplimiento de proyectos en sus diferentes etapas.
7. Supervisar el eficiente uso de los recursos financieros asignados para el desarrollo de la actividad de atención primaria de salud en la Provincia de Osorno y el cumplimiento de la actividad programática asociada.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-07-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mario Paublo

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	7
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	20
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$52.764.040.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Potenciar el Modelo de Atención Integral de Salud con enfoque Familiar y Comunitario en la red asistencial del Servicio de Salud Osorno.	<p>1.1 Establecer Planes de acción estratégicos e instalar mecanismos de evaluación y control para la correcta implementación y el cumplimiento de desarrollo del modelo de atención integral en los establecimientos de atención primaria.</p> <p>1.2 Trabajar colaborativamente con todos los integrantes de la red asistencial y consejos consultivos, asegurando que los establecimientos de atención primaria cumplan los planes de salud familiar y/o otros asignados según establecimiento.</p> <p>1.3 Intencionar a que los establecimientos de la red primaria asistencial sean acreditados por la Superintendencia de Salud.</p> <p>1.4 Trabajar en conjunto con todas las subdirecciones con el fin de lograr los objetivos propuestos.</p>
2. Fortalecer la capacidad resolutoria de la red de atención primaria de la provincia de Osorno, con el objetivo de resolver listas de espera y aumentar satisfacción usuaria de la comunidad.	<p>2.1 Desarrollar y/o potenciar procesos de pertinencia de derivación, para una correcta referencia y contrarreferencia de usuarios y usuarias.</p> <p>2.2 Establecer mecanismos que permitan coordinar la red asistencial de atención primaria con los establecimientos dependientes del Servicio, para favorecer la satisfacción usuaria en consideración a mejoras en la resolutoria de atención de los establecimientos.</p> <p>2.3 Identificar las necesidades y demandas de la población, a fin de favorecer el desarrollo de planes y programas que aseguren cobertura de atención, a través de una eficiente y adecuada gestión de los recursos que administra y mejoras en programación operativa.</p> <p>2.4 Participar en el desarrollo de TIC y telemedicina en la red de atención primaria y sea concordante con el resto de la red.</p>
3. Optimizar la atención primaria de salud de la red asistencial del Servicio,	3.1 Desarrollar acciones y trabajo colaborativo en el plan definido entre el Servicio de Salud y establecimientos de atención primaria, que

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>mejorando las condiciones de acceso y cobertura de la comunidad para una atención oportuna y de calidad con pertinencia cultural en el ámbito de la atención primaria.</p>	<p>permitan entregar una atención de calidad y buen trato a la comunidad, considerando pertinencia cultural del territorio. 3.2 Establecer mecanismos de evaluación y optimización de la atención primaria de salud, favoreciendo la oportunidad de atención de la comunidad usuaria.</p>
<p>4. Resguardar la gestión eficiente de los recursos asignados en la red de atención primaria de salud, con el propósito de cumplir objetivos asistenciales definidos.</p>	<p>4.1 Generar estrategias que permitan garantizar una gestión eficiente de los recursos asignados a la red de atención primaria de salud de la provincia. 4.2 Colaborar en la identificación de necesidades y desarrollo de proyectos de inversión y de infraestructura presentes en atención primaria de salud. 4.3 Supervisar el financiamiento para el desarrollo y fortalecimiento de estrategias de digitalización y herramientas tecnológicas de la red de establecimientos de atención primaria.</p>
<p>5. Fortalecer y potenciar equipos de trabajo eficientes, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, transversalizando el enfoque de género para mejorar la atención de la población usuaria<sup>3</sup>.</p>	<p>5.1 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género en su ámbito de gestión de personas, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad, favoreciendo la instalación de espacios saludables, libres de violencia y respeto a las personas. 5.2 Potenciar equipos de trabajos participativos e integrados, en beneficio de la comunidad usuaria. 5.3 Proponer programas de capacitación y desarrollo de competencias que permitan fortalecer los objetivos institucionales del Servicio de Salud Osorno, en el ámbito de la atención primaria de salud.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **5°** 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 **40%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.153.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Osorno.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo 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.

<sup>3</sup> Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

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 Legal: Artículo N° 2°, del DFL N° 20, del 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de jefatura y/o coordinación en materias de Atención Primaria (Red ambulatoria y/o Municipal), en instituciones de salud públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento sobre el estatuto normativo que rige la Atención Primaria de Salud en Chile.

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3634
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$187.988.299

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<p><b>Misión del Servicio de Salud Osorno:</b></p> <p>“Somos una organización pública, descentralizada que fomenta, protege y recupera la salud de la comunidad entregando un servicio oportuno, de calidad, optimizando los procesos de gestión de riesgo y aportando herramientas a los usuarios(as) y funcionarios (as) para el logro de su bienestar, actuando de manera coordinada en red, promoviendo el trabajo en equipo, centrado en la satisfacción usuaria, con un enfoque participativo y con pertinencia cultural y territorial”.</p> <p><b>Objetivos Estratégicos Institucionales:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer el modelo de atención integral, resolviendo nodos críticos en la gestión asistencial de la red, para asegurar la continuidad en la atención.</li> <li>2. Transversalizar el enfoque intercultural en los establecimientos del Servicio de Salud Osorno, promoviendo la atención centrada en el usuario con énfasis en aspectos</li> </ol>
---

particulares de interculturalidad y asegurando la participación ciudadana con enfoque territorial y pertinencia sociocultural.

3. Fortalecer la gestión del Servicio de Salud Osorno, implementando estrategias de medición de impacto sanitario y estandarización de procesos claves.

4. Fortalecer la gestión del recurso humano de la institución, analizando y mejorando las etapas del ciclo de vida del funcionario, principalmente las de introducción y crecimiento, asegurando el desarrollo de competencias técnicas en áreas estratégicas y el incremento de la eficiencia individual y de la organización.

5. Velar por la ejecución del Plan de Inversiones del Servicio de Salud Osorno en la Provincia de Osorno, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados.

6. Contribuir a la responsabilidad social pública del cuidado al medio ambiente.

En materias de atención primaria el director de servicio de salud a través del director de atención primaria deberá:

- Y sin perjuicio de lo establecido en las normas específicas, ley 19.378 y sus reglamentos, ley 19813, el director de servicio a través del Director de APS, determinara para cada entidad administradora de salud primaria municipal y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales, definidas por el Minsal123

- Fortalecer la capacidad resolutoria del nivel primario de atención.

- Constituir comisiones técnicas de salud intercomunal de carácter asesor.

- Apoyar técnicamente la formulación de los distintos programas de salud.

- Supervisar el cumplimiento de las normas técnicas, planes y programas que deben aplicarse a los establecimientos municipales de atención primaria.

- Velar por el cumplimiento de las instrucciones del ministerio de salud en relación a la recolección y tratamiento de datos y sistemas de información.

1.Sin perjuicio de lo establecido en las normas específicas, ley 19.378 y sus reglamentos, ley 19813, el Director de Servicio a través del Director de APS, determinara para cada entidad administradora de salud primaria municipal y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales, definidas por el Minsal

### **Cobertura Territorial y Población:**

El Servicio de Salud Osorno pertenece a la X región de Los Lagos, su capital regional es Puerto Montt ubicada a 1.016 kilómetros de Santiago. La región de Los Lagos cuenta con 4 provincias: Osorno, Llanquihue, Chiloé y Palena. La provincia de Osorno se sitúa a 913 km de Santiago y a 260 km de San Carlos de Bariloche, Argentina, con la que se conecta a través del Paso internacional Cardenal Samoré. Su capital provincial es la ciudad de Osorno.

Al Servicio de Salud Osorno le corresponde el territorio de la Provincia de Osorno, que limita al Norte con la Región de los Ríos, al Oeste con la línea que demarca al Mar territorial, al Sur con la Provincia de Llanquihue, y al Este con la República Argentina.

La provincia de Osorno tiene una superficie de 9.223,7 Km<sup>2</sup> lo que corresponde al 13,8% del total de la región y su capital provincial es Osorno. Posee 7 comunas las cuales son: Osorno (951 Km<sup>2</sup>), San Pablo (637 Km<sup>2</sup>), Puyehue (1.598 Km<sup>2</sup>), Puerto Octay (1.796 Km<sup>2</sup>), Purránque (1.459 Km<sup>2</sup>), Río Negro (1.266 Km<sup>2</sup>) y San Juan de La

Costa (1.517 Km2)

Según proyección del INE en base al CENSO 2017, al año 2022 la provincia de Osorno tiene una población de 249.225 habitantes, siendo la comuna de Osorno quien posee la mayor parte de esta población con un 69,9%, seguida de la comuna de Purranque con un 8,5% de esta. Su población beneficiaria FONASA corresponde a 223.467 habitantes, un 89.7% respecto de población total de la provincia.

En el acceso a la atención de salud influyen dos condiciones geográficas: la ruralidad y la red vial. El 77,8% de la población provincial vive en zonas urbanas y el 22,2% en sector rural. Por comuna, esta distribución no es constante, la provincia presenta dos comunas extremas en la distribución poblacional urbana o rural: En la comuna de Osorno el 91,6% de la población vive en sector urbano y en la comuna de San Juan de la Costa el 84,4% vive en sector rural.

**Establecimientos de salud red asistencial del Servicio de Salud Osorno:**

Comuna	CESFAM	CECOSF	PSR	Hospitales		
				Baja Complejidad	Mediana Complejidad	Alta Complejidad
San Juan de la Costa	Bahía Mansa		PSR Chamilco	Futa Sruka Lawenche Kunko Mapu Mo		
	Puaucho		PSR Purrehuin			
			PSR Aleucapi			
			PSR Cuinco			
San Pablo	San Pablo		PSR La Poza	Pu Muien Quillacahuín		
			PSR Chanco			
			PSR Currimahuida			
			PSR Pucopio			
Osorno	Dr. Marcelo Lopetegui Adams	Manuel Rodríguez	PSR Cancura			Base San José de Osorno
	Ovejería					
	Pampa Alegre					
	Dr. Pedro Jáuregui					
	Rahue Alto	Murrinumo				
	Quinto Centenario					
Puyehue	Entre Lagos	El Encanto	PSR Desagüe Rupanco			
			PSR Ñadi Pichi-Damas			
			PSR Termas de Puyehue			
Río Negro	Practicante Pablo Araya (Ex Río Negro)	CECOSF Riachuelo		Río Negro		
			PSR Huilma PSR Tres Esteros			
Puerto Octay			PSR Rupanco	Puerto Octay		
			PSR Cascadas			
			PSR Piedras Negras			
			PSR Pellinada			
			PSR La Calo			
			PSR Coihueco			
Purranque	Purranque	Corte Alto	PSR Crucero			Dr. Juan Hepp Dubiau
		Barrio Estación	PSR Coligual			
			PSR Hueyusca			
			PSR Concordia			
			PSR Colonia Ponce			
			PSR La Naranja			
			PSR San Pedro de Purranque			
			PSR Collihuínco			

**Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud Osorno:**

Actividad SSO			
Prestaciones	2021	2022	2023
Consulta especialidades	129.714	163.585	180.819
Consulta de urgencias	223.139	320.350	324.454
Cirugías Mayores de Urgencias	2.889	2.899	2.750
Cirugías Mayores Electivas	4.220	6.703	8.098
Cirugías Mayores electivas Ambulatorias	821	1.931	2.832
Exámenes de imagenología	112.261	182.062	198.541
Exámenes de laboratorio	3.072.099	4.138.217	4.322.384
Partos (Normales)	842	1.053	1.016
Cesáreas	534	635	677
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud	99,54%	99,91%	99,98%
Egresos	16.238	18.268	19.462
Promedio días de Estada	7,49	7,08	6,7
Dotación de camas	480	480	477
Promedio Camas Disponibles	466,91	463,31	467,70
Índice ocupacional de camas	73,86	77,56	76,43

**Fuente:** Anuarios Estadísticos. DEIS-SSO

Las Listas de Espera del Servicio de Salud Osorno, a mayo del año 2024, son las siguientes:

Lista de Espera SSO	
Ítem	Nº
Consulta Médica Nueva Especialidad	33.950
Consulta Odontológica Nueva Especialidad	12.696
Intervenciones Quirúrgicas	8.454

**Fuente:** SIGTE, corte: 24-05-2024

El Servicio de Salud Osorno, a junio del año 2024, mantiene una deuda operacional de: M\$ 3.278.016.

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El Director o Directora de Atención Primaria del Servicio de Salud Osorno para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

**Usuarios Internos:**

Director de Servicio, Subdirectores/as de la Dirección de Servicio, funcionarios(as) de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y establecimientos de atención primaria de la Red Asistencial de la Provincia de Osorno, representantes de la comunidad funcionaria y usuaria. Por otra parte, debe participar y asesorar a los diferentes comités de trabajo existentes en la Dirección del Servicio de Salud.

**Usuarios Externos:**

Para el Director o Directora de Atención Primaria del Servicio de Salud Osorno, el principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial de Atención Primaria. Además, se consideran clientes externos:

- Fondo Nacional de Salud.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- SEREMI de Salud Los Lagos.
- Intendente.
- Municipalidades
- Alcaldes Provincia de Osorno.
- Secretaría Regional de Planificación y Organizaciones de la Comunidad.
- Secretaría Regional de Desarrollo Social.
- Red Privada de Salud de la Región.
- Otros Servicios de salud.

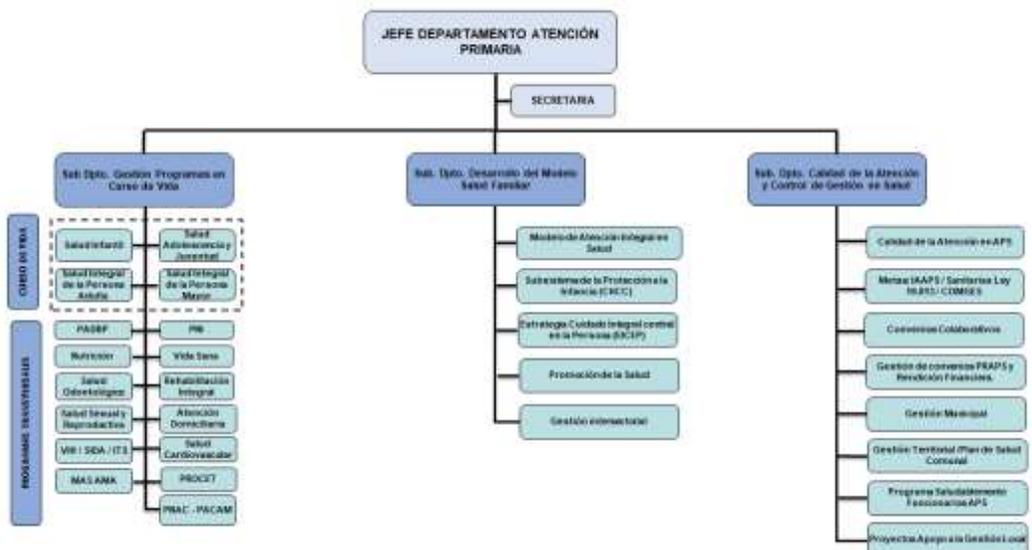
Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en el Servicio de Salud, son las siguientes:

Asociaciones de Funcionarios	N°
APRODISSO	169
APROFHO	329
ASENF OSORNO	167
ASOFU_HBSJO	245
F.N. BAS S.S.O(HQ)	30
F.NAC.BASE.DS.S.O.	46
FEN. NAC B. S. JUAN	46
FENACCOOR PTO. OCTAY	30
FENATS HISTORICA	245
FENATS NACIONAL	434
FENATS UNITARIA	938
FENATS UNITARIA HPU	120
FENPRUSS HRN_HPU	41
FENPRUSS QUISANPO	45

### 3.4 ORGANIGRAMA



RES. EXENTA N°5559 – 10.05.2022.



Los cargos del Servicio de Salud Osorno pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director o Directora Servicio de Salud Osorno.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud.
2. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Servicio de Salud.
3. Director o Directora de Atención Primaria Servicio de Salud.
4. Director o Directora Hospital Base San José de Osorno.
5. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Base San José Osorno.
6. Director o Directora Hospital Río Negro.
7. Director o Directora Hospital Purranque.

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero 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 este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.