

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL REGIONAL DR. ERNESTO TORRES GALDAMES<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD TARAPACÁ**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá, Iquique.

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora del Hospital regional Dr. Ernesto Torres G., le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico – asistenciales y administrativas del establecimiento en su calidad de establecimiento de autogestión en red (EAR), en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Tarapacá y, de acuerdo con las políticas públicas del sector salud, con el fin de entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para las personas beneficiarias del sistema público de salud, velando por un adecuado clima organizacional.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fortalecer una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Tarapacá, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas comprometidos por el establecimiento que buscan dar respuesta a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
2. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria bajo el modelo de autogestión en red, con énfasis en la calidad de atención a usuarios y usuarias, focalizando la implementación de estrategias de reducción de tiempos de espera y aumento de producción.
3. Dirigir el cumplimiento de los objetivos sanitarios, del plan de salud y el modelo de atención, ajustando e implementando su planificación estratégica para contribuir a la articulación y coordinación de la red asistencial.
4. Garantizar una efectiva y eficiente gestión de los funcionarios y funcionarias del establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones de cuidado de la salud mental y fortalecimiento de ambientes laborales saludables (calidad de vida).
5. Asegurar el cumplimiento de los compromisos de gestión, metas sanitarias, indicadores de autogestión - eficiencia hospitalaria y, las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES), y no GES, comprometidas con el Gestor de Redes y el Fondo Nacional de Salud (FONASA), entregando de manera oportuna la información concerniente a dicha gestión.
6. Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, de acuerdo con la cartera de servicios definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas.
7. Liderar la correcta, oportuna y eficiente gestión administrativa de los recursos financieros, físicos, abastecimiento, tecnologías de la información y comunicación del establecimiento, que aseguren la atención de la población beneficiaria de forma segura y puntual.
8. Gestionar las relaciones del establecimiento con la comunidad para lograr instancias de colaboración e integración con el entorno.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-03-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau Aedo

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	18
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	2.308
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$91.208.148

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Asegurar la entrega de servicios de calidad, seguros y oportunos para la atención de salud de la población beneficiaria en el establecimiento.	1.1 Mantener la acreditación del hospital como establecimiento autogestionado en red y la acreditación de prestador institucional GES. 1.2 Fortalecer la gestión de la demanda asistencial, optimizando la oportunidad en la atención quirúrgica y ambulatoria, listas de espera que favorezcan la integración del establecimiento a la red. 1.3 Gestionar que las garantías GES sean oportunas en su cumplimiento, junto con mejorar la capacidad resolutive y productiva de los procesos de atención hospitalaria. 1.4 Otorgar procesos de atención a la población beneficiaria, dando cuenta de la población migrante.
2. Velar por la mejora continua de los procesos clínicos y administrativos, permitiendo la resolución oportuna y pertinente de las necesidades de atención de salud de la comunidad y responder a los requerimientos sectoriales.	2.1 Fortalecer estrategias que permitan cumplir con los indicadores de eficiencia hospitalaria tales como: oportunidad en la hospitalización desde la unidad de emergencia, cumplimiento de programación médica, ocupación de pabellones y gestión de camas; en tiempo y forma, ajustando la programación clínica a la demanda asistencial y perfeccionando el uso de sus recursos. 2.2 Articular la capacidad de respuesta de la institución con el objeto de garantizar la continuidad de la atención en situaciones de contingencia. 2.3 Generar las condiciones para disponer de un sistema único de registro clínico electrónico, que favorezcan la referencia y contrarreferencia de la red asistencial. 2.4 Fomentar el uso de tecnologías de salud que potencien la telemedicina entre los dispositivos que componen la red de Tarapacá.
3. Optimizar el uso y control de los recursos financieros y presupuestarios, contribuyendo así a la sustentabilidad financiera.	3.1 Generar estrategias para el control de los recursos, reducción de la deuda y mantención del equilibrio financiero, dando respuesta a las necesidades de la población usuaria. 3.2 Cautelar el debido proceso de gestión de compras, asegurando la disponibilidad de insumos clínicos, dispositivos médicos, medicamentos y otros, que garanticen la continuidad de la atención hospitalaria en todos sus áreas y niveles.

		<p>3.3 Ejecutar un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los recursos con base en los GRD.</p> <p>3.4 Velar por la correcta ejecución y cumplimiento del plan de mantenimiento de equipos que respalde una atención de calidad y segura para la población usuaria, en cumplimiento de la normativa vigente.</p> <p>3.5 Ejecutar en tiempo y forma los proyectos de inversión.</p>
4. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la red asistencial del Servicio de Salud Tarapacá, de instancias de colaboración e integración con la comunidad intersector.		<p>4.1 Cumplir con su rol de establecimiento de alta complejidad de la red del Servicio de Salud Tarapacá, dando respuesta a los requerimientos sanitarios de la población en coordinación con el hospital de mediana complejidad y, de acuerdo con los lineamientos del Gestor de red.</p> <p>4.2 Establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, diseñando y ejecutando planes de trabajo conjunto.</p> <p>4.3 Fortalecer las redes de referencia y contra referencia con los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Tarapacá.</p>
5. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados, para responder de forma eficiente y eficaz a los requerimientos.		<p>5.1 Garantizar acciones para mantener la dotación adecuada para el correcto funcionamiento del establecimiento.</p> <p>5.2 Promover acciones en materia de gestión y desarrollo de las personas, integrándolos en sus políticas, procesos y prácticas con perspectiva de género e inclusión.</p> <p>5.3 Potenciar la gestión de atención de salud de los funcionarios y funcionarias, con el objetivo de la disminución del ausentismo laboral por licencias médicas curativas y disminución de la tasa de siniestralidad.</p> <p>5.4 Promover y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliadores.</p> <p>5.5 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y funcionarias y las instancias asociadas a ellas.</p>

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos/as Directivos/as Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **65%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.366.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.242.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.616.000.-**

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/as de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el/la interesado/a, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos/as podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

## II. PERFIL DEL CANDIDATO/A

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 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 N° 2, DFL N°3 de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. \*

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>                      Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (personas planta y contrata al 31-01-24)	2.326
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$91.208.148

#### 3.2

#### CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames:**

“Otorgar prestaciones de salud determinadas por la red asistencial con acceso, oportunidad, calidad y seguridad a la población beneficiaria, siendo ésta el centro de nuestro quehacer, respetando sus diferencias, promoviendo su participación a través de la eficiente autogestión de sus recursos humanos, tecnológicos, financieros, en una cultura organizacional sólida, con equipos comprometidos, respetuosos, empáticos y en un clima laboral adecuado. Así mismo, colaborar con la transmisión de experiencia y conocimiento a las futuras generaciones a través de la docencia e investigación”.

##### **Visión del Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames:**

“Ser una institución de salud que, por su resolutivez, sea un aporte para la red de la Macro Norte del país, reconocida por nuestra población beneficiaria, por dar prestaciones de salud con excelencia, oportunidad, calidad, calidez e inclusión”.

##### **Cobertura territorial y población.**

El Servicio de Salud Tarapacá posee una población beneficiaria de 343.501 personas lo que representa el 85,53% del total de población de la región de acuerdo con la proyección INE. La provincia de Iquique, con las comunas de Alto Hospicio e Iquique, es la que concentra el 91,2% de la población beneficiaria, siendo su capital Iquique la más grande con 192.637 personas inscritas en sus respectivos centros de atención primaria. En el caso de la provincia del Tamarugal 3 de sus 5 comunas -Camiña, Colchane y Huara- son de costo fijo mientras que las comunas de Pica y Pozo Almonte concentran el 84% de la población FONASA de la provincia.

Administrativamente, pertenece a la macrozona norte junto a los Servicios de Salud de Arica y Parinacota, Antofagasta y Atacama.

La red de salud del Servicio de Salud Tarapacá, se distribuye de forma estratégica en las 7 comunas que lo conforman, con establecimientos de atención primaria, secundaria de atención abierta y cerrada y 2 centros hospitalarios.

##### **Composición de la red del Servicio de Salud Tarapacá.**

La configuración de la Red Asistencial en la región está compuesta por un hospital autogestionado de alta complejidad -ubicado en la comuna de Iquique- con una dotación de 406 camas y un consultorio adosado de especialidades con 24 especialidades médicas, un hospital de mediana complejidad en Alto Hospicio con una dotación de 235 camas que se encuentra funcionando de manera parcial de acuerdo con su plan de puesta en marcha.

Los establecimientos de nivel primario de atención, desde la perspectiva asistencial, están constituidos por 14 postas de salud rurales, 5 centros generales rurales (CGR), 3 centros comunitarios de salud familiar (CECOSF) y 10 centros de

salud familiar (CESFAM).

A nivel secundario, se cuenta con una amplia red de salud mental con 3 centros de salud mental (COSAM), 1 hospital de día adulto, 1 hospital de día adolescente, 1 centro diurno casa club, 1 UHCIP adulto, 1 UHCIP infante adolescente y UHCIP medio privativo. Además, existe el SAMU Tarapacá con el centro regulador ubicado en la comuna de Iquique, una base en la comuna de Alto Hospicio y otra base ubicada en SAR Sur de la comuna de Iquique.

De la atención semi-cerrada y cerrada, la región cuenta sólo con un establecimiento de Alta complejidad, el Hospital Dr. E. Torres G., el cual se ubica en la comuna de Iquique (Provincia de Iquique) con una dotación de 406 camas -según Resolución N° 299 de febrero 2022 del SSI- y 9 pabellones (1 de urgencia, 6 electivos, 2 gineco-obstétricos). Se cuenta con un CAE (Consultorio Adosado de Especialidades), el cual está dentro de la Infraestructura hospitalaria, con un total de 18 especialidades asociadas a prestaciones de salud. El sistema privado cuenta con dos clínicas de mediana complejidad ubicadas en la misma ciudad.

El hospital, es un centro asistencial compuesto por 14 edificios, con un de total de 33.199,55 m<sup>2</sup> de superficie edificada, que alberga en un sector todo lo relacionado con las atenciones ambulatorias, concentrando en otro sector la urgencia, servicios críticos, pabellones, hospitalización, con los servicios de apoyo ubicados entre ambas secciones.

Sus 406 camas se distribuyen en: 18 UCI y 24 UTI Adulto, 3 UCI y 4 UTI Pediátricas, 7 UCI y 14 UTI Neonatales, 19 UHCIP adolescentes, 30 UHCIP adultos; además de 202 camas adulto médico quirúrgicos, siendo 55 de cuidados básicos y 147 de cuidados medios; 14 camas pediátricas básicas médicas y 14 camas pediátricas médicas de cuidado medio, 05 camas pediátricas médico quirúrgica básica y 05 camas pediátricas medico quirúrgicas de cuidados medios; 07 cunas neonatales y 40 camas para el área de obstetricia.

Dispone de una Unidad de Emergencia con médico internista, cirujano, pediatra y traumatólogo como residencia.

### Resumen de la red asistencial del Servicio de Salud Tarapacá.

Comuna	Establecimientos	Dependencia	Descripción
Alto Hospicio	Consultorio Pedro Pulgar M.	Municipal	Tiene a su administración el SAPU Pedro Pulgar. A su vez posee 2 CECOSF: El Boro y La Tortuga. Además, cuenta con una UAPO.
	CESFAM Añazco	Municipal	
	CECOSF El Boro	Municipal	Dependiente del consultorio Pedro Pulgar, que a su vez cuenta con un SAPU El Boro.
	CECOSF La Tortuga	Municipal	Dependiente del consultorio Pedro Pulgar, que a su vez cuenta con el SAR La Tortuga.
	CESFAM Reyno Héctor	Municipal	
	Centro especialidades odontológicas	SST	
	COSAM Dr. Enrique París	SST	

Director o Directora Hospital Dr. Ernesto Torres Galdames - Servicio de Salud Tarapacá

	Residencias protegidas N° 2 y N° 3	SST	
	Base SAMU Compañía de Bomberos	SST	Convenio
	Hospital de Alto Hospicio	SST	Apertura por fases
<b>Camiña</b>	Consultorio Camiña	Municipal	
	PSR Moquella	Municipal	
<b>Colchane</b>	CESFAM Colchane	Municipal	Tiene bajo su administración un SUR
	PSR Enquelga	Municipal	
	PSR Cariquima	Municipal	
<b>Huara</b>	CESFAM Dr. Amador Neghme	Municipal	Dispone de SAPU
	PSR Chiapa	Municipal	
	PSR Pachica	Municipal	
	PSR Pisagua	Municipal	
	PSR Sibaya	Municipal	
	PSR Tarapacá	Municipal	
<b>Iquique</b>	CESFAM Cirujano Aguirre	Municipal	Dispone de SAPU Aguirre
	CESFAM Cirujano Guzmán	Municipal	Dispone de SAPU Guzmán
	CESFAM Cirujano Videla	Municipal	Tiene bajo su administración al CECOSF Cerro Esmeralda, además de SAPU Videla y especialidades médicas y odontológicas y una UAPO.
	CESFAM Sur	Municipal	Tiene bajo su dependencia administrativa al SAR Sur y una UAPO.
	PSR San Marcos	Municipal	
	PSR Chanavayita	Municipal	
	CECOSF Cerro Esmeralda	Municipal	
	COSAM Salvador Allende	SST	
	COSAM Dr. Jorge Seguel	SST	
	Residencia protegida N° 1	SST	
	Hogares protegidos N° 1 y N° 2	SST	
	UHCIP medio privativo de libertad	SST	
	Hospital de día Infante adolescente	SST	
	Centro diurno	SST	
	CR SAMU	SST	
	CAE	HETG	
HETG	SST		
<b>Pica</b>	CESFAM Dr. Juan Márquez V.	Municipal	
	PSR Cancosa	Municipal	

	PSR Matilla	Municipal	
<b>Pozo Almonte</b>	CESFAM Almonte	Municipal	Tiene bajo su administración al SAR Pozo Almonte
	PSR La Huayca	Municipal	
	PSR La Tirana	Municipal	
	PSR Mamiña	Municipal	

Fuente: SDGA, SST, diciembre 2023.

### Proyectos de inversión.

En el plan preliminar de inversiones del Servicio de Salud Tarapacá, se incluyen los principales proyectos hospitalarios:

Proyecto	Etapas	Fuente de Financiamiento	Monto M\$
Ampliación y normalización de pacientes críticos, HETG *	Ejecución	Sectorial	5.500.000
Habilitación y normalización HETG y CDT	Preinversional	Sectorial	500.000
Construcción COSAM sector norte Alto Hospicio,	Ejecución	Sectorial	7.500.000
Habilitación y mejoramiento de la Red oncológica Tarapacá	Ejecución	Sectorial	35.443.209
Habilitación sala cuna y otras dependencias de apoyo HETG	Diseño	FNDR	89.200
Habilitación sala cuna y otras dependencias de apoyo HETG	Ejecución	FNDR	1.369.410
Adquisición y reposición ambulancias SAMU Tarapacá	Ejecución	FNDR	744.437
Reposición scanner HETG	Ejecución	FNDR	905.031
Ampliación Anatomía Patológica	Ejecución	Sectorial	5.887.984
Conservación salas eléctricas HETG	Ejecución	Sectorial	199.384
Conservación en planta de climatización de diversas áreas HETG	Ejecución	Sectorial	366.520
Conservación área de pabellón HETG	Ejecución	Sectorial	292.776
Conservación en las áreas del CR Emergencia HETG	Ejecución	Sectorial	454.148
Conservación CR Diálisis HETG	Ejecución	Sectorial	472.995
Reposición resonador HETG	Ejecución	FNDR	2.879.431
Adquisición equipos UMT HETG	Ejecución	FNDR	500.000
Reposición equipos médicos arco en C y máquinas de anestesia	Ejecución	FNDR	1.075.346
<b>Total</b>			<b>64.179.871</b>

Fuente: Depto. Gestión de proyectos y RRF, SST.

\*: perfil en confección por lo que los montos son estimados.

**Bienes y servicios.**

El Hospital Dr. Ernesto Torres G., presenta los siguientes antecedentes de atención y listas de espera:

<b>Atención abierta</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Nº consultas de morbilidad	12.834	13.302	12.453	15.091
Nº consultas otros profesionales	166.986	190.870	221.142	266.783
Nº procedimientos	238.661	267.749	246.718	312.428
Nº intervenciones de cirugía menor	4.952	5.579	4.096	4.680

Fuente: REM A04, A07 y REM A30.

<b>Atención Semicerrada/cerrada</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Total, consultas médicas especialidades	59.875	80.512	104.614	101.338
Total, consultas nuevas especialidades	18.382	21.459	33.655	28.251
Total, controles	41.493	59.053	70.959	73.087
Consultas de médicos no acreditados	18.413	22.246	27.315	20.008
LE CNE	18.605	27.563	28.876	38.989
LE Quirúrgica	4.545	3.928	4.820	5.949
Nº intervenciones quirúrgicas electivas	5.834	5.477	7.302	8.044
Nº intervenciones quirúrgicas de urgencia	2.254	2.246	2.410	2.364
Nº partos	2.696	2.703	3.263	3.199
Nº cesáreas	986	971	1.195	1.137
Nº egresos hospitalarios	15.713	15.994	17.116	18.124
Nº consulta urgencia hospitalaria	65.412	57.460	90.843	94.863
Días cama disponibles	160.309	164.630	164.925	161.383
Días cama ocupados	112.562	139.085	144.325	145.097
Promedio días de estada	6,93	7,59	7,4	7,69
Índice ocupacional	70,22%	84,48%	86,92%	90,04%

Cumplimiento garantías GES	98,30%	98,86%	98,57%	95,69%
----------------------------	--------	--------	--------	--------

Fuente: Depto. Estadísticas y Gestión Información, SST marzo 2024.

La deuda del hospital Dr. Ernesto Torres G., al 31/12/2023 alcanzó un monto de: **M\$2.332.637.**

**3.3  
USUARIOS/AS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El Director o Directora del Hospital Dr. Ernesto Torres G., para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

**Clientes internos.**

- La Directora del Servicio de Salud Tarapacá, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Equipo directivo del Servicio de Salud Tarapacá, en áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de gestión de las personas. Con el fin de implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, gestión financiera, de inversiones y administración del recurso humano.

- Subdirectores y subdirectoras y Jefaturas de su dependencia directa.
- Funcionarios de la dotación de hospital Dr. Ernesto Torres Galdames.
- Comités y Consejos Asesores.
- Asociaciones de funcionarios y funcionaria existentes en el establecimiento y capítulo médico.
- Jefes o jefas de servicios clínicos y unidades de apoyo, jefes o jefas de departamentos y unidades del establecimiento.

**Clientes externos.**

- Su principal cliente externo es su población beneficiaria.
- Fondo Nacional de Salud.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- SEREMI de Salud Tarapacá.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Contraloría Regional de Tarapacá y Contraloría General de la República.
- Consejo para la Transparencia.
- Asociaciones Gremiales de funcionarios.
- Red Privada de Salud de la Región.
- Universidades y centros formadores.
- Organizaciones comunitarias.
- Consejos consultivos.

**Actores Claves.**

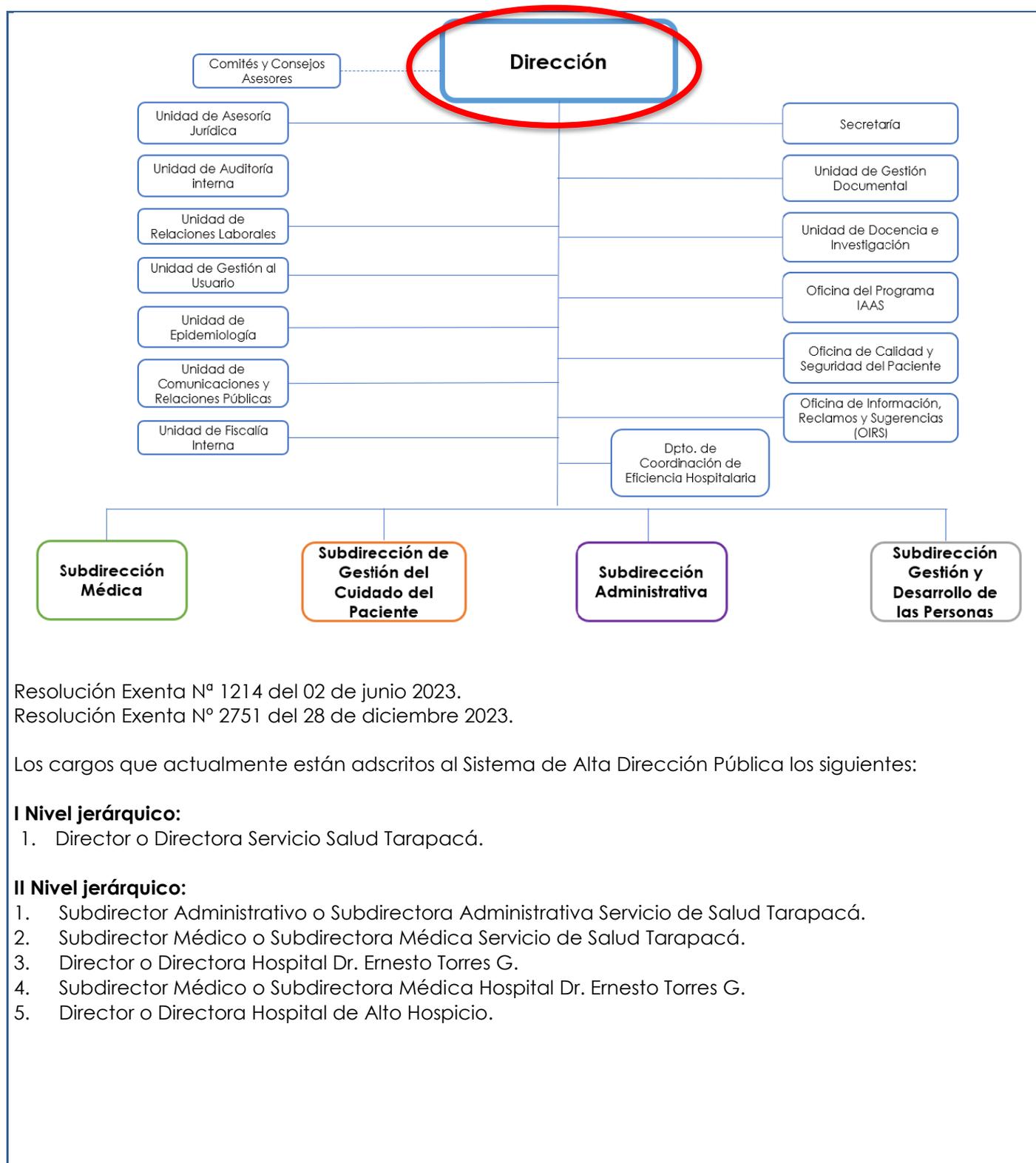
Las Asociaciones de funcionarios y funcionarias presentes en el Hospital Dr. Ernesto Torres G. son 9 alcanzando un total de 2.151 asociados, lo que corresponde al 91,8% de la dotación total del establecimiento. Las asociaciones más representativas son 8, concentran el 99,5% de los inscritos y corresponden a:

<b>Asociación</b>	<b>N° de asociados</b>
FENATS Histórica HETG	482
ASFUNSHI	302
FENPRUSS (APRUSSI) BASE HETG	284
AFUMED	246
ASOC. TEC. PARAMEDICOS HETG	225
FENATS BASE HOSPITAL	214
FENATSSI	200
ASENF	182
<b>Total</b>	<b>2.135</b>

Fuente: RRLL, SST marzo 2024.

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

### 3.4 ORGANIGRAMA



Resolución Exenta N° 1214 del 02 de junio 2023.  
Resolución Exenta N° 2751 del 28 de diciembre 2023.

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

#### I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud Tarapacá.

#### II Nivel jerárquico:

1. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Servicio de Salud Tarapacá.
2. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud Tarapacá.
3. Director o Directora Hospital Dr. Ernesto Torres G.
4. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Dr. Ernesto Torres G.
5. Director o Directora Hospital de Alto Hospicio.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

- Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero 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 este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.