

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-07-2015
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau A.

DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL COYHAIQUE SERVICIO DE SALUD AYSÉN

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente: Artículo Nº 2 del D.F.L. Nº 30 del 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
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, epidemiológicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local con pertinencia sociocultural e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Aysén y a las definiciones del Gestor de Red, reconociendo la preponderancia de la administración de un establecimiento Autogestionado para la red del Servicio de Salud Aysén.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando 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 gestionar en oportunidad y calidad la obtención y mantención de la acreditación Hospitalaria y para continuar con el desarrollo de telemedicina e incorporar paulatinamente nuevas tecnologías de la información en su quehacer.

Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales o jefaturas.

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 mejores y 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 a su superior jerárquico lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas y conflictivas.

Habilidad para instaurar alianzas estratégicas con la macro y micro red, estableciendo prioridades de negociación, de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución, articulando a los distintos actores y grupos de interés de la comunidad y de los establecimientos de menor complejidad que le derivan; considerando a la vez, la consolidación del Hospital Regional Coyhaique como referente regional y único establecimiento de alta complejidad pública y privada de atención cerrada de la región de Aysén que actúa además como principal centro formador regional en el ámbito de salud.

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, debiendo de ser necesario, adaptar o reorientar sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales.

Habilidad para relacionarse adecuadamente con gremios y organizaciones funcionarias, tener un conocimiento básico del entramado político regional y nacional y, de herramientas de gestión participativa que le permitan un reconocimiento de la cultura e idiosincrasia de las comunidades locales.

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 asegurando una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico donde pueda resolver las situaciones que se le presenten dentro de los marcos de comportamiento, dialogo y respeto esperables de un directivo de alto nivel jerárquico.

Habilidad para generar estrategias y condiciones que promuevan un marco de trabajo caracterizado por la interrelación entre los múltiples equipos, tanto clínicos como administrativos, para dar cumplimiento a los lineamientos estratégicos del Hospital, entregando así servicios oportunos y de calidad a los beneficiarios de la red.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades coyunturales e incorporar adecuaciones en los planes, procedimientos y metodologías que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio, incrementar resultados y generar nuevos proyectos que permitan el desarrollo del Hospital Regional Coyhaique.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud Aysén
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coyhaique

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Director/a del Hospital Regional Coyhaique le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del principal establecimiento de salud de la región de Aysen que brinda atención cerrada y abierta; procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad a sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud del Aysén, dando cumplimiento a su planificación estratégica y a los requerimientos del Gestor de Red dentro del marco institucional.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Regional de Coyhaique le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial y técnico administrativo 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 y atención integral al usuario.
2. Dirigir un proceso asistencial de eficiencia y calidad, con énfasis en la autogestión y acreditación hospitalaria y desarrollo óptimo de centros de responsabilidad de gestión con uso eficiente de recursos presupuestarios disponibles.
3. Participar activamente en el proceso de articulación con la Red de Salud conforme a los objetivos sanitarios, programación en red y producción hospitalaria definidos para su establecimiento y la funcionalidad de la Red Asistencial (CIRA).
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el fin de dar respuesta a las necesidades comunitarias.
5. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento, velando por la administración adecuada de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento actuando con probidad, transparencia y la austeridad requerida en la administración del estado, permitiendo una adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
6. Velar por la correcta oportuna y eficiente administración de recursos financiero, humanos, de infraestructura y equipamiento y, por el cumplimiento de las metas de producción de las garantías explícitas de salud (GES) y no GES comprometida con el fondo nacional de salud (FONASA) y el gestor de redes y, entregando de manera oportuna al servicio de salud Coyhaique la información correspondiente a esta gestión.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar la accesibilidad y resolutivez de la Atención hospitalaria abierta y cerrada, garantizando el acceso integral, y reduciendo las listas de espera para acceder a las prestaciones.</p>	<p>1.1 Implementar adecuadamente la programación médica para el cumplimiento GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.2 Generar un plan estratégico para mejorar los indicadores como Hospital Autogestionado, la preparación y consolidación del proceso de acreditación hospitalaria.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la resolutivez, disminuir los tiempos de espera de los usuarios optimizando el uso de tecnologías de la Información disponibles.</p> <p>1.4 Generar instancias de coordinación y cooperación con la red de establecimientos de la región de Aysén (SAMU, Hospitales de menor complejidad, CESFAM y Postas de Salud rural) considerando la dispersión geográfica de la zona, y la adecuación a estrategias de gestión que privilegien las redes integradas de salud.(RISS)</p>
<p>2. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los usuario/as</p>	<p>2.1 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de especialidades clínicas, incorporando convenios asistenciales docentes, en el marco de las políticas sectoriales.</p> <p>2.2 Generar un plan de trabajo regional para la captación y retención de especialistas.</p> <p>2.3 Generar un plan de trabajo para nivelar las competencias de los funcionarios conforme a sus áreas de desempeño.</p>

<p>3. Consolidar procesos de gestión participativa en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del Hospital con énfasis en la satisfacción usuaria, garantías en salud y deberes y derechos ciudadanos</p>	<p>3.1 Potenciar instancias de participación ciudadana existentes (Voluntariado, consejo consultivo, agrupaciones comunitarias, comité de reclamos).</p> <p>3.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios en urgencia, consulta de especialidades y atención hospitalaria.</p> <p>3.3 Fomentar el desarrollo de una cultura hospitalaria de respeto por las garantías, deberes y derechos ciudadanos.</p> <p>3.4 Garantizar un óptimo proceso de seguimiento de pacientes que se trasladan complementando los procesos de referencia y contrareferencia intrarregional.</p>
<p>4. Fortalecer el equilibrio financiero y control de gestión contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras orientadas al uso eficiente de los recursos acorde a un establecimiento de alta complejidad que otorga atención cerrada y abierta.</p> <p>4.2 Desarrollar la gestión de centros de responsabilidad, contribuyendo a la mantención del equilibrio financiero y presupuestario con una adecuada gestión de riesgo.</p> <p>4.3 Diseñar un plan de ingresos propios para mejorar la generación de recursos (plan de cobros, pagos y compras de servicio).</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, CESFAM y establecimientos dependientes de la Dirección de Salud Rural, tanto en construcción como en mejoras significativas, así como también equipamiento médico con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

Específicamente en la región de Aysén se desarrolla un Plan Especial de zonas extremas (PEDZE) que aborda proyectos que responden a la necesidades de salud de los habitantes de la región, junto a la ejecución del Convenio de Programación vigente firmado con el Gobierno Regional que consolida la ejecución del Hospital de Puerto Aysén y la construcción de Hospitales de Cochrane, Chile Chico y CESFAM la Junta entre otros proyectos de envergadura todos los cuales derivan y centran su atención de alta resolutive en el hospital de mayor complejidad de la región.

Otros desafíos son la gestión adecuada de la deuda, y la organización y reforzamiento de los sistemas de traslado de los pacientes derivados que requieren atención en otras regiones del país.

El Servicio de Salud Aysén es un organismo funcionalmente descentralizado que se encuentra dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio para la realización de las acciones de salud establecidas por mandato legal.

La red asistencial del Servicio de Salud Aysén se encuentra ubicada territorialmente en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, la cual se encuentra en la zona austral de nuestro país. Tiene una extensión de 110.000 KM2, lo que unido a una baja cantidad de habitantes deriva en una alta dispersión poblacional, a la que se agregan características climatológicas, naturales y socio políticas complejas.

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico , Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O´Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 Hospitales, 2 Consultorios Generales Urbanos ubicados en Coyhaique, la Dirección de Salud Rural que tiene bajo su cargo 30 Postas de Salud Rural y 2 Estaciones Médico Rurales. Debe destacarse que la Atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

La realidad demográfica, geográfica y epidemiológica de esta Región extrema con una concentración de población rural con gran dispersión geográfica a lo que se suman las inclemencias climáticas propias de la zona sur extrema. El mayor porcentaje de la población rural se encuentra ubicado en la comuna de Coyhaique.

El 9,2% de los habitantes de la región se encuentra en situación de pobreza, observándose mayores niveles de pobreza en las mujeres (brecha de 1,4 puntos porcentuales sobre los hombres) y en las zonas urbanas (brecha de 1,8 puntos porcentuales respecto a las rurales).

A nivel de comunas, la mayor pobreza regional se registra en la comuna de Coyhaique con un 11,9%, mientras que la población en estado de pobreza de la región de Aysén asciende a un 14,8%, aumentando en 5,6 puntos porcentuales, respecto a la última encuesta CASEN.

La región de Aysén, la cual incluye el servicio de salud presenta los siguientes antecedentes biodemográficos:

REGIÓN DE AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO		
Indicadores del Estado de Salud		
	País	Región
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5,7	6.0
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	7,4	6.1
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.)	14,7	15.6

Fuente de Información: Departamento Estadísticas e Información en Salud-DEIS-IBS 2013

REGION DEL GENERAL CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO	
Grandes Grupos de Causas de Muerte	Tasa *100.000 hbts.
Enfermedades del sistema circulatorio	159.3
Tumores Malignos	137.3
Enfermedades del sistema respiratorio	67.7
Enfermedades del sistema digestivo	41.0
Causas externas	69.6

Fuente de Información: Departamento Estadísticas e Información en Salud DEIS – IBS 2013.

La Tasa de Mortalidad General de la Región es levemente superior a la Tasa País; no así la de Mortalidad Infantil que es inferior a la Tasa país. Por otro lado llama la atención que la Tasa de Natalidad es superior a la Tasa País.

Actualmente, el Servicio de Salud Aysén enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

1. Asegurar el funcionamiento de las redes y macroneas asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por el hombre.
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías

con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.

3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutiveidad e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitaria, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
5. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.
6. Incrementar el control social, la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.

El Hospital de Coyhaique tiene como visión "ser un hospital resolutivo en la alta complejidad, moderno y de calidad, confiable para la gente de Aysén"; es el Hospital Base de la región, el de mayor nivel de complejidad y resolutiveidad de los establecimientos del Servicio de Salud Aysén, clasificado como alta Complejidad.

El Hospital cuenta con 165 camas (23 críticas y 142 básicas). Cuenta con las cuatro especialidades básicas Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las sub-especialidades de traumatología, otorrinolaringología, oftalmología, psiquiatría, urología, neurología, nefrología, gastroenterología, cardiología, neonatología, neurocirugía y dermatología, realizando acciones ambulatorias, de hospitalización y quirúrgicas.

Cuenta con unidades de mayor complejidad, como las Unidades para adultos y menores de Tratamiento Intermedio y Tratamiento Crítico, Hemodiálisis, Unidades de cuidados intensivos neonatales y recientemente Oncología básica.

Dispone de Unidad de Emergencia, SAMU, Laboratorio Clínico básico y complejo, para toda la red regional, Unidad de Medicina Transfusional, endoscopia, Unidad de anatomía patológica y una unidad de Imagenología, dotado de un Equipo Scanner.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a Hospital Regional Coyhaique
- Director/a Hospital de Puerto Aysén

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Actividades	2012	2013	2014
*Egresos Hospitalarios	7872	8797	8877
Índice Ocupacional	53,17	73,33	76,06
**Total Consultas Especializadas programadas en Red	46176	44903	52700
Total Consultas Especializadas realizadas	44903	52700	57274
*** Total Consultas Médicas de Emergencia	92059	89550	85675
Pabellones Existentes	4	4	4
Interv. Quirúrgicas Mayores realizadas	4519	4696	4633
Interv. Quirúrgicas Menores realizadas	2096	880	977
Total de Partos	1308	1298	1358
Total de cesáreas	665	758	713
% de cumplimiento de Garantías Explícitas en Salud (GES)	98.3	99.2	99.85
% de cumplimiento de PPV	100	100	98

Fuente: Servicio de Salud Aysén

*El año 2013 se produce un aumento de número de egresos e índice ocupacional por iniciarse operativos médico quirúrgicos y un aumento de cirugías ambulatorias, se reestructura el uso de pabellones y el manejo de tabla quirúrgica y se readecuó el número de camas de pediatría (se disminuyó)

**El aumento de consulta de especialidad se produce por aumento de dotación de especialistas año 2013 y 2014. La leve disminución en año 2013, refleja un déficit de registro por modificación de sistemas informáticos.

***Año 2012 aumento de consultas de urgencia en Hospital de Coyhaique, por conflicto social regional y los años siguientes disminuyen por instalación de Piloto SAPU en CESFAM Alejandro Gutierrez.

**EQUIPO
DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo de la dirección del Hospital Regional Coyhaique está integrado entre otros por:

- Subdirector/a Médico, quien tiene a su cargo la gestión asistencial del hospital en las áreas de urgencia, atención ambulatoria y Hospitalizados.
- Subdirector/a de Administración, a quien le corresponde toda la gestión administrativa y de soporte del establecimiento velando por la adecuada gestión de las áreas financieras, físicas y de abastecimiento.
- Subdirector/a Gestión y Desarrollo de las Personas, a quien le corresponde toda la responsabilidad de la adecuada gestión de las personas.
- Asesor Jurídico, a cargo de asesorar en la interpretación y aplicación de las normas legales y reglamentarias relativas al Servicio, otorgando el apoyo jurídico que se requiera en cuanto al ejercicio de las funciones que le corresponden.

- Encargado de Calidad y Seguridad del Paciente, a quien le corresponde desplegar las políticas nacionales de calidad y seguridad del paciente.
- Encargado de comunicaciones y RRPP, a quien le corresponde diseñar, proponer y coordinar políticas comunicacionales corporativas y las relaciones públicas de la institución, con el fin de lograr una adecuada difusión de los programas y actividades del Servicio entre la comunidad interna y externa.
- Subdirector de Gestión del Cuidado, a cargo de asegurar efectiva y eficientemente, la continuidad de la atención de Enfermería, desarrollando para ello las políticas y marco normativo de trabajo necesario para que las funciones propias del equipo de Enfermería se efectúen bajo criterios técnicos, administrativos y de gestión comunes, de manera coordinada y organizada.
- Encargado OIRS (Oficina de Información, reclamos y sugerencias), a quien le corresponde la gestión de información, reclamos y sugerencias de los usuarios de la red asistencial y de la ciudadanía en general.
- Encargado Unidad de Auditoría, encargada de asesorar y colaborar con el Director de Servicio en la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, comprendidas en el campo de su competencia.

CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria, de recursos humanos, de operaciones y apoyo clínico y jefes de centros de responsabilidad.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales, centros derivadores de macro y microredes de salud.

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del/ de la Director/a del Hospital es su población usuaria.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el

adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

Se relaciona con los directivos de los Hospitales y otros establecimientos de la red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.

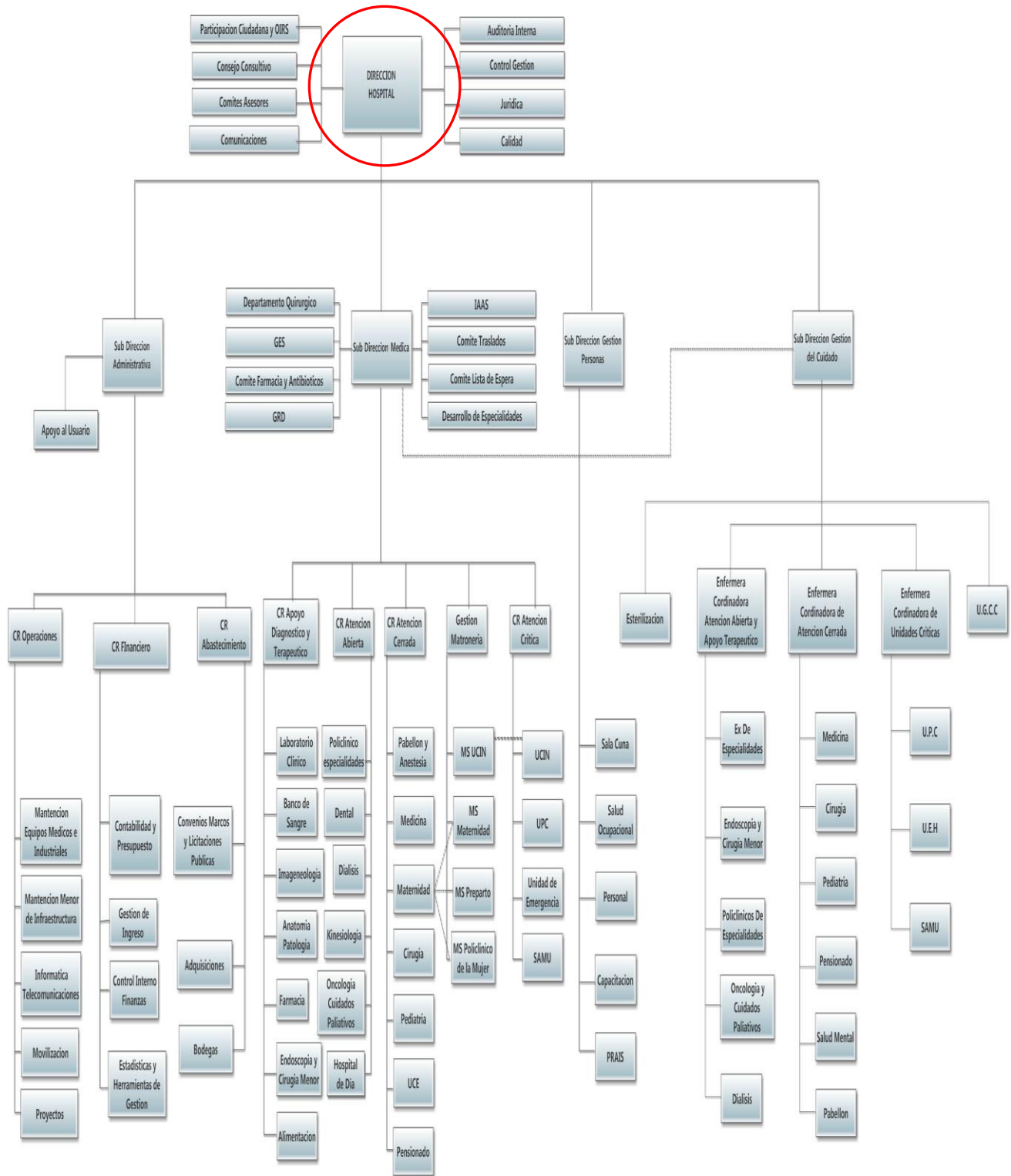
Además, construye alianzas en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	952
Dotación Total del Hospital	952
Personal honorarios	301
Presupuesto del Hospital año 2015	\$18.155.201.000
Presupuesto del Servicio año 2015	\$45.702.604.000

Fuente: Servicio de Salud Aysen

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 65%. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.037.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.792.264.-	\$1.814.971.-	\$4.607.235.-	\$3.925.646.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.755.610.-	\$2.441.147.-	\$6.196.757.-	\$5.124.346.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.325.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.781.476.-	\$1.807.959.-	\$4.589.435.-	\$3.911.941.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.077.385.-	\$2.000.300.-	\$5.077.685.-	\$4.287.893.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.037.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los 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 período 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).