

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-10-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Angel Nacur

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DE VALDIVIA SERVICIO DE SALUD VALDIVIA

1. REQUISITOS LEGALES

Titulo profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional, del Estado o reconocida 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 Publico o Privado

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 26 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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, del Hospital de Valdivia, establecimiento autogestionado en red asistencial, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Valdivia, Ministerio de Salud y la reforma del sector.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand 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 definir estrategias de mejora y fortalecimiento de los procesos de gestión administrativa, diseñando e implementado planes para generar ingresos propios y eficiencia de gastos, potenciando y fortaleciendo los sistemas de ejecución, control y monitoreo, resguardando el equilibrio financiero.

Se valorará poseer al 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 claves involucrados en el entorno (stakeholders) y ser un ente articulador de la red asistencial, realizando las acciones necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados para la red, así como gestionar las variables relacionadas con el entorno. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para centrar su gestión en la colaboración con los establecimientos de la red, considerando su complejidad, analizando las oportunidades que impactan en su labor, especialmente en lo relacionado a promover y facilitar una atención integral, oportuna y de calidad.

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.

Habilidad para prever y resolver oportunamente situaciones de contingencia asociadas a la gestión logística, de recursos humanos, de equipamiento, adecuaciones e infraestructura, resguardando la efectiva gestión operacional de la institución, creando 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 de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para influir, movilizar y promover relaciones de colaboración al interior del establecimiento, generando credibilidad y confianza en las decisiones ejecutadas, involucrando y motivando a los equipos para generar cambios favorables hacia el logro de un fin común, sustentando alianzas estratégicas en la organización que impulsen decisiones y soluciones colectivas oportunas y asertivas, en el marco de los lineamientos ministeriales, monitoreando el cumplimiento de las metas presupuestarias y de disciplina financiera.

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 poseer experiencia en áreas de gestión presupuestaria y/o administrativa en organizaciones públicas o privadas, acordes a las características del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Recursos financieros.
- Recursos físicos.
- Recursos humanos.
- Ámbito de la salud

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

Servicio

Dependencia

Ministerio

Lugar de Desempeño

II Nivel Jerárquico
Servicio de Salud Valdivia
Director/a Hospital de Valdivia
Ministerio de Salud
Valdivia

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Valdivia le corresponde conducir y coordinar la gestión administrativa del Hospital, relativa al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos humanos, financieros, informáticos, físicos y de abastecimiento; con el fin de contribuir en el logro de los objetivos, metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Valdivia le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los Recursos Humanos, Físicos, Financieros y Tecnologías de la Información del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Mantener registros actualizados de la gestión financiera y realizar análisis e informes financieros de acuerdo a los requerimientos del establecimiento y de la Dirección de Servicio.
3. Desarrollar estrategias de coordinación para la adecuada gestión de los procesos administrativos.
4. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
5. Velar por el cumplimiento de las disposiciones, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
6. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación a través de las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
7. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital y de la Red del Servicio de Salud.	1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, generando ingresos propios. 1.2 Fortalecer un plan de trabajo para asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de las cuentas por cobrar y los copagos de prestaciones. 1.3 Desarrollar sistemas de control interno, a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos, y cumplimiento de las normativas legales vigentes.
2. Apoyar la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, ejecutando una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario en el ámbito de su competencia.	2.1 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en complemento con las otras subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria. 2.2 Promover e implementar instancias de trabajo, con el gestor de red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar brechas y oportunidades de mejora, en el ámbito de la gestión administrativa y la satisfacción usuaria.

		2.3 Ejecutar un plan de buen trato a las personas acorde a las políticas ministeriales y del Servicio asegurando la calidad de la atención.
3. Colaborar activamente en el desarrollo de un trabajo integral y coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, e información oportuna para la toma de decisiones.		3.1 Definir y participar en la ejecución de un plan de trabajo en coordinación con el Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos.
4.- Ejecutar oportunamente el plan de inversiones definido para el equipamiento del Hospital de Valdivia y colaborar activamente la concreción de los proyectos de Infraestructura en coordinación con el Servicio de Salud Valdivia.		4.1 Implementar los planes de acción, estrategias y controles destinados a desarrollar oportunamente las licitaciones para la adquisición de equipos y equipamiento clínico aprobados para el Hospital. 4.2 Implementar en conjunto con el Servicio de Salud Valdivia, un plan que permita coordinar los distintos equipos técnicos a fin de aplicar los planes de contingencia necesarios para que se ejecute el Proyecto de Normalización del Hospital de Valdivia, como también para otros proyectos que afecten al normal funcionamiento del Hospital, con el objeto de aminorar su impacto.

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 de atención, 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 desarrollará 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.

Los Servicios de Salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas, de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor, la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del Servicio de Salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud, establecimientos autogestionados y establecimientos en convenio.

La Visión del Servicio de Salud Valdivia es "Ser una Red de Salud que contribuya proactivamente a la mejora de la calidad de vida de la población de su territorio". En tanto, su Misión: "Contribuir a la mejora del estado de salud de su población, con énfasis en los grupos en situación de riesgo socio sanitario y ser polo de referencia para la Macro región Extremo Sur. Con un equipo de trabajo competente y comprometido, ofrece una cartera de servicios adaptada a las necesidades y expectativas de sus usuarios, basada en un modelo de atención familiar y comunitaria y acorde con los objetivos sanitarios del país. La Red centrada en las personas y con pertinencia intercultural, está orientada a ofrecer servicios de calidad, corresponsabilizando, para ello, a sus equipos de salud, usuarios y a otros agentes del sector salud e intersector."

La región de Los Ríos cuenta con una población de 384.715 habitantes, de los cuales el 82,7% es beneficiaria del Servicio de Salud Valdivia, totalizando 318.159 usuarios. La región cuenta con un 31,4% de zonas rurales y con un 22,0% de comunidades indígenas, específicamente de origen Mapuche y Huilliche, a quienes el Servicio de Salud destina proyectos específicos de salud intercultural, orientando su quehacer a la integración de la población beneficiaria.

La Región de Los Ríos cuenta con una red asistencial de salud estructurada de acuerdo a las características propias de la región, priorizando un acceso igualitario a la atención de salud y respetando la diversidad cultural de la región. Con ello se espera acercar la salud a la población, dignificar todo el proceso de atención y crear vínculos permanentes con la comunidad.

La Red del Servicio de Salud Valdivia está organizada de acuerdo a las necesidades de atención de los usuarios, complejidad técnica y psicosocial y cobertura geográfica. Su relación con los otros establecimientos está en función de aquellas actividades que le han sido definidas como propias, lo que implica que el Servicio de Salud, como gestor de red, define la cartera de servicios de los establecimientos dependientes y en cuanto a los no dependientes, establece las metas sanitarias a cumplir y los supervigila técnicamente.

La red asistencial de la Región de Los Ríos está integrada por:

- Red de Atención Primaria: Representada por 89 estaciones médico rurales, 62 postas de salud rurales, 10 centros comunitarios de salud familiar y 17 centros de salud familiares.
- Red de atención ambulatoria de especialidades: Representada por dos centros de salud mental comunitarios, el consultorio adosado de especialidades del Hospital de Valdivia y los policlínicos de especialidades de los Hospitales de La Unión y Río Bueno, contando además, con atención de especialidades en establecimientos de atención primaria a través de la ejecución del Programa de Resolutividad y UAPOS.
- Red de atención cerrada: Representada por un hospital Autogestionado, 6 hospitales de menor complejidad dependientes y 2 hospitales de menor complejidad de carácter privado en convenio DFL 36.
- Red de Urgencia: Representada por un Centro Regulador, 3 Bases SAMU, Servicios de Urgencia en todos los Hospitales, 9 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) y 7 Sistemas de Urgencia Rural (SUR) y 3 SAPU Verano.

La Red Asistencial del Servicio, se encuentra diseñada para una atención progresiva de los pacientes, siendo derivados desde los establecimientos de menor complejidad, que atenderán un determinado territorio con población a cargo, hacia aquellos de mayor especialización y complejidad. El Hospital de Valdivia es el establecimiento de mayor complejidad y de referencia regional. Actuarán conforme a las normas técnicas que dicte al efecto el Ministerio de Salud, salvo en los casos de urgencia y otros que señalen la ley y los reglamentos

El Hospital de Valdivia es el único establecimiento de alta complejidad de la Región de Los Ríos.

Durante 1995 concluyó el período de construcción del proyecto MINSAL - BID de normalización. Su fase de normalización contempló 43.000 m² construidos. Dispone de 2 edificios de hospitalización con 511 camas, 8 pabellones electivos, 2 pabellones de urgencia, 2 pabellones de partos, 2 pabellones ambulatorios, y otras dependencias que le permiten otorgar atención de especialidad en Cirugía, Obstetricia - Ginecología, Medicina Interna y Pediatría (estas últimas incluyen las subespecialidades de Hematología, Broncopulmonar, Gastroenterología, Reumatología, Cardiología, Nefrología, Endocrinología). Además cuenta con las especialidades de Traumatología y Ortopedia, Neurocirugía, Urología, Cirugía Infantil, Dermatología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Medicina Física, Psiquiatría, Oncología y en etapa inicial Medicina Nuclear.

En Imagenología y Laboratorio cuenta con equipos de alta tecnología, incluyendo dos equipo de tomografía axial computarizada de alta resolución y un resonador nuclear magnético. Asimismo, destaca la existencia de dos equipo acelerador lineal para el tratamiento de las patologías oncológicas.

El Hospital de Valdivia, es centro de referencia macroregional extremo sur en tratamiento del Cáncer.

Entre los principales desafíos del/a Subdirector/a Administrativo del Hospital de Valdivia está en: Participar en la formulación de la Planificación estratégica del Hospital de Valdivia; articular técnica y administrativamente en conjunto con el equipo directivo a objeto de mantener la condición de establecimiento Acreditado en calidad; lograr anualmente el cumplimiento de los compromisos de gestión que le corresponden al Hospital de Valdivia; gestionar cumplimiento del convenio anual de prestaciones valoradas GES y no GES; apoyar logístico - administrativo y gestión proactiva en la consecución de las metas de reducción de las listas de espera de consulta y de intervenciones quirúrgicas; ejecutar el plan anual de inversiones decretado; Gestionar técnica y administrativamente el cumplimiento de indicadores de evaluación para mantener las condición de hospital autogestionado en Red; Adoptar los procedimientos y registros para facturar por Grupo Relacionado de Diagnostico (GRD) el año 2016; incorporar a contar del 01.01.2016 las Normas Internacionales de Contabilidad Pública (NICP); velar por mantener operativos el equipamiento médico e industrial del hospital; mantener una cartera de proyectos para presentar a distintas fuentes de financiamiento; participar en los estudios preinversionales y diseño para el proyecto de normalización del Hospital de Valdivia, cuya ejecución está contemplado en el convenio de programación en salud, Región de Los Ríos.

En innovación tecnológica el Hospital de Valdivia, es parte del proyecto de Telemedicina modelo innovador que acompaña los actuales procesos asistenciales con el objeto de apoyar la toma de decisiones clínicas al llevar la atención de especialidad a los niveles de atención de mediana y baja complejidad. Lo que permite mejorar el acceso, calidad, equidad para la atención de la salud, así también la optimización de recursos.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Valdivia corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Servicio de Salud Valdivia
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Valdivia
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Director/a de Hospital Valdivia
- Subdirector/a Médico/a Hospital Valdivia.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios asociados al Hospital de Valdivia son:

Indicadores	2012	2013	2014
Nº de camas	507	507	511
Egresos	20.439	20.849	20.574
Promedio días estada	6,6	6,4	6,7
Índice Ocupacional	86,3	85,8	82,7
Índice Letalidad	2,3	2,2	2,2
Rotación	41,7	41,1	40,3
Indicadores de Hospitalización	2012	2013	2014
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores	18.255	19.351	20.835
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	11.419	11.335	11.661
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Electivas Realizadas	11.419	11.355	11.661
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias	2.593	2.828	2.843
Actividad Médica	2012	2013	2014
Consultas de Urgencia Médica**	111.049	110.474	109.869
Consultas de Especialidad Realizadas***	151.842	157.007	167.159
Total de Partos Excluye Cesáreas	1.808	1.646	1.688
Cesáreas	1.021	1.031	1.093
Cesáreas %	31,8%	38,5%	39,3%

* Fuente: Departamento de Gestión de la Información, Servicio de Salud Valdivia.

** Causas de Disminución de la Producción año 2014:

- 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 del SS Valdivia.

***Causa de aumento de Producción año 2014

- Consultas de especialidad realizadas: El aumento se debe a la ejecución del plan de acortamiento de Listas de Espera.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Valdivia compuesto por:

- **Departamento de Administración y Finanzas:** Sus funciones serán procurar la óptima provisión, asignación, utilización y control de los recursos económicos para el funcionamiento del establecimiento. Comprenderá los Subdepartamentos de Finanzas; Abastecimiento; Orientación Médica y Usaria (SOMU); Ges; Alimentación y de Información de Salud.
- **Departamento de Recursos Humanos:** Sus funciones serán: Implementar sistemas de reclutamiento, selección, inducción, orientación, evaluación de desempeño, formación y desarrollo de los recursos humanos, de acuerdo a la normativa vigente; Velar por el cumplimiento a la normativa vigente, respecto de remuneraciones, beneficios económicos, sociales y prevención de riesgos mantener sistemas de información para la gestión del recurso humano compatible con la red asistencial. Comprende los Subdepartamentos de Control de Gestión de RRHH; Calidad de Vida Laboral; y de Desarrollo de las Personas.
- **Departamento de Operaciones:** Sus funciones serán: velar por el mantenimiento de la infraestructura y equipamiento hospitalario; elaborar y ejecutar el plan de mantención anual aprobado elaborar y actualizar los catastros de equipos e instalaciones, proponer el plan de inversiones de reposición, y otras de similar naturaleza. Comprende los Subdepartamentos de Servicios Generales; y de Mantenimiento.
- **Departamento de Informática:** Sus funciones serán implementar sistemas y tecnologías de la información y telecomunicaciones, compatibles con la Red Asistencial y conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud sobre la materia.

CLIENTES INTERNOS

El Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Valdivia interactúa con los siguientes clientes internos en forma directa:

- **Equipo Directivo:** Director, Subdirector Médico, Unidades Asesoras de la Dirección: Asesoría Jurídica; Desarrollo Institucional; Auditoría; Coordinación GES; Calidad y Seguridad del Paciente; Control de Gestión; Emergencias y Catástrofes; Relaciones Públicas y OIRS.
- **Los jefes de Centros de responsabilidad, jefes de Subdepartamentos, y Unidades de Apoyo,** según la materia de su competencia.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Valdivia son:

- **Usuarios de la Red Asistencial:** de acuerdo a las responsabilidades administrativas derivadas de la administración de recursos, que se relacionan con la satisfacción de los usuarios del Establecimiento.
- **Equipo directivo de la Dirección de Servicio de Salud Valdivia:** constituido por Director de Servicio; Subdirectores de Gestión Asistencial, de Recursos Físicos y Financieros y de Recursos Humanos, quienes definen las políticas institucionales en el área de su gestión que debe implementar en el Hospital Valdivia.
- **Contraloría General de la República;** se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización.
- **FONASA:** Para el pago de prestaciones de salud, cumplimiento de las Garantías AUGE, y de la recuperación de copagos, cuando corresponda.
- **Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.
- **Superintendencia de Salud:** Por reclamaciones de incumplimiento de prestaciones GES y Certificación de Acreditación de Hospital Autogestionado y de Calidad.

DIMENSIONES DEL CARGO

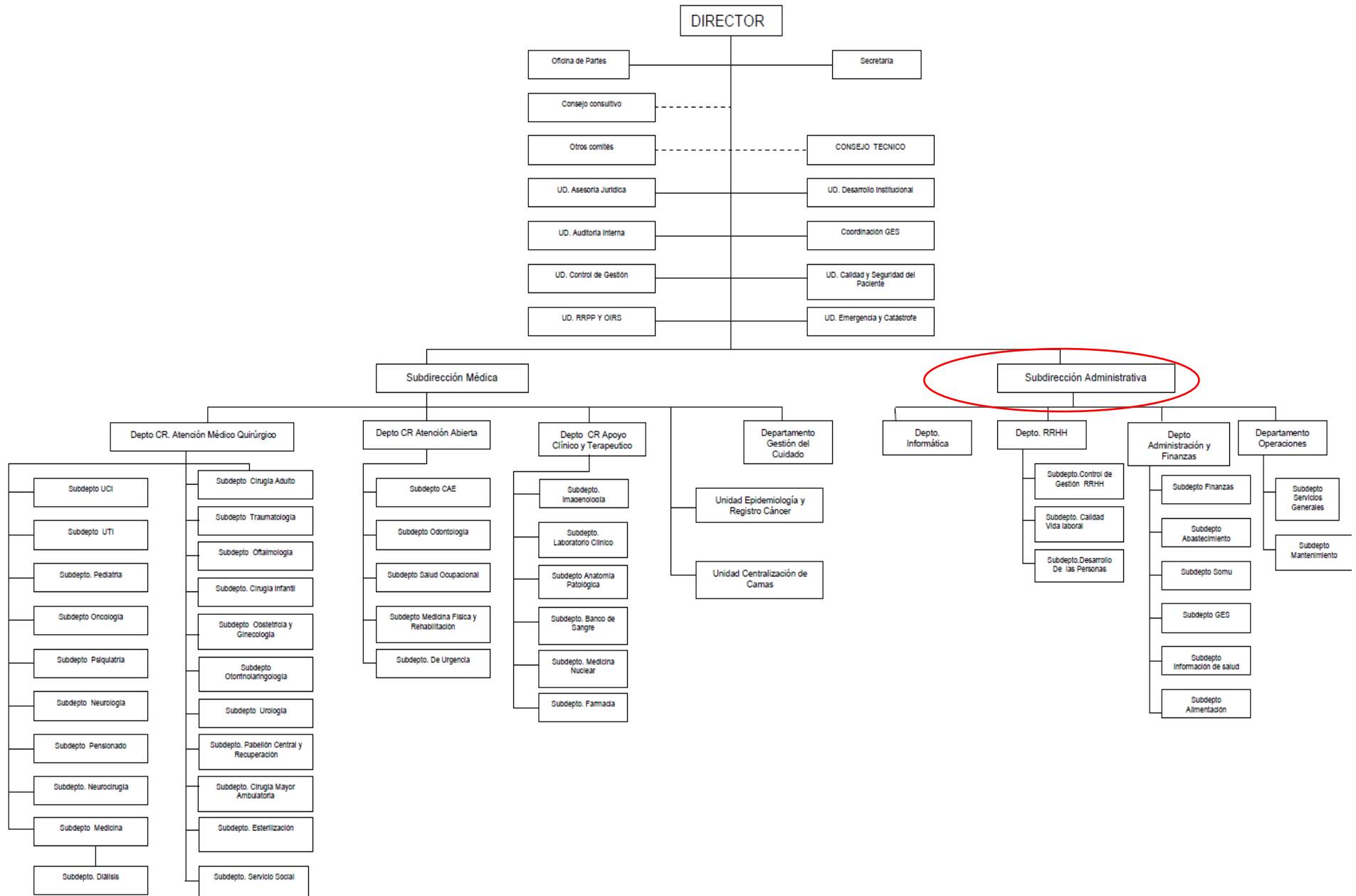
Nº Personas que dependen directamente del cargo	280
Dotación total del Hospital	1759
Personal a honorarios	39
Presupuesto que administra	\$49.926.296.000
* Presupuesto del Servicio de Salud	\$101.223.074.000

*Fuente: Servicio de Salud Valdivia.

**Fuente: Ley de presupuesto año 2015, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA HOSPITAL BASE VALDIVIA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **\$3.513.000.-** 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.	\$2.665.113.-	\$1.599.068.-	\$4.264.181.-	\$3.527.485.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.516.136.-	\$2.109.682.-	\$5.625.818.-	\$4.523.892.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.860.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.652.992.-	\$1.591.795.-	\$4.244.787.-	\$3.512.551.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.513.000.-

***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.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio 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. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, 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, 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 este sea renovado.