

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau A.

DIRECTOR/A HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA

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: Artículo 2º, del DFL N° 11, 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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
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

Competencia para diagnosticar las variables que inciden en la gestión del Hospital, como son los aspectos sociales, económicos, tecnológicos, culturales y políticos del entorno local y global, de manera de incorporarlas a las estrategias institucionales del Hospital Regional Antofagasta.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 facilitar la ejecución del nuevo modelo de gestión, el cual considera las etapas de construcción y perfeccionamiento de la concesión del nuevo Hospital Regional de Antofagasta, desarrollando estrategias que facilitan una óptima consecución de los objetivos, fijando estándares desafiantes orientados a la calidad.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en instituciones públicas o privadas.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) en cada nivel (primario, secundario y terciario), así como en la macro red de la zona norte, generando 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 a nivel regional (gobernación, intendencia, universidades, entre otras), del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando relaciones de cooperación, colaboración y desarrollo con éstos. A la vez, capacidad para proveer y complementar la cartera de servicios necesarios de la atención primaria y hospitales de menor complejidad, mejorando la resolutivez de la red y la labor de los otros establecimientos.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar, prevenir, detener, enfrentar y resolver situaciones de crisis y contingencias, relacionadas con la actividad clínica y administrativa, propias de un establecimiento de salud pública. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para afrontar, de ser necesario, estas situaciones críticas.

Habilidad para conciliar las visiones y necesidades de los diferentes actores públicos y privados propios de la región, generando alianzas estratégicas y planes de acción en complementariedad de la red, elaborando estrategias de acción en base a oportunidades y

fortalezas, para tomar cursos de acción eficientes. Habilidad para generar un plan de trabajo en situaciones de contingencias por fuerza mayor (naturaleza, campañas de invierno, eventos masivos u otros).

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. Lo anterior, mediante la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, conducir a los funcionarios/as de la institución, desarrollando un clima organizacional armónico, con una comunicación efectiva que transmita la misión, visión y metas de la organización, desarrollando el talento efectivo de sus funcionarios en sus áreas con la adecuada confianza.

Habilidad para desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo que fortalezca su autonomía y responsabilidad, anticipando escenarios de desarrollo para los diversos equipos bajo su dependencia, logrando desarrollar el talento de estas personas y manteniendo un clima organizacional armónico y un real compromiso con la misión encomendada.

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 con el fin de poder llevar a cabo el proceso de gestión del cambio que se requiere en la implementación de un nuevo modelo al desarrollar la construcción e implementación del nuevo Hospital Regional.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas del rubro de la Salud, 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 Antofagasta
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Antofagasta
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Antofagasta

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Regional Antofagasta "Dr. Leonardo Guzmán", le corresponde gestionar los recursos técnicos-asistencial y administrativos del establecimiento para proporcionar, mediante los principios de la reforma de la salud y en coordinación con otros establecimientos de la Red Asistencial un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Regional Antofagasta 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 en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento; y por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna al Servicio de Salud Antofagasta la información correspondiente a esta gestión.
4. Liderar el proceso de gestión del cambio con el fin de poder generar y propiciar las modificaciones que faciliten una adecuada adaptación del entorno, junto al proceso de cambio cultural para del nuevo Hospital concesionado.
5. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios-beneficiarios del Hospital, a la vez, contar con la información actualizada a la situación de salud intrahospitalaria, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.

6. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Mejorar permanentemente la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, implementando un modelo de trabajo orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención al usuario.</p>	<p>1.1 Implementando un plan de desarrollo institucional en concordancia con la planificación estratégica, con énfasis en la calidad y seguridad de los procesos de atención.</p> <p>1.2 Diseñando e implementando planes y estrategias para facilitar el proceso de gestión del cambio y el ajuste del modelo de gestión del nuevo complejo hospitalario, que está siendo construido a través del modelo de concesión.</p> <p>1.3 Optimizando los procesos vinculados al mejoramiento en la atención de pacientes y satisfacción usuaria.</p> <p>1.4 Generando un plan de trabajo que permita lograr la acreditación del Hospital.</p> <p>1.5 Generando un programa estratégico para la conformación y promoción de equipos directivos.</p> <p>1.6 Desarrollando e Implementando líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y la política de gestión de personas.</p> <p>1.7 Generando un plan de trabajo que permita entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población inmigrante y otras, considerando la diversidad socio - cultural de la región.</p>
<p>2. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio de Salud, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector, haciéndolos partícipes del nuevo complejo hospitalario.</p>	<p>2.1 Fortaleciendo el trabajo con todos los actores relevantes de la comunidad, con el fin de lograr la adecuada articulación con la atención primaria.</p> <p>2.2 Generando y consolidado instancias de participación ciudadana que fortalezcan los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital.</p> <p>2.3 Fortaleciendo el rol del Hospital como centro de derivación de la Macro Red.</p>

<p>3. Desarrollar e implementar estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</p>	<p>3.1 Diseñando y ejecutando un plan que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos y la reducción de la deuda del establecimiento.</p> <p>3.2 Diseñando un plan de incremento de los ingresos propios del establecimiento.</p>
<p>4. Asegurar la entrega de atención de especialidades en salud de manera oportuna, eficaz y eficiente, fortaleciendo la atracción y retención de especialistas.</p>	<p>4.1 Desarrollando un plan que fortalezca la continuidad de profesionales y especialidades clínicas (con énfasis en Oncología – Cardiología), incorporando y manteniendo a personal especializado en el marco de las políticas sectoriales, en conjunto con la macro red.</p> <p>4.2 Generando un plan de trabajo que permita disminuir el tiempo de espera en consultas de especialidades médicas y listas de espera quirúrgicas.</p> <p>4.3 Fortaleciendo la gestión para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos de especialidades y pabellón.</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.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

La región de Antofagasta presenta una superficie de 126.049 Km² con una población estimada de 600.983 habitantes al año 2014 de acuerdo a proyección del INE (Instituto Nacional de Estadísticas) y una población rural de 11.438 habitantes. La región presenta 3 provincias (Tocopilla, El Loa y Antofagasta) y 9 comunas: María Elena, Tocopilla, Calama, Ollagüe, San Pedro, Sierra Gorda, Mejillones, Taltal y Antofagasta.

La población beneficiaria de Fondo Nacional de Salud FONASA en la región de Antofagasta según INE es un 15% menor que en resto del país, diferencia generada por una mayor afiliación a sistemas privados de salud y la presencia de empresas mineras con Isapres privadas en la zona que atienden a los empleados y sus familias.

El Servicio Salud Antofagasta es un organismo público de salud, funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio, dedicado a la protección y recuperación de la Salud de los habitantes de la Segunda Región. Su creación se origina mediante el Decreto Supremo Ley N° 2763, del 3 de agosto de 1979.

El Hospital Regional de Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán, es el establecimiento de alta complejidad más grande la región y un centro

de referencia en múltiples especialidades en todo el norte del país. Existen otros establecimientos de la red, como el Centro Oncológico de Antofagasta COA que depende del Hospital Regional y el Centro Asistencial Norte CAN (Centro Asistencial Ambulatorio de Especialidades) que entregan servicios de especialidades en la macrozona norte (I, IX, II y II Región). Actualmente el Hospital Regional de Antofagasta se encuentra en proceso de normalización.

Su misión es ser "Un Hospital de alta complejidad, que otorga atención integral de salud a todas las personas de la Macro Zona Norte, a través de personal calificado e inspirado en valores, que busca la recuperación y rehabilitación de la comunidad."

Cuenta con 531 camas y 10 pabellones, su dotación de personal está compuesta por 1.838 personas, en su gran mayoría integrada por profesionales médicos y paramédicos.

Su estructura funcional, considera una serie de servicios clínicos y unidades de apoyo entre las que se incluyen medicina, obstetricia-ginecología, pediatría, neonatología, cirugía, urología, neurocirugía, oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, unidad de diálisis, medicina física y rehabilitación, unidad de emergencia, cuidados intensivos de adultos y niños, entre otras.

Paralelamente, el Hospital atiende las consultas de especialidades de sus usuarios, a través de los policlínicos ubicados dentro del mismo establecimiento.

Sus características de macro-organización, hacen que el Hospital Dr. Leonardo Guzmán, resuelva una gran cantidad de consultas y necesidades de atención médica. El Hospital de Antofagasta, en el año 2014 realizó 2.442 partos (57,4% de los nacimientos en los hospitales públicos de la región son atendidos en el Hospital Regional), 15.860 intervenciones quirúrgicas de distinto nivel de complejidad, 891.813 exámenes de laboratorio y más de 104.415 atenciones en el consultorio de especialidades. En cuanto al Centro Oncológico de Antofagasta, durante el año 2014 realizó 5.968 consultas médicas, mientras que efectuó 2.449 tratamientos entre los cuales se encuentran quimioterapia, radioterapia y cuidados paliativos para los pacientes de la XV, I, II y II regiones.

La red que encabeza el Hospital Regional, está constituida por el Hospital de Calama "Dr. Carlos Cisternas", el Hospital de Tocopilla "Marcos Macuada", el Hospital de Taltal "21 de Mayo", el Hospital de Mejillones, 5 Centros de Salud Familiar CESFAM, 5 Centros de Salud Urbano CSU, 3 Centros Comunitarios de Salud Familiar CECOSF, 2 Centros de Salud Rural CSR, 12 Postas de salud Rural y 6 Servicios de Atención Primaria de Urgencia SAPU en las diferentes comunas de la región.

Como parte de los logros de la institución, en el ámbito de proyectos terminados dentro del Hospital Regional Antofagasta se cuenta con: reposición Instrumental Intervenciones quirúrgicas, mejoramiento Sistema de transporte vertical de personas (ascensores), reposición y ampliación red eléctrica (diagnóstico), mejoramiento y reposición de equipos y equipamiento pabellón maternidad, habilitación recintos para Unidad Pacientes Críticos.

Además, se encuentran actualmente en ejecución los siguientes proyectos de infraestructura: adquisición de equipamiento para servicios varios, mejoramiento Unidad de Emergencia, adquisición de equipos y equipamiento para Unidad de Paciente Crítico, adquisición de equipos y equipamiento para Unidad Central de Alimentos (UCA) y Servicio de Distribución de Leche (Sedile), mejoramiento y equipamiento servicio de neonatología.

Actualmente se encuentran en distintas etapas de aprobación, los siguientes proyectos: mejoramiento y conservación baños de pacientes (3° a 7° piso), reposición y ampliación red eléctrica, mejoramiento integral para la Unidad Central de Alimentos (UCA) y Servicio de Distribución de Leche (Sedile), reposición y adquisición de equipos y equipamiento laboratorio, reposición y adquisición equipos y equipamiento Consultorio Adosado de Especialidades, mejoramiento de Anatomía Patológica y vías aledañas, y construcción y Habilitación Residencias médicas.

Todos estos proyectos se han desarrollado o se encuentran en etapa de ejecución y/o evaluación por el Fondo Nacional de Desarrollo Regional son evaluados en M\$10.484.611. De manera de mantener el actual Hospital de Antofagasta Leonardo Guzmán operativo a la espera del nuevo bajo modalidad concesionada se está trabajando un plan de infraestructura denominado "Plan Maestro HRS". Además, como una manera de disminuir el déficit de especialistas se habilitó el ejercicio de profesionales médicos extranjeros sin cumplir con la exigencia de EUNACOM (Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina).

En noviembre 2012, se adjudicó al Consorcio Siglo XXI, liderado por la empresa española SACYR la construcción del nuevo Hospital Regional de Antofagasta, por un monto de 253 millones de dólares. El Hospital contempla una superficie total de 114 mil metros cuadrados y estará provisto con 671 camas, 18 pabellones, 24 boxes de urgencias y 45 de consulta, entre otros importantes avances en equipamiento e infraestructura. En cuanto a su construcción, se dará inicio durante el año 2014 a las obras del nuevo Hospital Regional de Antofagasta Leonardo Guzmán.

En cuanto a los logros en el área clínica durante el año 2014, es posible reconocer los siguientes:

- 75 cirugías cardíacas durante el 2014.
- 7 pacientes trasplantados de riñón en Santiago, presentando una lista de espera actual de 21 personas.

- 7 nuevos cupos en UPC (unidad de pacientes críticos) neonatal, un 80% de la sobrevivencia del recién nacido prematuro extremo y un Turno de 24 horas de cirugía infantil desde julio 2013.
- Equipos de electroencefalografía de amplitud integrada y máquina de hipotermia terapéutica en Neonatología.
- Implementación de ecotomógrafo mamario en comodato por la CMDS, realizando 709 exámenes, siendo que la meta esperada era de 600 exámenes.
- 77,65% en el cuadro de mando integral, superando la meta de un 75%.
- 100% de los reclamos con respuesta dentro de los 15 días establecidos por ley.
- Se acreditó el Hospital Amigo con reconocimiento.

Respecto a los desafíos del Hospital Regional de Antofagasta para el año 2015 son los siguientes:

- Continuar con el avance continuo del proceso de acreditación logrando finalizar esta importante etapa.
- Implementar los proyectos de UCI neonatal, Anatomía Patológica, baños públicos de pacientes hospitalizados, red eléctrica y residencia de la Unidad de Emergencia.
- Aumentar los donantes de sangre voluntarios.
- Concientizar a la comunidad de lo que significa ser donante de órganos ya que el año 2013 no hubo donantes, mientras que el año 2012 solo hubo 3 donantes.
- Dirigir el proceso de gestión del cambio y su ajuste al nuevo complejo hospitalario, que está siendo construido a través del modelo de concesión.

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al servicio son los siguientes:

- 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 de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

El Hospital de Antofagasta genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales.

PRODUCCIÓN	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Consultas Especialidad*	118.005	108.587	104.415
Consultas Emergencia**	85.031	61.258	44.823
Egresos	20.305	19.002	17.785
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	10.646	10.434	8.886
Intervenciones Quirúrgicas menores	8.574	7.625	6.974
Exámenes Radiológicos	51.998	61.437	59.515
Exámenes de Laboratorio	796.660	856.735	891.813
Ecomotografía	8.699	12.508	10.182
Partos Normales (excl. cesáreas)	1.462	1.474	1.440
Cesáreas	945	910	1.002
Endoscopia	1705	2.243	2.160
Cumplimiento Garantías Explicitas en Salud (de inicio de tratamiento)***	98.63%	99.13%	99.10%

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Fuente: Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS)

* La disminución en consultas de especialidad se debe a la menor cantidad de especialistas en el Hospital Regional Antofagasta.

** La baja en Consultas de Urgencia se debe al aumento de Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) en la región.

***Fuente: Sistema de Registro SIGGES

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/ la Director/a esta conformado por:

Subdirección Administrativa: Encargado/a de asesorar y colaborar con el/a Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a: orientación médica y estadística, personal y bienestar, asuntos contables y financieros, de recursos físicos y abastecimiento, de alimentación, de farmacia y prótesis, de esterilización, de servicios generales, de seguridad y emergencia y demás aspectos que le encomienden. Además, ejecuta los programas aprobados para satisfacer las necesidades de personal del establecimiento y su racional distribución entre los servicios clínicos, unidades de apoyo, secciones y demás dependencias, de acuerdo a los criterios fijados por la Dirección del Hospital. Participa en las tareas de selección y capacitación de personal, en coordinación y bajo la tuición técnica de la dirección del Gestión de las personas asimismo, informa, elabora y controla las planillas de pago de remuneraciones.

Subdirección Médica: Encargado/a de la gestión de horas médicas suficientes para cubrir la demanda en la atención ambulatoria, atención a pacientes hospitalizados, y satisfacer integralmente la demanda abierta y cerrada de la población. Organiza reuniones clínicas, preocupándose de la permanente resolución de las historias clínicas, velando porque se cumplan las exigencias y normas técnicas, y cuidando a través de acciones por la protección y recuperación de la salud, así como de rehabilitación y cuidado paliativos de los enfermos, con los medios humanos y materiales que el Hospital disponga para aquello.

Subdirección de Enfermería: Encargado/a de la gestión del cuidado y seguridad de los pacientes de las unidades del establecimiento que no dependen de la subdirección de matronería, como la coordinación de los turnos de trabajo, distribución del personal de enfermería y de cuidado clínico, coordinación de supervisión y aplicación de normativa de calidad e Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (IAS) en las dependencias clínicas del establecimiento bajo su mando.

Subdirección de Matronería: Encargado/a de la gestión del cuidado y seguridad de los pacientes de las unidades del establecimiento del área de ginecología, obstetricia y neonatología, así como de la coordinación de los turnos de trabajo, distribución del personal de enfermería y de cuidado clínico, coordinación de supervisión y aplicación de normativa de calidad e Infecciones Asociadas a la Atención en Salud (IAS) en las dependencias clínicas del establecimiento bajo su mando.

Dependen además del/la Director/a directamente las unidades de Secretaría y Oficina de Partes, Asesoría Jurídica, Auditoría, Gestión de Usuarios y control de Gestión.

El/la Director/a cuenta además con la colaboración del Consejo

Técnico Administrativo, el cual lo componen; los/as Subdirectores/as Médico y Administrativo/a, tres jefes/as de Servicios Clínicos, un jefe/a de Unidad de Apoyo, un jefe/a de sección administrativa, y un representante de la Asociación Gremial.

Además se relaciona directamente con el consejo consultivo de la comunidad, este consejo, se define como un ente de apoyo al Establecimiento el que está constituido por distintas organizaciones que están integradas a la comunidad, siendo la instancia formal de Participación Ciudadana de apoyo al hospital.

CLIENTES INTERNOS

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

Los/as subdirectores/as del Hospital en sus áreas de competencia.

El/la Director/a trabaja con los representantes de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:

- Comité de Mejoramiento Entorno Laboral (MEL).
- Comité Bipartito de Capacitación.
- Comité de Selección.
- Comité de Buenas Prácticas Laborales.
- Comité Consultivo de usuarios (mixto).
- Comité de Adjudicación.
- Comité de Calidad y Acreditación.
- Comité de Infecciones Asociadas a la atención en Salud (IASS).
- Comité de Emergencias y Desastres.
- Las Jefaturas de dicho establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes al área de la administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.

Entre los clientes internos al Hospital a su cargo, destaca la relación que mantiene con los gremios de los trabajadores de la salud:

- FENATS (Federación Nacional de Trabajadores de la Salud),
- FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales de la Salud),
- FENTES (Federación Nacional de Técnicos de la Salud)
- Asociación de Enfermeras (os).
- Colegio Médico, Colegio Enfermeras.

A pesar que los voluntariados no se consideran formalmente en la estructura de la organización, realizan una importante labor en el recinto asistencial, por lo que los lazos de comunicación diaria con ellos se hacen indispensables.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Los establecimientos de la red y de la macro zona norte.
- Universidades y Centros de Estudio Superior.

Dentro de los actores externos, es de suma importancia la relación que el/la director/a establece con los directivos de la Red Asistencial: directores de los establecimientos públicos y privados, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.

Entre los establecimiento privados con las que estable contactos estratégicos se encuentran:

- Clínica Antofagasta
- Clínica La Portada
- Clínica Oftalmológica Oftalmonor
- Hospital Militar de Antofagasta

Además, mantiene una relación directa con el Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública y SEREMI.

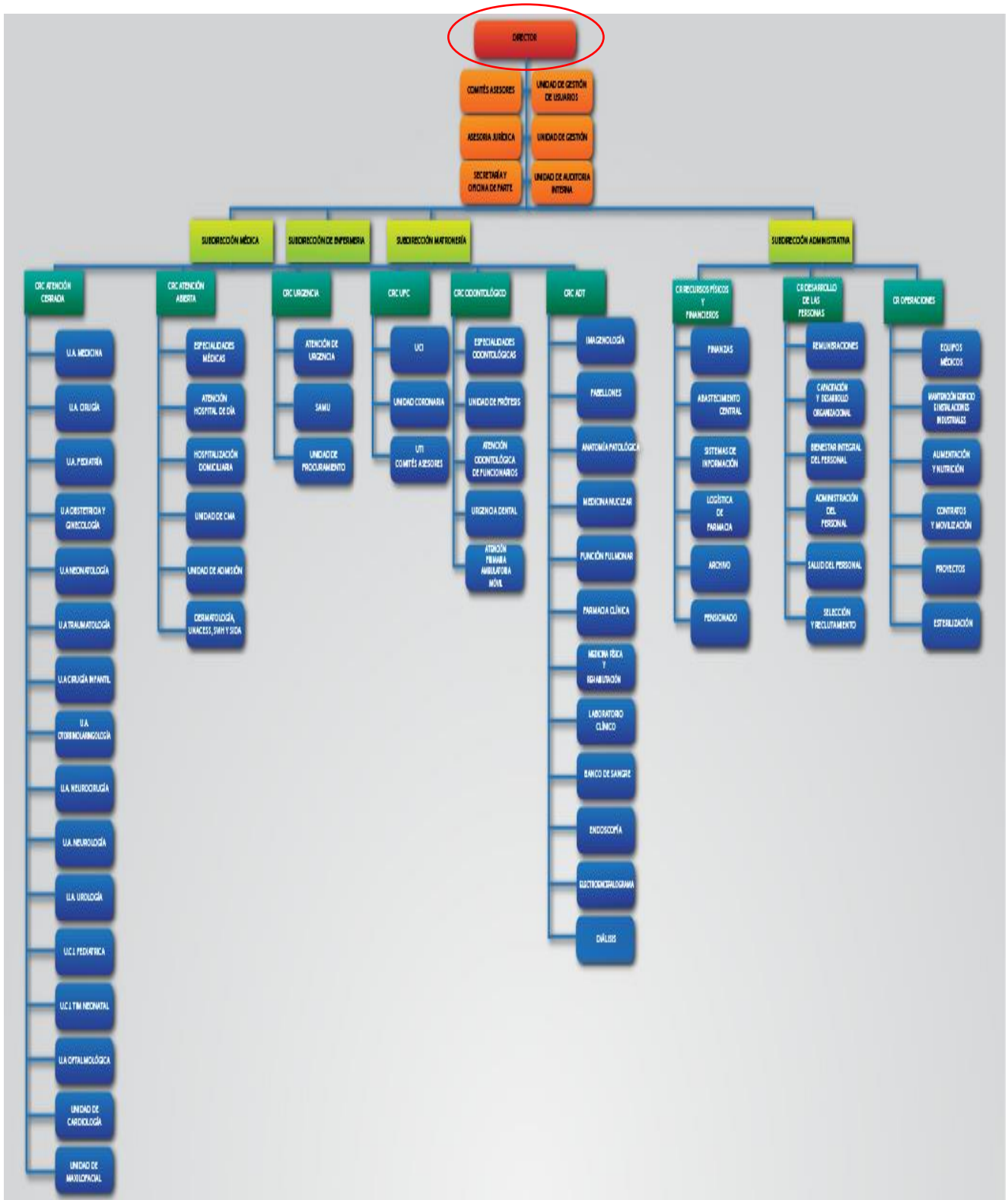
La relación con los proveedores es de fundamental importancia, ya que en muchas ocasiones son elementos de confianza, los que permiten resolver contingencias, que de otra forma se transformarían en dificultades en la provisión de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen del cargo	1.838
Dotación total del hospital	1.838
Personal a honorarios del Hospital	179
*Presupuesto del Hospital	\$47.360.164.000-
*Presupuesto del Servicio de Salud 2015	\$105.063.403.000-

* Servicio de Salud Antofagasta Presupuesto 2015 vigente

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.225.000.-** 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 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.	\$2.917.782.-	\$2.188.337.-	\$5.106.119.-	\$4.159.470.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.020.082.-	\$3.015.061.-	\$7.035.143.-	\$5.502.071.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.607.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.904.934.-	\$2.178.701.-	\$5.083.635.-	\$4.143.821.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.105.860.-	\$2.329.395.-	\$5.435.255.-	\$4.388.549.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.225.000.-

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

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

Asimismo, después de cumplir 1 año 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 candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, 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 deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de hospital o Subdirectores/as 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).