SUR PROFUNDO

Programa Regional de incentivos

al buen desempeño en la producción de servicios de salud con calidad

Servicio Regional de Salud Región IV

Con el apoyo técnico de la OPS-OMS

Agosto – 2003

Proveedora de Servicios de Salud del Sur Profundo
Programa de incentivos para el periodo 2003-2004

El Servicio Regional de Salud esta debidamente autorizado para utilizar hasta un 5% del per cápita que por concepto de afiliación al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) le corresponde, invirtiéndolo en el pago de incentivos cuatrimestrales al personal de salud, siempre y cuando su desempeño haya respondido a las exigencias de calidad y productividad que los Convenios y Contratos de Gestión exigen; y cumpla con los requisitos descritos en este documento.

Las economías que por eficiencia y eficacia en la prestación de servicios pudieran producirse, así como los excedentes del Fondo de Redistribución del Riesgo que al final del periodo se logren, podrán ser reinvertidos en el Programa Regional de Incentivos, específicamente en el capitulo de incentivos en especie, el cual coordina la Gerencia Regional y se hace efectivo al finalizar el periodo de vigencia de cada Convenio y Contrato (anual).

El Programa de incentivos forma parte del Contrato de Gestión suscrito con el Seguro Nacional de Salud (SENASA) y de los Convenios de Gestión pactados con cada Microrred del Sur Profundo que cuente con afiliados al SDSS.

Quienes podrán ser beneficiarios del Programa de incentivos:

Podrá participar y acceder a los beneficios del programa de incentivos todo aquel personal profesional y técnico de nuestra Proveedora que participa y cumple con los requisitos de calidad y eficiencia previamente establecidos para la entrega de las atenciones del Plan Básico de Salud a las personas afiliadas al SDSS y que pertenezca a los perfiles y unidades funcionales que a continuación se enlistan:

- Medico de Unidad de Atención Primaria (UNAP)
- Auxiliar de enfermería de la UNAP.
- Supervisor de Promotores
- Promotor de Salud
- Medico general y/o especialistas de Hospital de Microrred
- Auxiliar de enfermería en Hospital de microrred
- Lic. en enfermería de Hospital de microrred
- Profesional de farmacia de la microrred
- Profesional de laboratorio de la microrred
- Gerente de Microrred

- Coordinador de I Nivel de Microrred
- Enfermera del equipo de gestión de la microrred
- Administrador de microrred
- Gerente Regional de la Proveedora del Sur Profundo
- Encargado Regional de la Unidad de Desarrollo Estratégico
- Encargado Regional de Vigilancia Epidemiológica
- Encargado Regional de recursos humanos
- Gerente financiero de la Proveedora del Sur Profundo
- Contable de la Proveedora del Sur Profundo
- Encargado Regional de la Unidad de Compra y Suministros.

Calculo del incentivo y requisitos para obtenerlo:

Todos los incentivos serán calculados sobre la base del numero de afiliados que cada UNAP y cada Microrred tenga inscritos para su atención, por lo que la "bolsa" de incentivos va a aumentar en forma proporcional al aumento en el numero de afiliados al SDSS.

Las evaluaciones y el pago de incentivos se hará en periodos de cuatro meses, un total de tres por ano, comenzando a correr los plazos al momento de formalizar la firma del Convenio de Gestión.

Se han construido ecuaciones que facilitan el calculo de los montos a pagar en cada caso, de acuerdo a valores ponderados pre-establecidos y al "peso relativo" que cada Unidad Funcional tiene en el proceso de atención y gestión de la salud del afiliado y en la administración del riesgo sanitario. Para este periodo, el 50% del incentivo esta destinado a las UNAP, el 30% para los Hospitales de Microrred y un 10% para la labor de Gestión (Microrredes y Gerencia Regional).

También se han fijado montos máximos a pagar en cada rubro, los cuales podrán ser analizados y variados en el tiempo, de acuerdo a los intereses, recursos y prioridades de la Proveedora del Sur Profundo y mediante resolución de su Consejo de Administración.

Unidades de Atención Primaria:

Toda Unidad de Atención Primaria tiene obligaciones y responsabilidades individuales y compartidas en el adecuado proceso de atención y vigilancia de la salud de sus afiliados. Para acceder a la "bolsa de incentivos", además de tener afiliados inscritos y de haber subscrito su Microrred un Convenio de Gestión con la gerencia Regional de la Proveedora, los integrantes de la UNAP en su conjunto deben cumplir como mínimo con los siguientes requisitos. **El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos automáticamente excluye a la UNAP como candidata a los beneficios del Programa de incentivos para el periodo en evaluación.**

- **Calculo de incentivos:**

Perfil ocupacional	Ecuación	Máximo a pagar por persona/año
Medico de UNAP	Nº de afiliados X 31.5 X0.67	RD $ 60.000.00
Enfermera de UNAP	Nº de afiliados X 31.5 X0.20	RD $18.000.00
Supervisor de Promotores	Nº de afiliados X 31.5 X0.065	RD $6.000.00
Promotor de salud (máx. 2/UNAP)	Nº de afiliados X 31.5 X0.0325	RD $3.000.00 c/u

- **Requisitos para tener acceso a los incentivos:**

1. Tener visible el horario de atención y cumplir con el mismo: Cada establecimiento en que funcione una UNAP debe tener a la vista del publico el horario y los días en que brinda los servicios de consulta. El equipo de Gestión de cada Microrred es responsable de supervisar que el personal de la UNAP efectivamente cumpla con dicho horario.

2. 85% de cobertura mínima en las atenciones trazadoras del Plan Básico. Para calcular este indicador se tomaran las consultas de **primera vez** registradas en el Formulario Universal, en las consultas de:

    a. Atención infantil y adolescente (cuadro No. 1, menores de 1 año y de 1 a 5 años)
    b. Atención a la mujer (cuadro No. 2, completo)

3. Seguimiento a pacientes crónicos. Cada UNAP debe tener registro (en la Ficha Familiar y el croquis, o en un listado de crónicos) del total de personas de su Sector que estén diagnosticadas de **Hipertensión arterial**, **diabetes** y **tuberculosis**. Deben documentar, mediante el uso rutinario de la agenda y el llenado del cuadro No. 6 del Formulario Universal, que al menos el 85% de sus pacientes crónicos siguen control regular en la UNAP. Los promotores de salud y su Supervisor son responsables de registrar en la Ficha Familiar cada visita de seguimiento que efectúen a estos pacientes. El Supervisor de Promotores junto con la enfermera de la UNAP deben llevar un censo actualizado de las personas de su Sector que están bajo control medico por enfermedades crónicas como las anotadas.

4. Tarjetero de vacunas al día y coberturas superiores al 90%. Cada UNAP es responsable de mantener actualizado su tarjetero de vacunas y dar seguimiento al esquema de cada uno de los menores de cinco anos que habitan en su Sector. La enfermera de la UNAP es responsable de vigilar las condiciones de almacenamiento de los biológicos, debe completar correctamente el informe mensual de vacunas y hacer envío del mismo en los primeros 5 días hábiles de cada mes. El Supervisor de Promotores es responsable de garantizar que cada niño tenga su vacuna registrada al día y correctamente en la Ficha Familiar.

5. Educación en salud. Cada UNAP debe registrar en su Agenda y en el cuadro No. 3 del Formulario Universal, las charlas y actividades educativas que realice en beneficio de sus usuarios. El equipo completo

de la UNAP está en la obligación de impartir al menos una charla o realizar una actividad de educación en salud al mes. La UNAP debe conservar actas de cada actividad educativa incluyendo tema tratado, fecha, hora y listado de asistencia (con nombre y firma).

6. Sistema de referencia. Es requisito indispensable para acceder al Programa de incentivos hacer uso correcto del sistema de referencia de la Microrred, lo cual incluye el correcto llenado del formulario, indicando los datos del paciente, los del medico referidor, fecha, diagnostico presuntivo y demás informaciones solicitadas. El encargado del I Nivel de la Microrred llevará la estadística y los diagnósticos de referencia que hace cada UNAP y periódicamente presentará los resultados en las sesiones de educación medica continua que localmente sean programadas. Estas evaluaciones serán consideradas para la determinación de otros incentivos del Programa Regional. La referencia hacia el Hospital, de pacientes con condiciones cuya resolución corresponde a la UNAP, así como la falta de referencia de pacientes cuya condición amerita evaluación especializada, deberán estar ampliamente justificadas. Tanto el envío injustificado de pacientes hacia el hospital como la omisión negligente cuando corresponde referir, podrán ser causa suficiente para la exclusión del Programa de incentivos.

7. Uso racional de medicamentos. El medico de la UNAP está en la obligación de utilizar adecuadamente el formulario de recetas indicado por la Gerencia Regional y prescribir medicamentos de denominación común internacional. Los medicamentos son adquiridos por el proveedor con los recursos del per cápita, por lo que debe prescribirse con toda racionalidad, apoyándose en la guía terapéutica del Primer Nivel y procurando siempre la evidencia clínica para justificar la indicación. El coordinador del I Nivel en coordinación con el profesional de farmacia de la Microrred, son responsables de evaluar con periodicidad cuatrimestral la racionalidad con que cada medico prescribe. Los resultados de estas evaluaciones serán presentados en las sesiones de educación medica continua que localmente sean programadas y serán considerados para la determinación de otros incentivos del Programa Regional. La enfermera de la UNAP debe colaborar impartiendo explicaciones y orientaciones precisas al paciente sobre el uso de cada medicamento e insistir en el cumplimiento de las indicaciones medicas.

- **Hospitales de Microrred:**

El financiamiento y flujo de los recursos económicos desde la Seguridad Social hacia la Red de provisión sigue la lógica del pago por persona afiliada contra la garantía de acceso a las atenciones del Plan Básico de Salud. Dicho pago por persona representa un monto fijo, independientemente del numero de atenciones y procedimientos que se le den al paciente o usuario. De ahí la necesidad de articular los esfuerzos y concentrarse en la administración del

riesgo. El buen desempeño de las UNAP favorecerá el trabajo hospitalario evitando consultas de baja complejidad, aumentando las coberturas prioritarias, refiriendo oportuna y adecuadamente cuando corresponde, dando seguimiento al egreso y probablemente disminuirán también los promedios de estancia hospitalaria. Pero las UNAP requieren también de gran apoyo por parte del nivel hospitalario, garantizando con su compromiso la continuidad de la atención. Con el programa de incentivos para el nivel hospitalario se busca en este periodo estimular aquellas acciones y áreas que son consideradas como criticas para el buen funcionamiento de la Microrred. Podrán ser beneficiarios del Plan de incentivos aquellos profesionales y técnicos del nivel hospitalario que participen en la atención de asegurados al SDSS, en los procesos de educación medica continua, que cumplan con la contrarreferencia y otras condiciones que son descritas en este acápite.

Calculo de incentivos:

Perfil ocupacional	Ecuación	Máximo a pagar por persona/año
Medico de Hospital	Nº de afiliados X 18.9 X0.40	RD $ 60.000.00
Lic. Enfermería de la microred	Nº de afiliados X 18.9 X0.16	RD $24.000.00
Aux. de enfermería de la microred	Nº de afiliados X 18.9 X0.12	RD $18.000.00
Profesional de farmacia	Nº de afiliados X 18.9 X0.16	RD $24.000.00
Profesional de laboratorio	Nº de afiliados X 18.9 X0.16	RD $24.000.00

- **Requisitos para tener acceso a los incentivos:**

1. Uso de expediente clínico en la consulta externa y en hospitalización. Cada paciente que sea atendido en el hospital deberá contar con un expediente clínico personal, con la estructura y formularios indicados por la Gerencia Regional. Todo expediente debe tener Historia Clínica y examen físico. Tanto las notas de evolución en un internamiento como las de consulta externa, deberán ser legibles, indicar la fecha, hora y profesional responsable, deben dar una idea clara de la situación de salud, los hallazgos clínicos, la evolución del paciente y los diagnósticos presuntivos.

   Toda consulta de control en las especialidades de pediatría, ginecología y obstetricia, medicina interna y cirugía general, deberá estar precedida por la preconsulta realizada por enfermería, quien dejara registro de los signos tomados, el peso y la talla (en niños), las principales recomendaciones dadas al paciente o su familiar, así como cualquier hallazgo de riesgo que sea pertinente registrar e informar al medico tratante (ejemplo: esquema de vacunas incompleto, peso/talla bajo para la edad, no tiene PAP reciente, aumentó de peso, lleva varios días sin tratamiento, etc.). La Jefatura de enfermería es responsable por la organización de las preconsultas. Tanto la enfermera como el medico deberán llamar a cada paciente por su nombre y el trato debe ser siempre calido y respetuoso.

2. Cumplimiento de horarios de atención. Cada establecimiento deberá tener a la vista el horario estipulado de atención al publico y el equipo de Gestión de la Microrred es responsable de vigilar su cumplimiento. **Ninguna persona que incumpla con el horario establecido podrá disfrutar de los beneficios del programa de incentivos.** Debe registrarse la hora en que cada medico inicia y finaliza la consulta. De igual forma, debe registrarse la hora en que inicia y finaliza la pasada de visita al salón (pacientes internados).

3. Informes de producción de servicios. Cualquier actividad que no haya sido debidamente registrada, es como si no se hubiera realizado. Cada Servicio hospitalario es responsable por registrar sus actividades y completar correctamente los informes oficiales (For. Universal, 67-A, Epi 1, Vacunas, etc). Dichos informes deben ser enviados en los primeros 5 días hábiles de cada mes.

4. Contrarreferencia. Toda referencia que reciba el especialista o el medico del Servicio de Urgencias deberá generar una contrarreferencia que oriente al medico referidor y facilite el seguimiento del paciente en su comunidad. Al igual que el programa de incentivos contempla premios para el medico de Primer Nivel que refiere adecuadamente, incluye incentivos para el medico de hospital que hace uso correcto de la contrarreferencia. Este mecanismo no solo repercute en la satisfacción del usuario y en la garantía de continuidad de la atención, sino que contribuye también a bajar los costos, disminuye el reingreso de pacientes y la poli-consulta.

5. Educación medica continua. Serán beneficiarios del Programa de incentivos aquellos especialistas y profesionales del hospital que contribuyan al desarrollo de los procesos de educación permanente en la Microrred. El programa de educación medica continua deberá incluir reuniones periódicas para la revisión de temas, de acuerdo a las necesidades identificadas en el análisis de referencias y a la morbilidad prevalerte, revisión de casos clínicos, análisis de protocolos y normas propias de la microrred, entre otros. Se consideran parte de esta categoría las estrategias de interconsulta y el programa de visita periódica del especialistas hacia las UNAP. Los profesionales de farmacia y laboratorio deberán participar activamente en estos procesos, especialmente en la revisión de normas, protocolos y en el análisis de la prescripción de medicamentos y del uso del laboratorio por parte de los médicos, procurando avanzar en el uso racional de estos recursos. Toda actividad de educación medica debe estar debidamente registrada, indicando fecha, tema y beneficiarios o participantes.

6. Educación en salud. El Servicio de enfermería, con la ayuda de otras disciplinas, deberá organizar grupos y cursos de preparación al parto psicoprofilactico, de pacientes crónicos, de adolescentes, de autoestima, y cualquier otro tema que se estime pertinente, de acuerdo a las necesidades identificadas localmente. Para que los profesionales de

farmacia y laboratorio participen del programa de incentivos, es necesario se involucren en los procesos de educación en salud para los pacientes

7. Uso racional de medicamentos. El equipo evaluador pondrá especial cuidado en la revisión de los hábitos de prescripción de los médicos de hospital y se harán revisiones cuatrimestrales cuyos resultados serán compartidos en las sesiones de educación medica continua. De acuerdo a la Reglamentación vigente, todo medica de la Red de provisión esta en la obligación de prescribir medicamentos de denominación común internacional. El llenado correcto del formulario de receta forma parte integral de los elementos a evaluar.

8. Uso racional de laboratorio. La calidad y pertinencia de las solicitudes de exámenes de laboratorio que emitan los médicos también son sujeto de evaluación para el programa de incentivos. La elaboración o ajuste local de normas y protocolos facilitará el uso racional de este recurso. El profesional de laboratorio es responsable del procesamiento de la información para el análisis periódico del uso de este servicio y de preparar las plantillas o matrices que alimentan al sistema de información y al WinSig.

9. Atención de emergencias 24 hrs. De acuerdo a las Normas Nacionales y a la Reglamentación de la Seguridad Social, la microrred debe garantizar la adecuada atención de urgencias y emergencias durante las 24 hrs, los 365 días del año. Cada Microrred debe elaborar y documentar las normas básicas del servicio, la distribución del personal en roles o grupos de guardia, la disponibilidad de especialistas para la atención de urgencias y los procedimientos establecidos localmente para el adecuado traslado de pacientes. Todo traslado critico hacia establecimientos de mayor complejidad deberá ir acompañado de la referencia medica con todos sus datos legibles, y en la medida de lo posible, avisado y coordinado previamente por teléfono.

⇨ **Equipos gerenciales de las microrredes.**

El programa de incentivos también incluye al personal gerencial de la Microrred y de la Red Regional pues resulta obvio que sin la adecuada gerencia de la provisión no será posible obtener los resultados planteados ni contener los costos.

- **Calculo de incentivos:**

Perfil ocupacional	Ecuación	Máximo a pagar por persona/año
Gerente de la microrred	Nº de afiliados X 6.29 X0.375	RD $ 75.000.00
Coordinador de I Nivel	Nº de afiliados X 6.29 X0.375	RD $ 75.000.00
Enfermera del Equipo de gestión	Nº de afiliados X 6.29 X0.15	RD $30.000.00
Administrador de Microrred	Nº de afiliados X 6.29 X0.10	RD $20.000.00
Gerente Regional	Nº de afiliados X 6.29 X0.198	RD $ 100.000.00

Unidad Desarrollo estrategico	Nº de afiliados X 6.29 X0.178	RD $ 90.000.00
Vigilancia epidemiologica	Nº de afiliados X 6.29 X0.148	RD $ 75.000.00
Unidad de Recursos Humanos	Nº de afiliados X 6.29 X0.148	RD $ 75.000.00
Unidad de compras y suministros	Nº de afiliados X 6.29 X0.148	RD $ 75.000.00
Gerente Financiero	Nº de afiliados X 6.29 X0.119	RD $ 60.000.00
Contable	Nº de afiliados X 6.29 X0.059	RD $ 30.000.00

- **Requisitos para tener acceso a los incentivos:**

1. Elaboración de planes de trabajo y programación de actividades: Todo integrante del equipo de Gestión, sea de la microrred o del Equipo Regional, deberá elaborar un Plan de trabajo para el cuatrimestre, documentando la programación de actividades para cada mes, especificando las fechas de visita de monitoreo y evaluación que considere pertinentes. Para obtener los incentivos es necesario contar con dicho Plan, escrito y aprobado por el superior inmediato. En ausencia de Consejo de Administración, el Gerente Regional deberá tener el visto bueno del señor Secretario como inmediato Superior.

   El Plan de trabajo debe incluir las fechas previstas para las reuniones con Comités de Salud, Comités de Selección y Certificación para el Régimen Subsidiado, con el Consejo de Administración (Gerencia Regional) y otras instancias intra y extrasectoriales. Recordar que cada una de estas reuniones debe generar un acta que especifique fecha, temas tratados, acuerdos obtenidos y lista de participantes.

2. Cumplimiento de metas y objetivos. El principal indicador de cumplimiento es el propio Convenio o Contrato de Gestión. Si no se alcanzan las metas pactadas, no se obtienen los incentivos. De ahí la gran responsabilidad que tiene el Equipo de Gestión en cumplir con las tareas de supervisión para que el resto del personal cumpla con sus responsabilidades con eficiencia y calidad. El fracaso de unos representa el fracaso de los demás. Para efectos de este periodo de incentivos, se ha estimado en 85% el porcentaje mínimo de cumplimiento en las atenciones “trazadoras” para ser acreedor a los incentivos. Ese porcentaje debe ser traducido en números absolutos de acuerdo a la población (afiliada) “blanco” de cada Microrred y ajustada la cifra anual al periodo de evaluación (cada cuatro meses).

3. Cumplimiento de horarios de servicio. Los integrantes del Equipo de Gestión también tienen una jornada laboral que cumplir, pero además, son responsables por la supervisión de sus subalternos, de manera tal que el incumplimiento de horarios por parte de los médicos, enfermeras y demás personal de las clínicas y hospitales, hace que la gerencia pierda la posibilidad de obtener incentivos.

4. Uso de sistema referencia. Reviste especial importancia la supervisión de la calidad y volumen de referencias que hacen las UNAP hacia el Hospital de la microrred, de este hacia el Hospital Regional, y del HJM hacia otros proveedores externos a la Red Regional. Los equipos de Gestión deben hacer un análisis periódicamente de las referencias, poniendo especial atención a aquellos diagnósticos referidos cuando localmente exista capacidad resolutiva suficiente para abordarlos. **Toda referencia injustificada será motivo de exclusión del Plan de Incentivos.**
5. Envió oportuno y adecuado de informes. Los Equipos de Gestión de cada Microrred deben cumplir con el adecuado y oportuno envío de los informes oficiales hacia la Gerencia Regional y hacia las Direcciones Provinciales de Salud. El Equipo Regional es responsable del oportuno y adecuado envío de las informaciones hacia el SENASA y el Nivel Central de SESPAS. El incumplimiento de esta condición constituye un motivo de exclusión del Plan de incentivos.

6. Satisfacción de usuarios: Cada año se realizará una encuesta para estimar la satisfacción de los usuarios, explorando aspectos sugestivos sobre la calidad y calidez de la atención recibida por el paciente, los tiempos de espera y la claridad de las indicaciones dadas por el personal. Los equipos de gestión y los proveedores de servicios que obtengan resultados satisfactorios, se harán acreedores al finalizar el periodo, a los premios e incentivos del Programa Regional que se financia vía Fondos de Redistribución del Riesgo y excedentes por eficiencia.

⇨ **Equipo Regional**

- **Requisitos para tener acceso a los incentivos:**

Responsable de la unidad de desarrollo estratégico y análisis del riesgo:

1. Monitorear y evaluar la productividad de los servicios de salud y el cumplimiento de las metas, coberturas y estándares de calidad pactados en los contratos y convenios de gestión, a partir de las informaciones que produce el Sistema de información. Debe documentarse el resultado de cada evaluación mediante un informe a la Gerencia Regional.
2. Realizar los análisis de riesgo y generar los informes ejecutivos para facilitar la toma de decisiones del gerente de la red.
3. Estimar los costos de la producción de servicios a partir del uso del WinSig y generar los cuadros resumen para uso de las instancias gerenciales.

Vigilancia epidemiológica:

1. Vigilar que en las Microrredes se cumplan las Normas de Vig. Epidemiológica y generar los informes correspondientes.

2. Mantener actualizados, consolidados y disponibles los datos e informaciones que generan las microrredes a través de los reportes obligatorios. (Form. Universal, 67-A, vacunas, epi 1, etc).
3. Publicar el boletín de estadísticas de salud en forma bimensual, incluyendo las coberturas mas importantes (vacunas, atención prenatal, PAP, atención de crónicos, Crecimiento y Desarrollo).
4. Auditar el 100% de las muertes maternas e infantiles en la Región y garantizar que de cada análisis se produzca un Plan de acción que disminuya la posibilidad de un nuevo evento. Informes y planes de trabajo constituyen los verificadores.

Unidad de Recursos Humanos:

1. Mantener actualizada el inventario de los recursos humanos de la Proveedora Regional de Servicios de Salud.
2. Identificar y documentar cuatrimestralmente las necesidades de capacitación de cada Microrred de la Región.
3. Supervisar y documentar el desarrollo de procesos de educación en salud y educación medica continua en cada Microrred.
4. Coordinar la implementación de protocolos y Normas de Atención en cada Microrred, de acuerdo a las exigencias de los Convenios y a las necesidades identificadas. Como verificador para este indicador, se utilizara como referencia el numero de UNAP, Hospitales y Microrredes que aplican protocolos y Normas de atención en su rutina de atención.

Unidad de compra y suministros:

1. Llevar al día el control de inventarios y documentarlo.
2. Elaborar un análisis cuatrimestral sobre el consumo de medicamentos en cada microrred.
3. Cumplir exitosamente al menos con el 80% de lo programado para la adquisición y entrega de medicamentos y suministros.

El presente Manual será sometido a revisión cada año y será el Consejo de Administración de la Proveedora Regional de Servicios de Salud del Sur Profundo la instancia responsable por aprobar o rechazar las modificaciones propuestas y las variaciones en los montos máximos a pagar por incentivos.

Cada UNAP y cada equipo de provisión de la Microrred, cuando lo estime procedente o no concuerde con los resultados de evaluación obtenidos, podrá reclamar, apelar o solicitar revisión al Equipo de Gestión de la Microrred, o al Equipo Regional cuando así corresponda.

El Equipo de Gestión Regional deberá elevar su solicitud de revisión o apelaciones al Consejo de Administración de la PPRS del Sur Profundo.

Si por ineficiencia o causas de fuerza mayor se compromete el financiamiento de la Red de Provisión, el 5% destinado a financiar el Programa de incentivos deberá ser derivado a afrontar la crisis, la cual deberá ser analizada a profundidad para determinar sus causas.

El Programa Regional de incentivos incluye premios e incentivos a entregar al final del periodo, una vez evaluado el Contrato de Gestión y los Convenios internos. Las características y reglas de este componente serán incorporadas a la nueva versión del presente Manual.