

I.- PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-09-2014
Representante del CADP: Fernando Martínez P.

DIRECTOR/A HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO - SSVSA

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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 2º, del DFL N° 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	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Claudio Vicuña de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento.

Habilidad para identificar el impacto del Hospital Claudio Vicuña en la red en la cual está inserto. Capacidad para visualizar el mejor escenario para la toma de decisiones efectivas.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos institucionales, 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 priorizar las acciones relacionadas con los proyectos de autogestión, acreditación, y apoyo del anteproyecto del hospital, implementando estrategias de monitoreo y control y de gestión de personas, realizando evaluaciones oportunas para una toma de decisiones acertadas y orientadas en la calidad de la atención al usuario, fortaleciendo el desempeño global del hospital.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos 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 permitan posicionarse en su rol. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para instaurar alianzas estratégicas, estableciendo prioridades de negociación, de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución, articulando los distintos factores y grupos de interés de la comunidad regional, y considerando a la vez, la consolidación del Hospital Claudio Vicuña, como centro de referencia asistencial docente, de nivel terciario de la provincia de San Antonio.

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.

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 contar con formación 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	San Antonio

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Claudio Vicuña le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, velando por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a su comunidad a través de un equipo multidisciplinario, fortaleciendo el proceso autogestión en red del establecimiento y para la formación de profesionales del área de la salud.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital, 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 autogestión 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. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud FONASA y el gestor de redes.
5. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. 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. Articulando en la red la coordinación del hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.
7. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento y su relación como un organismo asistencial- docente, con instituciones de educación superior, como también el resguardo de la asistencia de un consultorio adosado de especialidades médicas y dentales, resolviendo toda la demanda asistencial.
8. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.

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, oportuno y de calidad.</p>	<p>1.1. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción de Garantías Explícitas en Salud y No GES, comprometidas con el sector salud.</p> <p>1.2. Diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.</p> <p>1.3. Contar con un sistema de registro y gestión de Lista de Espera.</p> <p>1.4. Generar un plan de acción que permita cumplir con las metas de reducción acordadas con el gestor de red.</p> <p>1.5. Desarrollar una estrategia para fortalecer y coordinar la participación del hospital y del consultorio adosado, como eje articulador de la microred del litoral, resolviendo la demanda asistencial terciaria y secundaria de la red primaria del litoral central.</p>
<p>2. Fortalecer el desempeño global del Hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de las personas, los recursos físicos y financieros, respondiendo 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. Implementar y fortalecer los proyectos informáticos del hospital, en el marco de los lineamientos sectoriales.</p>

	<p>2.4. Desarrollar una estrategia para obtener y mantener la condición de acreditación institucional y de hospital 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 Claudio Vicuña, se ha definido como un establecimiento asistencial docente.</p> <p>2.6. Implementar un plan de trabajo en el ámbito clínico administrativo que facilite la construcción del nuevo hospital Claudio Vicuña en etapa de anteproyecto.</p> <p>2.7. Generar un plan estratégico para atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial de nivel terciario, en el marco de las políticas sectoriales.</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 asciende a 418.543 personas inscritas, que corresponde al 86.9% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (481.926 hab.). Mientras que para la provincia de San Antonio, la población proyectada INE es de 176.022, de los cuales, un 74,9% son beneficiarios FONASA.

Las comunas de la jurisdicción del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, son nueve comunas, que incluye el territorio insular de Juan Fernández. Estas 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 \$ 27.000.000.000.

Actualmente el Servicio contempla los siguientes proyectos de inversión, con los siguientes montos aproximados:

- CESFAM Juan Fernández \$ 3.426.030.207
- CESFAM Rodelillo \$ 3.809.154.000
- CESFAM Algarrobo \$ 2.338.779.000
- CESFAM El Tabo \$ 1.007.000.000

- CESFAM Llo-Lleo \$ 2.300.000.000
- CESFAM Las Cañas \$ 46.000.000
- CESFAM El Quisco \$ 56.000.000

El Hospital Claudio Vicuña, se inserta en la ciudad de San Antonio y se relaciona con todas las comunas del litoral central, teniendo por ella una condición de eje de una microred del litoral central.

Para su acreditación el Hospital Claudio Vicuña, tiene un presupuesto aproximado de \$ 1.071.978.000, con el fin de elevar su capacidad diagnóstica y resolutive. Además, este mismo hospital tiene el proyecto de Normalización proyecto que para el año 2014, tiene la etapa de diseño, por un monto aproximado \$ 981.974.000.

Antecedentes demográficos Provincia de San Antonio

COMUNA	INE	FONASA	% Beneficiarios
San Antonio	99.868	80.168	80.2%
Cartagena	25.787	17.862	69.3%
El Tabo	11.861	6.316	53.2%
El Quisco	15.829	10.313	65.2%
Algarrobo	13.472	9.483	70.4%
Santo Domingo	9.205	7.710	83.7%
Total Habitantes	176.022	131.852	74.9%

Fuente: INE-FONASA 2014

El establecimiento cuenta con una dotación de 168 camas para las especialidades básicas de Medicina, Cirugía, Pediatría y Ginecología; y un servicio pensionado. Cuenta además con un servicio de urgencia las 24 horas, 4 pabellones quirúrgicos. Este hospital no cuenta con unidad de cuidados intensivo por cuanto debe derivar a la red en los casos que lo ameriten, esta situación genera una eficiente relación con toda la red a la que pertenece.

Es importante destacar que el hospital considera un consultorio adosado de especialidades médicas y dentales, resolviendo la demanda asistencial secundaria de la red primaria del litoral central.

Detalle informativo del Hospital Claudio Vicuña
<p>Subdirección Médica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CR Servicios de Hospitalización - CR Servicio de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico - CR Consultas Especialidades Médicas y Dentales - CR Unidad de Emergencia - CR Salud Mental <p>Subdirección Administrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CR Gestión Financiera

- CR Recursos Humanos
- CR Logística

Cartera de Servicios Hospital Claudio Vicuña

Centro De Responsabilidad de Servicios de Hospitalización

- Centro de Costo de Medicina
- Centro de Costo de Cirugía
- Centro de Costo de Pediatría
- Centro de Costo de Gine-Obstetricia
- Centro de Costo de Recién Nacido
- Centro de Costo de Pensionado
- Centro de Costo de Unidad Tratamiento Intensivo

Centro De Responsabilidad Servicio de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico

- Centro de Costo de Pabellón
- Centro de Costo de Farmacia
- Centro de Costo de Laboratorio Anatomía Patológica
- Centro de Costo de Laboratorio Clínico y UMT
- Centro de Costo de Imagenología
- Centro de Costo de Kinesiología

Centro De Responsabilidad Consultas Especialidades Médicas y Dentales

- Centro de Costo Consultorio Adosado Especialidades
- Centro de Costo Dental

Centro De Responsabilidad Unidad de Emergencia

- Centro de Costo Unidad Emergencia Adulto e Infantil
- Centro de Costo SAMU

Centro De Responsabilidad Salud Mental

- Centro de Costo SM "Casa Azul"
- Centro de Costo SM "Casa Blanca"
- Centro de Costo SM "Casa Verde"

El nuevo Hospital Claudio Vicuña, que actualmente se encuentra en etapa de anteproyecto, se concibe con una dotación de camas de 207 unidades, de acuerdo el Programa Médico Arquitectónico (PMA).

Los principales logros del Hospital Claudio Vicuña, durante el año 2013:

- Adquisición de equipamiento médico para la Unidad de Fonoaudiología del Hospital, que permitirá pesquisar problemas de audición o hipoacusia en menores de dos años.
- Mantenimiento del scanner las 24 horas, permite entregar diagnósticos certeros sin derivar a los pacientes a otros centros de salud públicos o privados de la región.
- Obtención del 82.3% en el Instrumento de Evaluación de

Establecimiento Autogestionados en Red (EAR) en el año 2013, por sobre el porcentaje comprometido.

- Demolición de las antiguas instalaciones del Hospital Claudio Vicuña, dando inicio a las Obras Previas del nuevo hospital, que alcanzó a un monto de \$ 57.000.000.

Dentro de los desafíos del Hospital Claudio Vicuña, para el año 2014, se encuentran:

- Mejorar la gestión institucional a través de la reducción de las Listas de Esperas, Trato al Usuario, Implementación de las Licencias Médicas Electrónicas y proyecto SIDRA.
- Lograr y mantener la acreditación de Calidad y Seguridad del Paciente.
- Fortalecer la búsqueda constante de médicos especialistas.
- Avanzar con las etapas del Proyecto del Nuevo Hospital.
- Fortalecer su condición de eje de la microred del litoral central.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Claudio Vicuña, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoria del Servicio de Salud
- Jefe del Departamento de Atención Primaria
- Director/a Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
- Director/a Hospital Claudio Vicuña
- Director/a Hospital Eduardo Pereira
- Subdirector/a Médico del Hospital Eduardo Pereira
- Director/a Hospital Psiquiátrico Del Salvador

BIENES Y/O SERVICIOS

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados por el Hospital Claudio Vicuña:

Actividad	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Consultas de Urgencia(médico)	109.449	108.673	108.925
Consultas de Especialidad	49.401	50.017	49.247
Total	158.850	158.690	158.172
Total de Partos	1.395	1.633	1.615
Cesáreas	609	832	911
% cesáreas	43,7%	50,9 %	56%
Indicadores de hospitalización	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Egresos	11.184	10.004	9.752
Índice ocupacional*	66, 6%	73,1%	74.9%
Promedio días estada	3,6	4,1	4.4
Total Intervenciones quirúrgicas	5.090	5014	4.993
Mayores y Mayores Ambulatorias	3.894	4.049	3.953
Menores	1.195	965	1.040

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio (SUDAIS).

* El índice ocupacional se visualiza en aumento, debido a que tanto la ocupación como la disponibilidad de camas ha aumentado, en especial la ocupación de camas en el establecimiento Claudio Vicuña.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Director/a del Hospital Claudio Vicuña se conforma de la siguiente manera. Con unidades asesoras:

- **Subdirector Administrativo.** Gestiona los procesos de negociación, ejecución y control del Presupuesto del Establecimiento, cautelando la efectiva aplicación de este en el marco de la normativa vigente. Responsable por la gestión de Recursos Físicos y el desarrollo de los procesos vinculados a este. Apoya al Director en la implementación de la Autogestión Hospitalaria.
- **Subdirector/a Médico.** Responsable por la definición, implementación, evaluación y control de la gestión asistencial del Hospital. Coordina y articula el funcionamiento de la gestión clínica en el Hospital y evalúa los avances y rendimientos de la programación, estableciendo las medidas correctivas o de ajuste que correspondan.

- **Encargado/a de Auditoría Interna**, a cargo de la unidad de control interno, realizando funciones de control administrativo financiero y de gestión. Apoya al Director, en todas las materias de su competencia, en especial en las orientaciones, información y acciones necesarias para la correctiva aplicación de la normativa vigente, en todos los ámbitos de la gestión hospitalaria
- **Encargado/a de Control de Gestión**. Responsable por la coordinación de los procesos de Gestión clínica y de administrativa, informando oportunamente a la Dirección de las eventuales correcciones y/o reforzamientos, que faciliten los procesos de trabajo.
- **Encargado/a de la Unidad de Atención a los Personas (UAP.)**. Gestiona los reclamos y peticiones de los usuarios del Establecimiento y coordina con las Unidades internas las soluciones a los planteamientos realizados. Mantiene una fluida coordinación de procesos e información con la Dirección y con los agentes externos que requieran información de procesos.
- **Encargado/a de Unidad de Jurídica**: responsable de la defensa corporativa del establecimiento ante el Consejo de Defensa del Estado, tribunales de justicia, Contraloría General de la República u otros organismos. Además debe asesorar a la dirección en todos los temas de índole legal y dar respuesta en derecho a instituciones que soliciten información al Hospital.
- **Encargado/a de Relaciones Públicas**: Encargada de las comunicaciones internas y externas que deba realizar la dirección del establecimiento hacia los funcionarios o comunidad en general. Debe controlar las comunicaciones que se emiten a la prensa y supervisar el manejo de conflictos en temas de información.

CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director del Hospital Claudio Vicuña, se relaciona principalmente con:

La Dirección del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio y dentro de ella con sus áreas de gestión médica, financiero presupuestaria y de recursos humanos, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones de trabajo asistencial, la gestión financiera y de inversiones y la administración de los recursos humanos.

Establecerá vínculos de coordinación y trabajo con la Red Asistencial del Servicio de Salud, en orden a trabajar los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.

Debe mantener nexos activos, con diversos estamentos del Ministerio de Salud, de forma de gestionar desarrollo de programas, proyectos de inversión, evaluación de rendimientos, etc.

Debe mantener abiertos los canales de comunicación con las organizaciones laborales, de gestión técnica o de opinión del Hospital, para establecer soluciones conjuntas.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes del Director/a del establecimiento, es su población beneficiaria.

El Director/a Hospital Claudio Vicuña se relaciona con entes públicos tales como, Secretaría Regional Ministerial, Contraloría General de la República, Ministerio de Salud, Intendencia Regional, Gobernación Provincial, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Planificación y Cooperación, otros establecimientos de Salud, Municipios, Central de Abastecimientos, Fondo Nacional de Salud, Ministerio Público, etc. Con los organismos públicos se establece una relación de coordinación, intercambio de información, participación conjunta en desarrollo de proyectos, análisis de situaciones jurídicas, evaluaciones financiero-presupuestarias, etc.

Gestiona, coordina y apoya en todo lo relacionado con la actividad del Hospital a la Atención Primaria de Salud, en especial en el ámbito de la gestión del Consultorio Adosado, el que absorbe las derivaciones de los Consultorios APS de San Antonio (5) y de las comunas de Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, Santo Domingo. Dentro de ello, se destaca la coordinación de la red de servicios de atención primaria de urgencia (Algarrobo, Cartagena y San Antonio) y el consultorio de El Quisco, para el manejo de la Red de Urgencia Rural.

Por otro lado, se relaciona con sus usuarios, a través del Consejo Consultivo Usuario, organizaciones comunitarias y sociales, medios de comunicación, universidades, Fuerzas de Orden, entre otros, para lograr una relación de coordinación, información y resolución de problemas, que permitan una efectiva colaboración y una mejor interacción con agentes de la comunidad o instituciones de directa relación con el trabajo en salud.

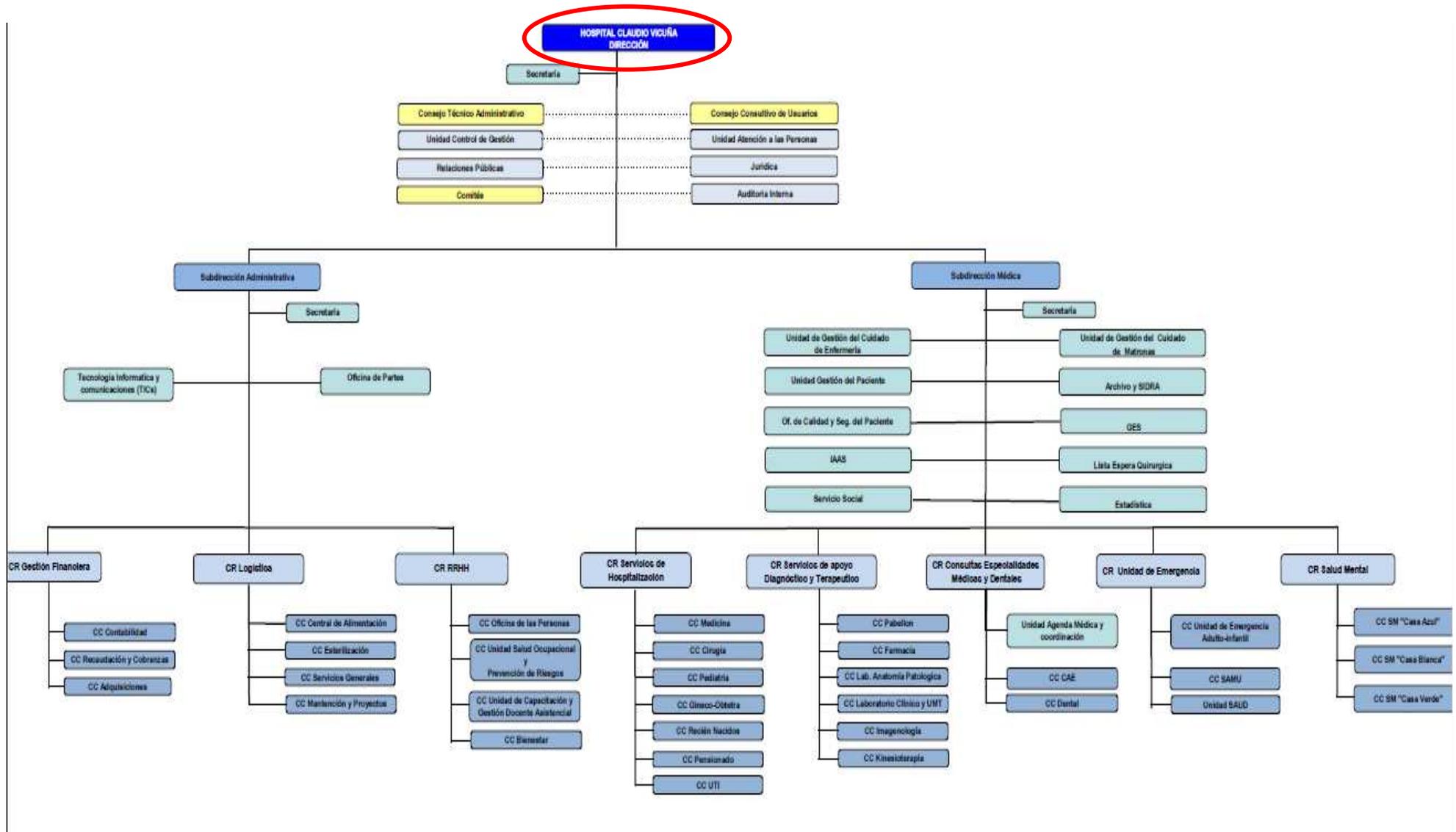
Los directores y/o representantes legales de establecimientos públicos y privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales, se mantienen convenios asistencial docentes.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	535
Dotación total del Hospital	535
Personal honorarios del Hospital Claudio Vicuña	39
Presupuesto que administra año 2014	\$ 10.979.778.000
Presupuesto Servicio de Salud año 2014	\$109.386.475.000

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio 2014

ORGANIGRAMA



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.-	\$3.130.795.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.764.625.-	\$2.073.468.-	\$4.838.093.-	\$3.936.118.-
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.-	\$3.116.258.-
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 periodo 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).