

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN PABLO DE COQUIMBO
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
II NIVEL JERÁRQUICO
MINISTERIO DE SALUD**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo, velando por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a su comunidad a través de un equipo multidisciplinario, fortaleciendo el proceso autogestión en red del establecimiento y la formación de profesionales del área de la salud.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo 2º del DFL N° 6 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.
Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-11-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

*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 mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.674
Presupuesto que administra	\$ 53.263.985.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo, gestionando las relaciones de complementariedad y la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario, alineados con los sistemas informáticos en red.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los objetivos definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento y personas.
5. Colaborar activamente en el proceso de normalización del Hospital en las diferentes etapas previamente definidas por la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.
8. Liderar el proceso para mantener la condición de "Hospital Acreditado", con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo son los siguientes:

- **Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Cerrada:** le corresponde la tuición técnica y administrativa de Jefaturas Médicas de Servicios Clínicos, Jefatura Médica de Unidades de Pacientes Críticos (Adulto y Pediátrica) y Jefatura de los Profesionales de Unidad de Alimentación y Nutrición, Farmacia, Banco de Sangre. Debe asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el director del Hospital en lo que respecta a la formulación y cumplimiento de todos los programas y acciones de salud comprometidas, como también la

supervisión de las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.

- **Subdirector/a de Gestión Administrativa:** le corresponde liderar, planificar, dirigir, coordinar y controlar técnicamente la gestión administrativa y financiera de la Institución, cautelando un efectivo y eficiente funcionamiento de las áreas de su competencia, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas del Hospital, la implementación de las políticas y proyectos institucionales; de acuerdo al marco legal y normativo vigentes. Debe colaborar en el cumplimiento de los compromisos de gestión, metas sanitarias y de indicadores de Autogestión y Acreditación de Prestadores, que con su gestión óptima y oportuna puede favorecer al cumplimiento de ellos.
- **Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Ambulatoria:** le corresponde asesorar al director(a) del Hospital San Pablo de Coquimbo en temas relacionados a la Gestión Clínica Ambulatoria, debe colaborar y supervisar las funciones delegadas por el director/a del Hospital en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud que comprometen a su ámbito de trabajo, como también en la supervisión de las actividades de orden asistencial ambulatorio que deba realizar el establecimiento. Mantendrá tuición técnica y administrativa de los Profesionales Médicos de CAE y de las Jefaturas de aquellas Unidades que dependan de la SGCAA.
- **Subdirector/a de Gestión de Recursos Humanos:** le corresponde aportar estratégicamente al logro de los objetivos asistenciales y de gestión del establecimiento a través de una eficiente y efectiva entrega de servicios propios de la gestión del personal, potenciando el crecimiento de las personas y el desarrollo de los talentos del hospital.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** le corresponde la planificación, coordinación, administración y control de los recursos humanos relacionados con la gestión asistencial de los cuidados de enfermería en el Hospital, procurando mantener y mejorar la calidad de atención de Enfermeras y Paramédicos, representando uno de los nexos principales para conocer las expectativas de la comunidad respecto de la atención de salud que reciben.
- **Subdirector/a de Gestión Operacional:** le corresponde velar por mantener en marcha de la organización, debe generar las condiciones de operación y sustentabilidad de la infraestructura y equipamiento del Establecimiento para el cumplimiento de su misión. Debe mantener operativo de acuerdo a los requerimientos y posibilidades todo el equipamiento e infraestructura a cargo. Debe velar por una óptima operación y desarrollo de las unidades a cargo.
- Además, dentro del equipo dependen directamente del/a director/a las áreas de Auditoría interna, Asesoría Jurídica, Departamento de Control de Gestión y Desarrollo Institucional, Departamento de Calidad y Seguridad del Paciente, Gestión del Usuario, Relaciones Públicas y Comunicaciones, Seguridad de la Información, Relación Asistencial Docente y Unidad de Gestión Documental, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al Director en los temas pertinentes a cada área.
- Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la Director/a del Hospital se relaciona directamente con el Director/a y Subdirectores/as (Médico y Administrativo) del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

• **Otras Instancias de Vinculación Directa**

- Directorio Hospitalario
- Consejo Consultivo
- Comité Técnico Asesor

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

Clientes Internos:

El/la Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Equipo Directivo para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

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

Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, se destacan las asociaciones de funcionarios de la institución, que se señalan a continuación:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Hospital de Coquimbo
FENATS	647
FENPRUSS	94
ASENF	153
Asociación de Funcionarios del Hospital San Pablo de Coquimbo	163
TOTAL	1057
Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de octubre del 2019	

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer la gestión del establecimiento, optimizando sus procesos clínicos y resultados, para la solución de los problemas de salud de la población a cargo.</p>	<p>1.1 Optimizar los procesos asociados a la Gestión efectiva para el cumplimiento GES en la red. 1.2 Disminuir el número de días promedio de espera para intervenciones quirúrgicas y atenciones médicas de especialidad. 1.3 Establecer estrategias para dar cumplimiento a los indicadores de Autogestión, para mantener su calidad de acreditado. 1.4 Implementar iniciativas de tecnologías de información que contribuyan al desarrollo de la red.</p>
<p>2. Potenciar la gestión financiera y el uso eficiente de los recursos del establecimiento, fortaleciendo la productividad.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica-asistencial, fortaleciendo la oportunidad y calidad de la atención de sus usuarios, en el contexto de un equilibrio financiero. 2.2 Implementar medidas y planes en el contexto de la política ministerial de equilibrio financiero, que permitan disminuir la deuda hospitalaria y mejorar el uso eficiente de los recursos. 2.3 Desarrollar un plan de trabajo para lograr eficiencia y calidad en la compra de servicios</p>
<p>3. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados, para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los usuarios como de los funcionarios, con énfasis, en los nuevos desafíos del establecimiento.</p>	<p>3.1 Potenciar las estrategias de calidad de vida laboral, en los ámbitos de salud del personal, conciliación/cuidados infantiles y buen trato laboral, con énfasis en la disminución del ausentismo laboral por licencias médicas curativas. 3.2 Fortalecer el plan de desarrollo de competencias de los funcionarios. 3.3 Potenciar un plan de trabajo que promueva las relaciones colaborativas con las asociaciones de funcionarios y sus instancias de participación.</p>
<p>4. Liderar el proceso de gestión del cambio respecto a la normalización del establecimiento</p>	<p>4.1 Desarrollar y liderar un plan de trabajo con el Servicio de Salud y la Subdirección de Gestión de las personas del Establecimiento, para enfrentar los nuevos desafíos del proceso de normalización del hospital. 4.2 Implementar planes de trabajo que estén orientados a la coordinación y ejecución de los proyectos de inversión asociados al Hospital.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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>

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizand 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.

C43. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

4.1 DOTACIÓN DEL HOSPITAL

Dotación Total (planta y contrata)	1.411
Dotación de Planta	398
Dotación a Contrata	1.013
Personal a Honorarios	263
Presupuesto Anual	\$ 53.263.985.000

4.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

VISIÓN:

“Ser el Hospital de alta complejidad, articulado en Red, líder de la zona norte, reconocido por la excelencia de su gestión e innovación, al servicio de los usuarios”.

MISIÓN:

“Somos un Hospital de Alta Complejidad, articulado en Red, que otorga atención de salud integral, segura, de calidad y humanizada; que contribuye a la formación de técnicos y profesionales de la salud, y centrado en satisfacer, con eficiencia, las necesidades de nuestros usuarios”

VALORES INSTITUCIONALES:

1.- RESPETO: Entendido como el reconocimiento del valor de las personas, de su dignidad, reconociendo las diferencias inherentes a la naturaleza humana, por lo tanto, con derechos.

2.- EXCELENCIA EN EL SERVICIO: compromiso con la atención, satisfacción y servicios al usuario, cumpliendo con metas y resultados, buscando mejoras permanentes para superar las expectativas.

3.- TRABAJO EN EQUIPO: compromiso de cada uno de los miembros de la institución de realizar un trabajo colaborativo en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales y de otorgar una atención oportuna y de acuerdo a estándares de calidad.

4.- COMPASIÓN: Entendida como la empatía puesta en movimiento, la capacidad de cada miembro de la institución de acompañar y entender el sufrimiento y necesidades de otros, pero con la expresión práctica a través de la acción concreta, de manera empática en el acompañamiento de los usuarios en el proceso de atención requerida.

5.- COMPROMISO SOCIAL Y COMUNITARIO: voluntad permanente de la ayuda a la comunidad para resolver sus necesidades de salud, a través de la promoción de espacios de participación ciudadana.

6.- PROBIDAD: entendida como la conducta funcionaria, moralmente intachable y una entrega honesta y leal, con preeminencia del interés público sobre el privado.

Políticas, objetivos y estrategias:

Las políticas son aquellas acciones o estrategias que serán definidas consensuadamente por la institución para obtener el logro de los objetivos

establecidos, con el fin de cumplir la misión definida previamente y así trabajar en el logro de la visión de nuestra institución.

De acuerdo con lo antes descrito nuestro establecimiento a orientado las políticas de la siguiente manera:

1. Gestión Organizacional.
2. Gestión de Calidad.
3. Gestión de Procesos Clínicos y de Apoyo.
4. Gestión del Usuario.
5. Gestión y Desarrollo de las Personas.
6. Planificación y Control de Gestión.
7. Gestión financiera.
8. Gestión de Recursos Físicos e Inversiones.
9. Auditoría.
10. Gestión de TIC's.

La Planificación Estratégica vigente cuenta con actualización reciente y su periodo de vigencia corresponde a 2018 – 2021.

Se declaran como los objetivos estratégicos a alcanzar por la institución:

- **POTENCIAR EL DESARROLLO Y CUIDADO DEL CAPITAL HUMANO:** Fomentar el talento humano, basado en la gestión del conocimiento, el desarrollo por competencias, reconocimiento y el acompañamiento durante la etapa de formación y del ciclo de vida laboral, con énfasis en el autocuidado para potenciar el desarrollo integral y fidelización de las personas.
- **LOGRAR LA SUSTENTABILIDAD FINANCIERA:** Potenciar el ámbito de administración con una gestión innovadora en un establecimiento de alta complejidad, que evidencie el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y físicos del hospital.
- **FORTALECER PARTICIPACIÓN COMUNITARIA:** Fomentar la participación informada de la comunidad en la gestión hospitalaria, considerando los intereses y opiniones, para una mejor toma de decisiones que impacten en la calidad de la atención, atención usuaria y crecimiento institucional.
- **MEJORAR LA SATISFACCIÓN USUARIA:** Orientar la gestión hospitalaria a la satisfacción usuaria considerando los aspectos más valorados por las personas en su atención.
- **POTENCIAR LA GESTIÓN CLÍNICA:** Desarrollar una Gestión clínica de calidad, oportuna y eficiente, que permita optimizar la capacidad de respuesta institucional a la demanda asistencial, basada en la mejor evidencia científica y avances tecnológicos, para entregar a los usuarios mejores resultados en la práctica clínica.
- **OPTIMIZAR EL DESARROLLO Y LA EFICIENCIA OPERACIONAL EN ATENCIÓN AMBULATORIA:** Alcanzar mayor desarrollo y eficiencia operacional en la atención ambulatoria en el contexto del modelo de atención integral con enfoque familiar y comunitario.
- **POTENCIAR EL DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:** Optimizar la mantención, desarrollo de estrategias de innovación, mantención e integración de los sistemas de información, indispensables en la Gestión Clínica, Operacional y Administrativa hospitalaria.

- **GARANTIZAR LA CALIDAD Y SEGURIDAD DE LA ATENCIÓN DEL PACIENTE:**
Otorgar atención de calidad y segura, basada en la mejora continua de los procesos y gestión del riesgo asistencial.

Clientes Institucionales:

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.
6. Personal de FF.AA en convenio con Institución.

La deuda del Hospital al 31.10.19 asciende a \$ \$ 10.370.931.392

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital de Coquimbo son:

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019 (Septiembre 2019)
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO) (1)	75.249	64.917	53668
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	96.703	114.036	99.644
PARTOS	2.540	2.589	1255
EXAMENES DE LABORATORIO	750.840	803.520	594.667
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	288	301	301
EGRESOS	13.378	13.511	10.389
INDICE OCUPACIONAL	86.1%	87.3%	86.4%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	6,66	6,87	6,67
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS MAYORES ELECTIVAS (7.583	8.773	7379

Actualmente las listas de espera del establecimiento al 31 de octubre del 2019, se presentan en la siguiente tabla, según año de ingreso a la lista de espera:

Año	Consulta Especialidad odontológica	Consulta Especialidad Médica	I. Quirúrgicas Mayores electivas
2017	4.726	16.627	3.591
2018	4.421	15.365	3.240
2019 (octubre)	2.821	12.972	3.709

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

De los desafíos gubernamentales definidos, el Hospital San Pablo de Coquimbo debe centrar sus esfuerzos en mejorar la capacidad resolutiva para reducir los tiempos de espera y potenciar la dignidad y oportunidad de la atención, en el contexto de la red asistencial del Servicio.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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

I Nivel Jerárquico:

Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.

Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.

Jefe/a Departamento Auditoría.

Director/a Hospital de Coquimbo.

Subdirector/a Médico Hospital de Coquimbo.

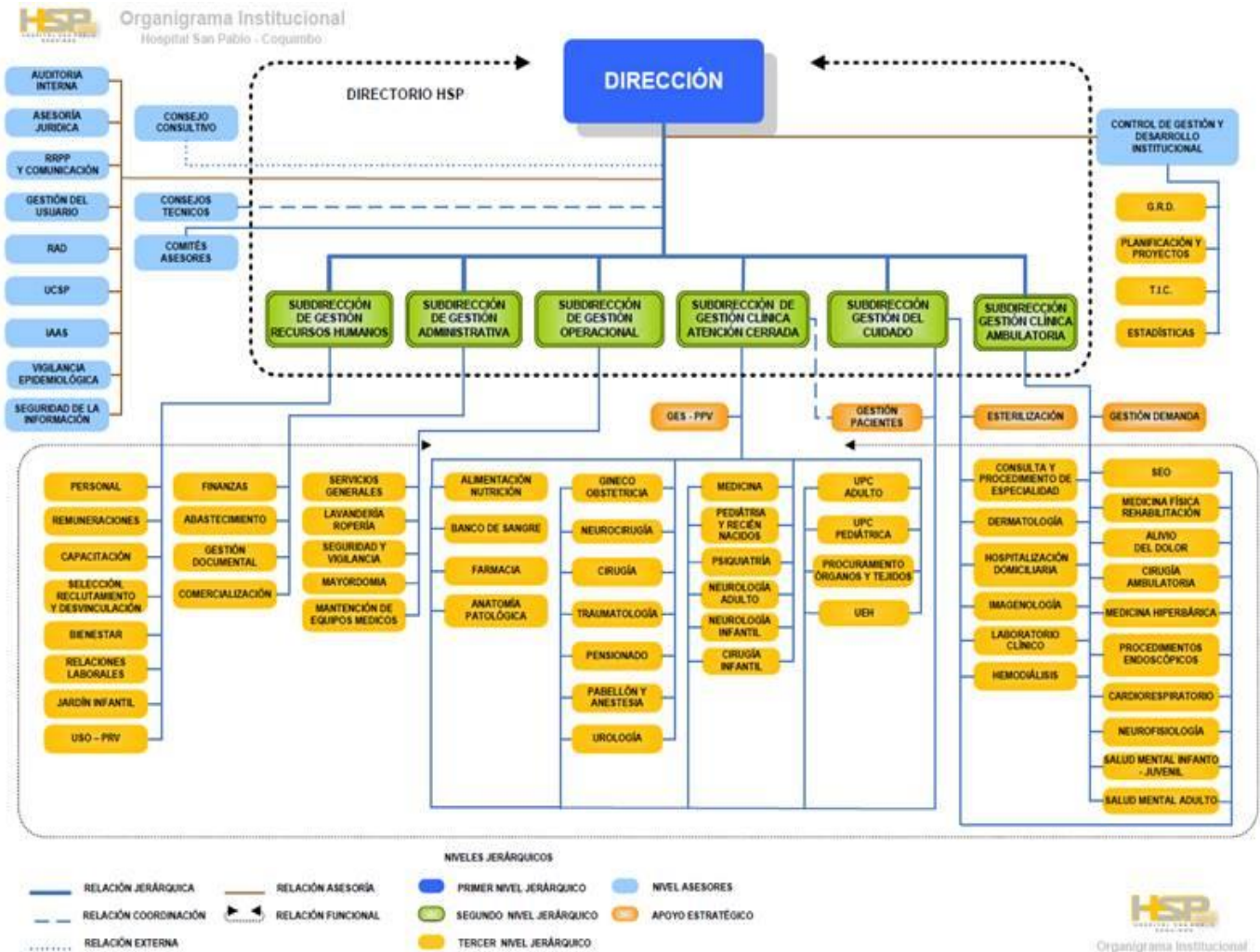
Director/a Hospital Illapel.

Director/a Hospital La Serena.

Subdirector/a Médico Hospital La Serena.

Director/a Hospital Ovalle.

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.868.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.698.620.-	\$2.023.965.-	\$4.722.585.-	\$3.885.817.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.551.901.-	\$2.663.926.-	\$6.215.827.-	\$4.969.764.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.247.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.685.586.-	\$2.014.190.-	\$4.699.776.-	\$3.868.255.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.868.000.-

***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.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores 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 interesado, 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 de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos 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).

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS. DIRECTORES/AS DE HOSPITAL.

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 por el Comité de Selección, según el caso. 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 fundadamente, 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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, por regla general.

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.”

Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores 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 interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos 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 ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista. (Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

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 8º, 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730

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.