

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-08-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau A.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. EDUARDO PEREIRA SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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 legal: Artículo 2º, del DFL Nº 14, de 18 de julio de 2008, del 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
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. 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 institucional.

Habilidad para visualizar la magnitud de su gestión, evaluando el alcance e impacto de variables del entorno asociadas al quehacer del hospital y su comunidad, fortaleciendo la toma de decisiones, en concordancia con las directrices entregadas por el Servicio de Salud, Ministerio de Salud y la reforma 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, 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.

Habilidad para diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria y el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de la red Institucional, sistematizando, monitoreando y controlando el cumplimiento de metas e indicadores, asociados a los compromisos de gestión y autogestión. Asimismo, habilidad para diseñar una estrategia que permita obtener y mantener la condición de acreditación institucional.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales y/o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) 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 establecer conexiones, redes y alianzas estratégicas entre diversos actores del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y fortaleciendo la relación asistencial docente. Actualmente, la atención médica y quirúrgica del Servicio de Salud Valparaíso, se realiza en el Hospital Dr. Eduardo Pereira, lo que permite tener una directa relación con el Hospital Carlos Van Buren en diversos servicios de atención.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público. Capacidad de negociar y llegar a acuerdos frente a situaciones de conflicto, haciendo prevalecer los intereses institucionales.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Siendo reconocido como un líder capaz de transmitir y movilizar en sus colaboradores la visión y el sentido del servicio, constituyéndose en un referente.

Habilidad para implementar un estilo de dirección orientado al cumplimiento de los desafíos y objetivos institucionales. Capacidad para motivar, generar adhesión y compromiso de los equipos, en la gestión de calidad, creando instancias de participación funcionaria, fortaleciendo el alineamiento con las prioridades y políticas del establecimiento y del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

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 contar con conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, 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 Valparaíso – San Antonio
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a la Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnica-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial, del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio y del Ministerio de Salud, a fin de, velar por la satisfacción de las necesidades de atención médica y quirúrgica del adulto, en su modalidad electiva, brindando a sus usuarios una atención de salud de calidad, eficiente y equitativa, en un proceso de mejoramiento continuo; y fortaleciendo el proceso de autogestión en red del establecimiento.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. 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.
4. Establecer la cartera de servicios del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.
5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
6. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la autogestión y acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
7. Llevar a cabo un plan estratégico para cumplir con los compromisos de gestión acordados con el gestor de red y ministerio de salud.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Fortalecer la gestión en red, a través del mejoramiento de la accesibilidad y resolutiveidad de Atención usuaria, garantizando un acceso integral y oportuno.</p>	<p>1.1. Lograr el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud y No GES, comprometidas por el sector salud.</p> <p>1.2. Implementar e institucionalizar el funcionamiento de comités Técnicos de gestión de red y gestión GES en el establecimiento.</p> <p>1.3. Diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.</p> <p>1.4. Generar una estrategia para gestionar el proceso de transformación de la Unidad de Cuidados Intermedios (UCIM) en una Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), acreditada como tal.</p>
<p>2. Fortalecer el desempeño global del Hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos, físicos y financieros, que responda a las necesidades de sus usuarios.</p>	<p>2.1. Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y equilibrio financiero.</p> <p>2.2. Desarrollar e implementar un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de usuarios.</p> <p>2.3. Liderar la implementación y fortalecimiento del proyecto de sistemas de información del hospital e infraestructura, para mejorar los procesos de atención de atención del establecimiento.</p> <p>2.4. Desarrollar una estrategia para obtener y mantener la condición de acreditación institucional y de hospital</p>

	<p>autogestionado, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.</p> <p>2.5. Favorecer y estimular las actividades docentes de pre y post grado, considerando que el Hospital Dr. Eduardo Pereira, se ha definido como un establecimiento asistencial docente.</p> <p>2.6. Desarrollar una estrategia para disminuir el promedio de días estada de los pacientes hospitalizados, potenciando el estudio pre-quirúrgico ambulatorio, la atención domiciliaria y la cirugía mayor ambulatoria.</p>
<p>3. Facilitar la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.</p>	<p>3.1 Generar un plan estratégico de acercamiento y consolidar instancias de participación interna y ciudadana en las políticas y acciones de salud.</p> <p>3.2 Desarrollar planes de difusión y capacitación continua para la comunidad, en materias de políticas públicas de salud.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de

recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

El Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio tienen una población proyectada INE para el año 2014 de 481.926 habitantes, que corresponde al 2.72% de la Población proyectada para el país (17.711.004 habitantes). De ellos, hombres son 240.394 y mujeres de 241.532 habitantes.

La población inscrita validada por FONASA, en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, asciende a 418.543 personas inscritas, que corresponde al 86.9% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (481.926 hab.). La población beneficiaria no validada, es aproximadamente 25% más de la que se encuentra inscrita en los establecimientos de la red del Servicio de Salud.

La población usuaria, validada y no validada por FONASA, para la provincia de Valparaíso es de aproximadamente de 358.364 personas y para la provincia de San Antonio de 164.815 personas, entre sus nuevas comunas que incluye el territorio insular de Juan Fernández. Por lo tanto, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

La población general del Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio presenta principalmente características tendientes a una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada, es altamente dependiente de los servicios, que entrega la red de salud.

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio tiene una cartera de proyectos en ejecución y en proceso de elaboración que alcanzan aproximadamente los \$27.000.000.000, incluyendo proyectos de continuidad de la etapa iniciada el año 2012, que no tuvo financiamiento en el transcurso del año 2013, por lo que están en procesos de actualización para ser enviados al MINSAL en busca de financiamiento en el año 2014; para el hospital Dr. Eduardo Pereira, alcanzando la suma de \$2.159.055.000, para la acreditación del mismo hospital, con el fin de elevar su capacidad diagnóstica y resolutive.

El Hospital Dr. Eduardo Pereira, es un centro docente asistencial dedicado a la atención del adulto, en su modalidad electiva, en las especialidades básicas de Medicina Interna y Cirugía General.

Como integrante de la Red Asistencial del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, su servicio de Cirugía electiva es el único de la ciudad de Valparaíso. Asimismo, su servicio de Medicina Interna, es el que ofrece mayor número de camas.

La atención continua de los pacientes está a cargo de la residencia médica y la atención de los pacientes críticos está a cargo de la

unidad de cuidados Intermedios, ambas con turnos de médicos permanentes.

Además, de la atención en el ámbito hospitalario, el Hospital Dr. Eduardo Pereira, ofrece atención ambulatoria en el Consultorio del Adulto, ubicado en el plan de la ciudad y un sistema de atención domiciliaria.

A quienes desean una atención privada, el hospital ofrece un Servicio de Pensionado de reconocida calidad. Su equipo médico, de elevado prestigio, es apoyado por personal de enfermería y paramédico, altamente calificados para la ejecución, tanto de las prestaciones generales, como para los campos específicos de desarrollo.

El compromiso de los funcionarios con la institución y una gestión enmarcada en la calidad, lo hizo acreedor del Segundo lugar, entre 57 hospitales públicos, del Premio de la Excelencia Hospitalaria otorgado por el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad, en el año 2002.

Como centro docente, acoge a las Cátedras de Medicina y Cirugía de la Escuela de Medicina de la Universidad de Valparaíso, entregando formación de pre y postgrado. Además, ofrece campo clínico a las Carreras de Enfermería, Química y Farmacia e Ingeniería Biomédica de la Universidad de Valparaíso y Kinesiología de la Universidad Católica de Valparaíso.

Detalle informativo del Hospital Dr. Eduardo Pereira

Subdirección Médica:

- CR Atención Abierta
- CR Atención Cerrada
- CR Apoyo Diagnostico
- CR Atención de las Personas

Subdirección Administrativa:

- CR Finanzas
- CR Recursos Humanos
- CR Gestión de la Información
- CR Logística

Subdirección de Enfermería:

- Enfermeras Supervisoras

Cartera de Servicios Hospital Dr. Eduardo Pereira

Centro De Responsabilidad de Atención Abierta

- Centro de Costo Atención Abierta
- Centro de Costo ETS

Centro De Responsabilidad de Atención Cerrada

- Centro de Medicina Interna
- Centro de Costo Cirugía
- Centro de Costo UCIM

- Centro de Costo Pensionado

Centro De Responsabilidad De Apoyo Diagnóstico y Terapéutico

- Centro de Costo Imagenología
- Centro de Costo de Laboratorio Clínico
- Centro de Costo de Anatomía Patológica
- Centro de Costo Kinesiología
- Centro de Costo Odontología
- Centro de Costo Farmacia

Los principales logros del Hospital Dr. Eduardo Pereira durante el año 2013:

- Avance en el proceso de Acreditación hospitalaria.
- Desarrollo de Sistemas informáticos de apoyo a la gestión de calidad, como es el caso, de sistema de vigilancia para disminuir los eventos adversos, mapeo de indicadores de calidad, etc.
- Desarrollo de proyectos para cumplir con las Normas Técnicas Básicas (NTB), que permiten apoyar la acreditación hospitalaria del punto de vista de la infraestructura.
- Ejecución de obras de hospitalización de cirugías.
- Construcción de la nueva Unidad de Endoscopia y Centro de Tratamiento precoz del Cáncer de Colon.
- Reposición de la totalidad de las camas del hospital.
- Construcción de nueva Unidad de Cuidados Intermedios (UCIM), en el tercer piso del Hospital.

Actualmente, la atención médica y quirúrgica del Servicio de Salud Valparaíso, se realiza en el Hospital Dr. Eduardo Pereira, lo que permite tener una relación altamente eficiente con el Hospital Carlos Van Buren, ya que el Hospital Eduardo Pereira debe recibir una parte importante de los pacientes de patología médica internados por la urgencia del Hospital Dr. Carlos Van Buren y a la totalidad de los pacientes de cirugía operados de urgencia, con la sola excepción de aquellos cuya especialidad está radicada en este último establecimiento.

Dentro de los desafíos de la cuenta pública del cargo de Director Hospital Dr. Eduardo Pereira, se encuentran:

- Disminuir el promedio de Días Estada de los pacientes hospitalizados, potenciando el estudio pre-quirúrgico ambulatorio, la Atención Domiciliaria y la Cirugía Mayor Ambulatoria.
- Aumentar la pesquisa y el diagnóstico precoz del cáncer de colon.
- Reposicionar el hospital entre los diez mejores hospitales de la red del país.

- Entregar a la comunidad una atención de primera calidad técnica y humana, en una infraestructura acorde a las necesidades y exigencias de los usuarios.
- Consolidar la instalación de la cultura de la calidad en el establecimiento.
- Comprometer a los equipos de trabajo en la gestión de calidad.
- Cumplir con las características obligatorias y totales en los márgenes superiores, para ser acreditados por la superintendencia de salud; presentando la solicitud, a dicha institución, para su acreditación.
- Completar el mejoramiento de la infraestructura, de acuerdo a los proyectos de normas técnicas básicas (NTB).
- Continuar con la remodelación de las áreas de hospitalización.
- Remodelación de los pabellones quirúrgicos.
- Transformar la unidad de cuidados intermedios (UCIM) en una unidad de cuidados intensivos (UCI), acreditada como tal.
- Normalización de las áreas de infraestructura de farmacia, esterilización y central de alimentación; remodelación del laboratorio de anatomía patológica y del laboratorio clínico y construcción de una planta de manejo de residuos hospitalarios.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Carlos Van Buren
- Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Director/a Hospital Claudio Vicuña
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
- Director Hospital del Salvador
- Director/a de Atención Primaria

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios más representativos entregados por el/la Director/a del Hospital Dr. Eduardo Pereira son:

Producción	AÑOS		
	2011	2012	2013
Consulta especialidades	35.954	35.292	36.057
Consulta de emergencias	-	-	-
Intervenciones quirúrgicas mayores	3.513	3.302	3.411
Intervenciones quirúrgicas menores	938	1037	917
Exámenes radiológicos**	21.685	20.718	18.997
Exámenes de laboratorio	1.265.278	1.438.554	1.513.149
Partos	-	-	-
Cesáreas	-	-	-
Ecotomografías	6.037	5.621	5.392
Endoscopías	1.602	1.422	1.374
Programa Reducción de Listas de Espera (PPV)	2.870	837	931
***Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	100%	99.92%	100%
Egresos Hospitalarios	7.885	6.738	5.561

INDICADORES HOSPITALARIOS

Nº de Camas***	71.148	66.364	52.851
Promedio Días Estadía	9	9.8	9.5

Dado que es Hospital de Adultos, no cuenta con algunos indicadores de producción.

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

**Procedimientos de imagenología ha disminuido porque existe un solo radiólogo para informar y porque la Atención Primaria Municipal ha comprado prestaciones a otras instituciones.

*** Disminución de Días de Estadía, se debe al cierre de camas producto de obras de Normas Técnicas Básicas (NTB)

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Dr. Hospital Eduardo Pereira está conformado por:

1. **Subdirección Médica:** su principal función, es gestionar la producción de acciones de salud requeridas, para satisfacer las necesidades de la población usuaria.
2. **Subdirección Administrativa:** su principal función, es gestionar los recursos humanos y financieros, para la producción de acciones de salud requeridas, para satisfacer las necesidades de la población usuaria.
3. **Subdirector/a de Enfermería:** su principal función es liderar y

administrar técnica y administrativamente la gestión de los cuidados de enfermería, asesorar a la Dirección, supervisar, evaluar y promover el desarrollo e innovación de la enfermería en el hospital, tanto en el aspecto clínico como de la gestión, para lograr que los cuidados que se brinden al usuario estén en consistencia con la planificación estratégica del hospital y con las normas ministeriales, sobre la materia.

Además el equipo de trabajo del Director/a Dr. Hospital Eduardo Pereira está constituido por las unidades de Auditoría, Oficina de calidad y Seguridad del Paciente, Oficina de Infecciones Asociadas a la Atención de Salud, Control de Gestión y CC OIRS.

CLIENTES INTERNOS

El/la directora/a del hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento, y además se vincula con:

- El/La Directora/a del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, Recursos Físicos y financiera-presupuestaria, y de recursos humanos.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos, directores de departamentos de salud y corporación municipal de salud de Valparaíso.
- Los directores y/o representantes legales de establecimientos públicos y privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales, se mantienen convenios asistencial docentes.
- Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento e Instituto de Salud Pública.

DIMENSIONES DEL CARGO

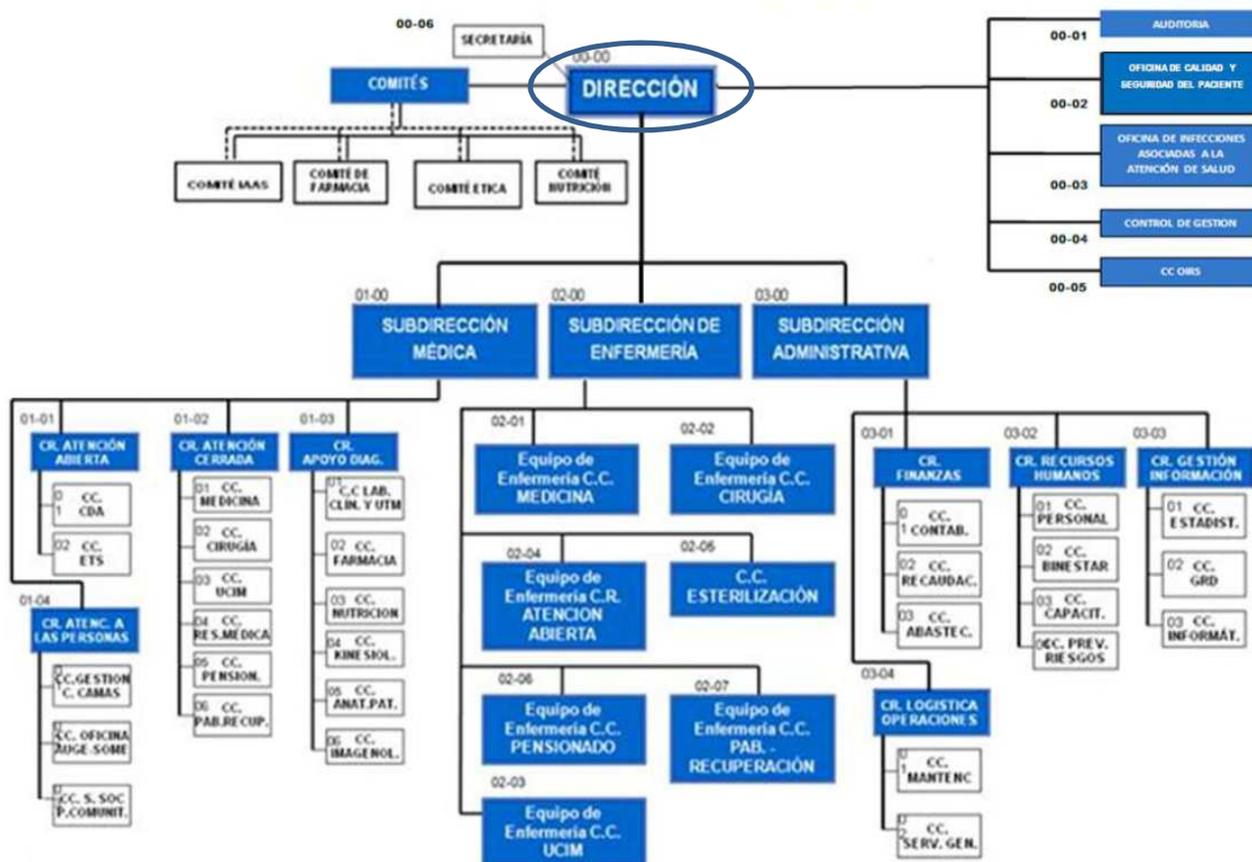
Nº personas que dependen del cargo	563
Dotación total del hospital	563
Personal a honorarios del Hospital	58
*Presupuesto del Hospital 2014	10.288.942.000
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 109.386.475.000

* Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio Presupuesto 2014

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2014

ORGANIGRAMA

Organigrama Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez



RENTA

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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.116.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.166.983.-	\$1.625.237.-	\$3.792.220.-	\$3.130.556.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.764.625.-	\$2.073.468.-	\$4.838.093.-	\$3.935.065.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.399.000.-
No Funcionarios*	Todos los meses	\$2.156.194.-	\$1.617.146.-	\$3.773.340.-	\$3.116.018.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.116.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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 altos directivos públicos nombrados 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 siguiente de gestión.
- 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).