

## 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: Miguel Ángel Nacrur G.

### DIRECTOR/A HOSPITAL PROVINCIAL DEL HUASCO SERVICIO DE SALUD ATACAMA

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 12, 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	15 %
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, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global en salud e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

### **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 coordinar y priorizar sus decisiones, en virtud de la obtención y posterior mantención de la condición de acreditación de calidad hospitalaria, garantizando altos estándares de atención a la población beneficiaria.

Se valorará el poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad de articular a los diversos actores de la región y la comunidad, visualizando la complejidad de la región, desarrollando estrategias de colaboración y asociación, y relacionándose, a la vez, con la macro red regional, dando respuesta, a las prestaciones médicas con el resto de los establecimientos hospitalarios de la región y facilitando el desarrollo del Hospital Provincial del Huasco.

### **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.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados al fortalecimiento de la gestión interna, de la gestión en red y el mejoramiento de la calidad en la atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

Habilidad para promover instancias de trabajo en equipo, transmitiendo y movilizandouna visión transversal en la organización y constituyéndose como un directivo que promueve las confianzas, el apoyo y el trabajo colaborativo en el Hospital Provincial del Huasco.

**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**

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 Atacama
Dependencia	Director/a Servicio Salud Atacama
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Vallenar

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ La Director/a del Hospital Provincial del Huasco, le corresponde gestionar los recursos técnicos-asistenciales 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 del Hospital Provincial del Huasco, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia.
2. Coordinar el proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Provincia del Huasco y la planificación de ésta, como centro de referencia regional, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y aquellos definidos por la Dirección del Servicio de Salud Atacama.
3. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Velar por la administración de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuarios.
5. 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.

**DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Optimizar la gestión de personas, permitiendo la entrega de un servicio oportuno, integral y eficiente a los usuarios internos y externos.</p>	<p>1.1 Actualizar, implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y servicios de apoyo, de acuerdo a los lineamientos presidenciales y ministeriales.</p> <p>1.2 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>1.3 Fortalecer las buenas prácticas laborales a modo de cumplir con el mandato presidencial y optimizar el clima interno.</p>
<p>2. Optimizar la oportunidad y calidad de atención, con el objetivo de fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.</p>	<p>2.1 Implementar una política de calidad y seguridad de la atención en conjunto con un plan de gestión de reclamos que permitan mejorar el trato usuario.</p> <p>2.2 Asegurar el desarrollo de un plan de capacitación para fortalecer el buen trato a los usuarios/as y la adecuada y oportuna derivación de pacientes.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión clínico administrativa del establecimiento en red, dando respuesta a las necesidades de atención por medio de una atención oportuna, eficaz y eficiente.</p>	<p>3.1 Lograr y mantener la acreditación hospitalaria.</p> <p>3.2 Diseñar un plan de trabajo que permita mantener los estándares de la autogestión en red, incorporando estrategias que permitan fortalecer el trabajo de los equipos clínicos / administrativos.</p> <p>3.3 Incorporar las herramientas de tecnologías de la información del Complejo, que permitan mejorar los procesos clínicos/administrativos asociados a la gestión de la atención.</p> <p>3.4 Ejecutar un plan estratégico de apoyo docente, que facilite la gestión del hospital como campo clínico, generando a la vez instancias de atracción, formación y retención de médicos especialistas.</p>
<p>4. Fortalecer la coordinación del hospital con la red asistencial, favoreciendo la resolución oportuna y pertinente de las necesidades de atención de salud de la comunidad</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar un plan de posicionamiento, coordinación y fortalecimiento del Hospital en la red asistencial de salud.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar un plan de trabajo anual de participación para los distintos niveles de la subred, orientado a resolver en conjunto los desafíos de atención de pacientes, definiendo prioridades según los resultados de las evaluaciones periódicas que se realizan.</p> <p>4.3 Fortalecer las instancias de participación social con los diversos actores de la comunidad, pacientes y funcionarios.</p>

<p>5. Velar por el equilibrio financiero, desarrollando e implementando estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias, optimizando la gestión hospitalaria.</p>	<p>5.1 Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y control presupuestario, acorde a la complejidad del establecimiento y la cartera de inversiones.</p> <p>5.2 Generar planes de gestión en el ámbito de la disciplina financiera, a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</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.

El área jurisdiccional del Servicio de Salud Atacama comprende toda la región de Atacama, la que cuenta con 528 kms. de costa y posee una superficie total de 75.176 Km<sup>2</sup>, lo que representa aproximadamente un 10% de la superficie nacional continental. Su población, de acuerdo al censo del año 2012, alcanza los 292.054 habitantes. El 79% de la población regional es beneficiaria del sistema de salud público, es decir 230.722.

La población que cubre la jurisdicción del Servicio de Salud contempla un perfil demográfico y epidemiológico propio. En cuanto a algunas de las características epidemiológicas, se puede mencionar que las principales causas de muerte las constituyen las enfermedades cardiovasculares y las respiratorias.

La gran superficie de la región y la dispersión de los centros urbanos, distantes a más de 160 km. (Copiapó de Vallenar, Huasco, Chañaral y Diego de Almagro), condiciona un importante problema para la referencia y contra referencia de pacientes dentro del Servicio, con un alto costo de traslado tanto para los establecimientos que derivan, como para los

usuarios.

La Región cuenta con una red asistencial constituida por 5 establecimientos hospitalarios públicos, uno de ellos es el Hospital Provincial del Huasco Monseñor Fernando Arizfía, en la comuna de Vallenar, inaugurado en el año 2007, con cobertura provincial y catalogado como un Hospital de mediana complejidad.

El Hospital Regional San José del Carmen es el establecimiento de mayor complejidad de la red, se ubica en en la ciudad de Copiapó y es el establecimiento de referencia del Hospital Provincial del Huasco.

El Hospital Provincial del Huasco se emplaza en la ciudad de Vallenar que cuenta con 48.040 habitantes y es la capital de la Provincia del Huasco, con una población de 66.491 habitantes (INE). Tiene una superficie de 19.066 kilómetros cuadrados. Es un hospital que se encuentra acreditado por la autoridad sanitaria y dentro del modelo de gestión hospitalaria se espera obtener la calidad de hospital autogestionado en red y a la vez cerrar brechas en materias de inversión y equipamiento, innovando en tecnologías y equipamiento médico.

De acuerdo a la Resolución N°811/2015 la dotación de camas es de 110 de acuerdo a la siguiente distribución:

Área médico adulto cuidados básicos	09 camas
Área médico adulto cuidados medios	11 camas
Área médico quirúrgico adulto cuidados básicos	18 camas
Área médico quirúrgico adulto cuidados medios	13 camas
Área cuidados intermedios adulto	06 camas
Área médico pediátrica cuidados básicos	01 camas
Área médico pediátrica cuidados medios	02 camas
Área médico quirúrgico pediátrica cuidados básicos	03 camas
Área médico quirúrgico pediátrica cuidados medios	08 camas
Área neonatología cuidados básicos	07 camas
Área obstetricia	16 camas
Área pensionado	12 camas
Área psiquiátrica corta estadía	04 camas
Total	110 camas

El Director/a del Hospital Provincial del Huasco, lidera la red de salud de la Provincia, lo que incluye el Hospital de Huasco y las entidades correspondientes de la Atención Primaria de las comunas de Huasco, Freirina, Vallenar y Alto del Carmen.

Los servicios y especialidades del Hospital Provincial del Huasco consideran: Medicina Interna, Cirugía Adultos, Cirugía Infantil, Gineco-Obstetricia, Pediatría, Traumatología, Urología, Neurología infantil, Oftalmología, Otorrinolaringología, Anestesiología, Hemodiálisis, Endoscopia digestiva, Imagenología, Medicina general, Psiquiatría y Odontología.

El Director/a del Hospital se relaciona con la macro red regional y da respuesta, ya sea en forma complementaria o por sustitución, a las

prestaciones médicas con el resto de los establecimientos hospitalarios de región de Atacama. Esto principalmente con el Hospital Regional de Copiapó, el cual es el Hospital de referencia y de mayor complejidad de la región.

Las inversiones programadas para el año 2015 son las que se detallan a continuación:

- Adquisición de ambulancias por programa de renovación del parque automotriz.
- Conservación de infraestructura para cumplimiento de Normas Técnicas Básicas (NTB).
- Adquisición de equipamiento orientado al cumplimiento de Garantías Explícitas en Salud.
- Equipamiento Hemodiálisis.

La cartera de proyectos futuros es la siguiente:

<b>PROYECTO</b>	<b>\$</b>
Equipamiento de especialidades y subespecialidades del Hospital Provincial del Huasco	2.165.232.000
Construcción sala cuna y jardín infantil Hospital provincial del Huasco	448.321.000
Habilitación de casino para funcionarios del Hospital provincial del Huasco	540.000.000
<b>Total</b>	<b>3.153.553.000</b>

Cabe señalar que en el Servicio de Salud Atacama, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
- Director de Hospital Regional de Copiapó San José del Carmen.
- Subdirector Médico de Hospital Regional de Copiapó, San José del Carmen.
- Subdirector Médico de Hospital Provincial del Huasco.
- Subdirector Administrativo Hospital Regional de Copiapó San José del Carmen.



**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios otorgados por el Hospital son:

<b>SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2012</b>	<b>AÑO 2013</b>	<b>AÑO 2014</b>
Consultas de Urgencia Hospital (Médico)	62.763	58.582	54.656
Consultas de Especialidad	30.729	32.966	30.913
Partos	1.158	1.138	1.228
Exámenes de Laboratorio	258.767	274.901	275.280
<b>INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN</b>			
Nº de Camas	133	133	114
Egresos	5.851	5.934	5.933
Índice Ocupacional	68,3%	68%	71,5%
Promedio Días Estada	4,8	4,5	4,7
Total Intervenciones Quirúrgicas Hospital	3.424	3.601	3.450

- Consultas de Urgencia: La disminución se asocia al impacto de la mejora en la resolutiveidad de los Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPUs), que forman parte de la red y, por disminución de profesionales médicos en algunas especialidades.

**EQUIPO DE TRABAJO**

Se relacionan directamente con el Director/a Hospital Provincial del Huasco las siguientes jefaturas:

- **Subdirector/a Médico/a:** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Le corresponde apoyar la gestión técnico - administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, recursos físicos, informática, abastecimiento, farmacia y prótesis y servicios industriales (mantención, esterilización, servicios de seguridad, esterilización, alimentación y logística).
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** Le corresponde la gestión y desarrollo de las personas en las áreas de personal, desarrollo organizacional, capacitación, bienestar y calidad de vida.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado** Le corresponde organizar, supervisar, evaluar y promover el mejoramiento de la calidad de los cuidados de enfermería, a fin de otorgar una atención segura, oportuna, continua, con pertinencia cultural y en concordancia con las políticas y normas establecidas por el Ministerio de Salud.
- **Subdirector/a de Gestión y Desarrollo:** Quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión del establecimiento, con un modelo tendiente a otorgar una atención de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.

- **Asesoría Jurídica:** su función es asesorar al Director del hospital y demás directivos en las temáticas que requieran un análisis jurídico para su resolución.
- **Secretaría y Oficina de Partes:** desarrolla labores de ingreso y egreso de correspondencia, distribución interna, además es el Ministro de fe respecto de actuaciones locales.
- **Relaciones Públicas:** su función es asesorar al Director/a del Hospital en el área de las comunicaciones, tanto internas como externas. Es el encargado de generar estrategias para adelantarse y enfrentar las crisis hospitalarias y buscar los caminos que conduzcan al menor impacto posible en la percepción ciudadana del hospital y sus funcionarios.
- **Auditoría Interna:** su función es realizar actividades de control y seguimiento en las áreas relacionadas con el quehacer clínico, administrativo financiero y de gestión hospitalaria.
- **Comité de Farmacia:** está integrado por subdirección médica y sub dirección administrativa y tiene como función sancionar el arsenal farmacológico, programar compras y analizar los costos asociados a farmacia.
- **Consejo Técnico:** la constituyen todas las jefaturas de la organización y tiene como finalidad discutir y analizar problemáticas de distinta índole que surgen en el hospital. Se plantean las soluciones y la implementación de las mismas.
- **Comité Paritario:** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es el organismo técnico de participación entre los directivos del Hospital y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- **Consejo Consultivo:** Constituido el 12 de agosto de 2010, aprobado por Resolución Exenta N° 667, de 06 de agosto de 2010. El Consejo Consultivo de Usuarios está compuesto por 5 representantes de la comunidad vecinal que no pueden ser funcionarios del establecimiento y dos representantes de los trabajadores del establecimiento en que se discuten y analizan materias de la red asistencial y su relación con el establecimiento entre otras materias a fines.
- **PRAIS:** Unidad encargada de administrar el programa de reparación y atención integral en salud para víctimas y familiares que vieron vulnerados sus derechos humanos.
- **Licencias Médicas y Medicina Preventiva:** Unidad de recepción provincial de licencias médicas, solicitudes de subsidios de invalidez, entre otros. Depende administrativamente del Director/a del Hospital de Vallenar y técnicamente de la Seremi de Salud.
- **PCI y EPI:** Unidad encargada de implementar el Programa de control de infecciones y epidemiología a nivel provincial, asesorando al Director/a en dicho ámbito.
- **Planificación, Estudios y Proyectos:** Unidad asesora respecto de la definición de proyectos de inversión y equipamiento e infraestructura, junto con la definición de la planificación estratégica y monitoreo de compromisos y metas.

**CLIENTES  
INTERNOS**

El/la Director/a del establecimiento se relaciona con cada uno/a de los/as Subdirectores/as a su cargo, además tiene una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

Asimismo, los comités asesores requerirán del Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión, como por ejemplo, Comité de Farmacia, Comité IAAS (Infecciones Asociadas a la Atención de Salud), Consejo de Desarrollo, entre otros.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, quien demandará la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario.

El/a Director/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

**CLIENTES  
EXTERNOS**

Los principales clientes externos del Director/a del establecimiento, son la población beneficiaria.

Asimismo, establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud Atacama, específicamente con las Subdirecciones Médica, Administrativa y de Recursos Humanos; Autoridad Sanitaria Regional y directivos del Ministerio de Salud.

Por otra parte construye alianzas con las autoridades políticas, (Intendente, Gobernadores y Alcaldes) empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación, Secretarios Regionales Ministeriales, Directores de Salud Municipal, Universidades, entre otras instituciones.

También este cargo requiere generar y mantener relaciones permanentes con otros usuarios a través del Consejo Consultivo Usuario, el cual demandará información relevante que le permita asesorarlos en la fijación de las políticas, en la definición y evaluación de los planes institucionales.

Además se relaciona con el Hospital de Copiapó y el Hospital de la comuna de Huasco, en orden a cooperación mutua en los diferentes ámbitos de gestión de los establecimientos.

Son clientes externos del Director/a del Hospital:

- **Los/as usuarios/as del sistema;** a quienes orienta la prestación de servicios de salud y optimiza la adaptación de la infraestructura y funcionalidad de los establecimientos de la red asistencial a sus

necesidades.

- **Directivos/as de la red asistencial;** jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- **Organizaciones comunitarias;** donde el/la Director/a participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- **Organizaciones comunitarias y voluntariado activo;** cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Atacama y su red asistencial en atención primaria.
- **Autoridades regionales, provinciales y comunales.**
- **Fondo Nacional de Salud (FONASA);** responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos.
- **Contraloría Regional de la República;** en relación a informes solicitados y gestión de correcciones a las observaciones de auditorías.

Por otra parte, debe relacionarse con los siguientes entes privados:

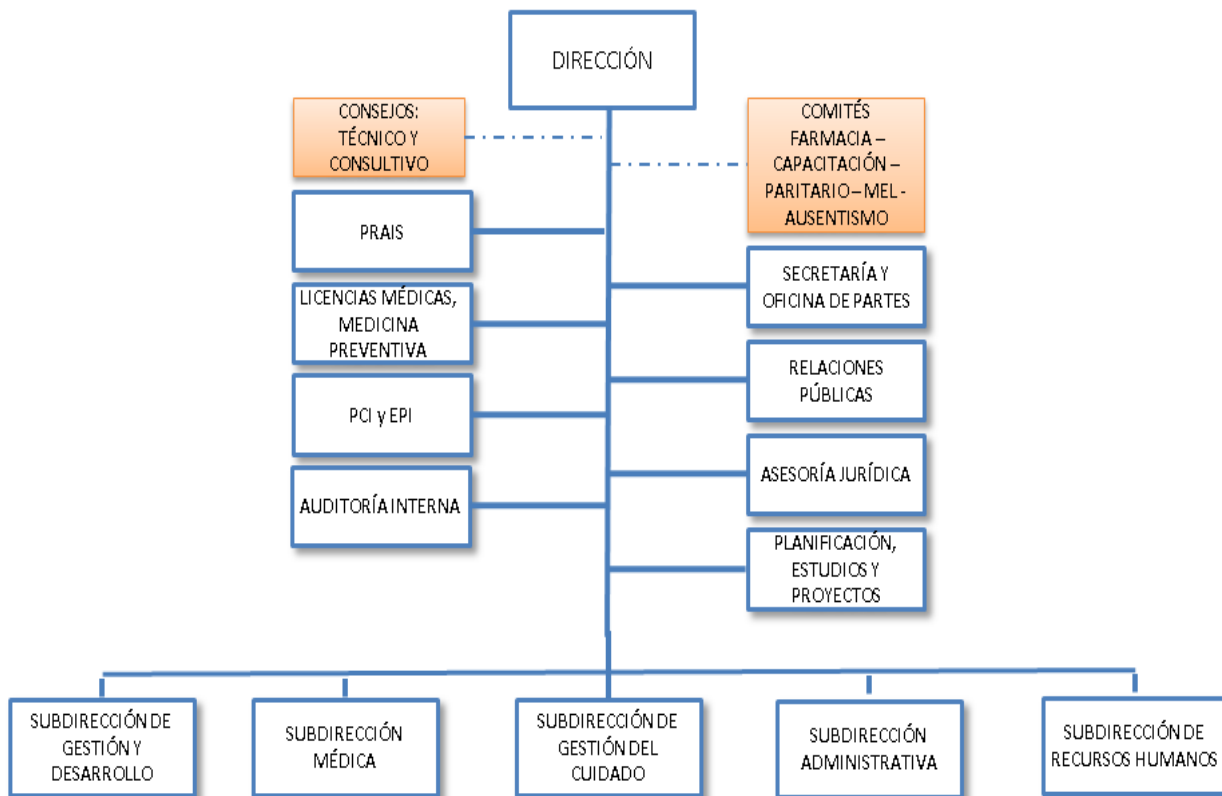
- **Red de Salud Privada de la Región;** con el propósito de optimizar los servicios asistenciales que ofrece la red de salud pública en su Servicio.
- **Proveedores del Sistema Público de Salud;** para efectos de cobranzas y materialización de convenios de suministro y de la banca privada respecto a pagos por convenios y otros. En menor grado, debe relacionarse con representante de firmas proveedores de servicios e insumos, participando directamente de licitaciones, formando equipos de trabajo que sean contraparte en procesos licitados a nivel nacional a gran escala.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	496
Dotación Total del Hospital	496
Personal honorarios del Hospital	21
Presupuesto de Hospital Provincial del Huasco 2015	\$12.495.142.000
Presupuesto del Servicio 2015	\$71.245.399.000

Fuente: Servicio de Salud Atacama, 2015

## 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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.291.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.474.024.-	\$1.484.415.-	\$3.958.439.-	\$3.305.477.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.589.206.-	\$1.553.524.-	\$4.142.730.-	\$3.447.381.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.353.000.-</b>
No Funcionarios*	Todos los meses.	\$2.462.589.-	\$1.477.553.-	\$3.940.142.-	\$3.291.388.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.291.000.-</b>

**\*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 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.

**\*\*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.

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

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

#### 4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).