

**DIRECTOR/A HOSPITAL LAS HIGUERAS
SERVICIO DE SALUD TALCAHUANO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bío-Bío,
Comuna de Talcahuano

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Director/a del Hospital Las Higueras le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento autogestionado en Red, en forma eficiente, efectiva y oportuna, en conformidad con las disposiciones de la Red Asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del Sector Salud, favoreciendo la aportación de atenciones de salud integral, oportunas y de calidad a sus beneficiarios.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el Sector Público o Privado.*

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 2º, del DFL N° 21 de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-05-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Gianni Lambertini.

*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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Hospital

Somos una institución de servicio público en salud de alta complejidad, asistencial, docente y de investigación, cuyo propósito es brindar atención cálida, integral, respetuosa, segura, efectiva, centrada en nuestros usuarios y su entorno social.

Para ello disponemos de infraestructura de alto nivel, tecnología de vanguardia y recurso humano altamente calificado, comprometido y con vocación de servicio, destinados a resolver oportunamente las necesidades de salud de nuestra población asignada.

Visión del Hospital

Ser reconocidos como un establecimiento modelo en la atención, comprometido con nuestros usuarios externos e internos, a la vanguardia tecnológica, altamente resolutivo y en permanente mejora de sus procesos.

Valores

- Vocación de servicio.
- Solidaridad.
- Respeto y Tolerancia.
- Compromiso y Responsabilidad Institucional.
- Ética, Probidad y Transparencia.
- Espíritu de superación.
- Comprometidos con el medio ambiente.
- Calidad y seguridad en la atención.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Gestionar cartera de prestaciones en base a objetivos sanitarios específicos, ajustándose a marco presupuestario y definiciones de la red asistencial.
- Mejora y/o rediseño de procesos de atención con el objetivo de lograr eficiencia operacional.
- Mantener y fortalecer el desarrollo efectivo de la utilización del campo de formación e investigación en el establecimiento.
- Lograr la re-acreditación el año 2018, propendiendo a la incorporación y permanencia de una cultura de calidad en el quehacer institucional y contando con autorización sanitaria actualizada de todas sus instalaciones.
- Desarrollar planificación del recurso humano con el objeto de establecer brechas y definir competencias a través de la definición de cargos y perfiles.
- Potenciar la mantención y retención del personal, con el objetivo de mejorar su satisfacción.
- Asesorar a la Dirección y al Hospital en general en la toma de decisiones, aportando con información oportuna, análisis periódico de indicadores y metas, proponiendo estrategias de mejora.
- Propender al equilibrio financiero, ajustando gastos a presupuesto y a una adecuada recuperación de ingresos.
- Lograr el funcionamiento óptimo y permanente del equipamiento e instalaciones para brindar una atención de calidad y segura a nuestros usuarios.
- Potenciar el desarrollo y uso de los sistemas informáticos para fortalecer la calidad, integridad, oportunidad y seguridad de la información. (almacenamiento, buen uso de recursos informáticos).
- Fortalecer la implementación del Proyecto SIDRA en la institución.
- Potenciar la mantención y retención del personal, con el objeto de mejorar su

satisfacción.

- Habilitar políticas de comunicación e información digital internas y externas.
- Fortalecer la satisfacción usuaria en relación a la demanda de atención en salud.
- Fortalecer la captación, análisis, respuesta efectiva y oportuna de las solicitudes ciudadanas, con el objeto de aprendizaje que permita atender mejor las expectativas del usuario.
- Dar cumplimiento efectivo a Plan de Auditoría definido anualmente atendiendo a instrucciones gubernamentales e institucionales.
- Dar cumplimiento a metas del Plan estratégico de Auditoría Interna definido para Red Asistencial.

Productos Estratégicos

Línea Estratégica: Gestión Clínica Asistencial

- Desarrollo de la atención ambulatoria de especialidad
 - Cirugía menor.
 - Cirugía mayor ambulatoria.
 - Atención paciente quirúrgico.
 - Atención médica (paciente odontológico, oncológico, psiquiátrico, etc.).
- Desarrollo de la atención de hospitalización
 - Intervenciones quirúrgicas.
 - Atención modalidad Libre Elección.
 - Atención Infanto-Juvenil.
- Desarrollo de la atención de urgencia
 - Consulta médica infantil.
 - Consulta obstétrica.
 - Consulta médica adulto.
- Lograr la re acreditación del Hospital en calidad y seguridad del paciente
- Fortalecimiento de los procesos clínicos del establecimiento.
 - Consolidar la implementación de la estrategia SIDRA en la totalidad en Establecimiento.
 - Mejoramiento continuo de la estandarización y mejora de procesos clínicos.
 - Fortalecimiento de los procesos de atención GES.
 - Reducción de listas de espera quirúrgica y de especialidades.
 - Consolidar la implementación del Sistema GRD.

Línea Estratégica: Sustentabilidad Financiera

- Gestión eficiente de los recursos financieros.
- Cumplimiento de la programación establecida de PPV.

Línea Estratégica: Desarrollo estratégico del Capital Humano de la Organización.

- Desarrollo satisfactorio de las políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Incremento y potenciación de las competencias técnicas y transversales en los equipos de trabajo.
- Potenciación del cuidado de la salud de los trabajadores/as y equipos de trabajo.

Línea Estratégica: Satisfacción usuaria y participación ciudadana

- Incremento del desarrollo de la participación ciudadana.
- Potenciación del buen trato en las relaciones de trabajo y con los usuarios.
- Gestión satisfactoria de los sistemas de informaciones, reclamos y sugerencias.

- Incremento del desarrollo de la responsabilidad social de la Institución.

Línea Estratégica: Mejoramiento de infraestructura y equipamiento del establecimiento

- Implementación de la Tercera Fase de Normalización del Hospital Las Higueras.
- Logro de mantención y reposición satisfactoria del equipamiento médico e instalaciones requeridas para el desarrollo de las atenciones de salud.

Clientes Institucionales

- Respecto de clientes de la Institución, cabe consignar a todos los afiliados al Régimen de la Ley 18.469, incluidas sus cargas familiares; Personas carentes de recursos acreditadas como tal; Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas; causantes de subsidio único familiar; así como, toda persona derivada de otro establecimiento de la Red Asistencial
- En el contexto de las instituciones de salud pública, el Director/a debe responder a las necesidades y requerimientos de las autoridades de salud; entre éstos al/a Director/a del Servicio de Salud Talcahuano, Secretaria Regional Ministerial de Salud de la Región del Bío Bío, además de las autoridades ministeriales. A su vez, debe mantener las coordinaciones necesarias con las autoridades de la atención primaria de salud de su jurisdicción; Superintendencia de Salud; Fondo Nacional de Salud e ISAPRES.
- En cuanto a los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias, le corresponde relacionarse con la Contraloría General de la República.
- Con respecto a las organizacionales sociales, debe relacionarse y responder al Consejo Consultivo de Usuarios/as, organismo que representa a todas a las agrupaciones sociales conformadas en torno al Hospital y a los usuarios que lo requieran de su territorio.
- Además, construye alianza en beneficio del Hospital con otros establecimientos, entre ellos autoridades de gobierno, con el/la Gobernador/a de la Provincia de Bío Bío, el/la Alcalde/sa y Concejales de la comuna de Talcahuano, así como otras Instituciones, tales como Carabineros, Juzgado de Policía Local, entre otras entidades locales.
- En el ámbito de los campos clínicos, le corresponderá comunicarse con instituciones de educación superior (Universidades e Institutos Profesionales de Educación).

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- Mantención de un adecuado equilibrio financiero, garantizando la entrega de atenciones de salud de acuerdo a los estándares de calidad impulsados por el

nivel central.

- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamiento médico.

Además, existen mandatos gubernamentales de carácter específicos para el Hospital Las Higueras, entre los cuales se contemplan los siguientes:

- Ajuste de ejecución presupuestaria del Hospital a lo programado para el año.
- Reducción de listas de espera quirúrgica y de atenciones de consultas de especialidad.
- Otorgar atención oportuna a las personas que requieren consultas nuevas de especialidad e intervención quirúrgicas, focalizando la resolución priorizada por antigüedad.
- Disminuir los egresos de problemas de salud priorizados, contribuyendo a resolver la continuidad de atención.
- Conocer el volumen de derivación de APS a Especialidades, mejorando la resolutivez de la Atención Primaria y medir la no pertinencia de las SIC desde APS a la consulta de especialidad.
- Aumentar la oferta de consulta en especialidades de alta demanda, a través de la implementación de protocolos resolutivos para patologías definidas por su alta frecuencia y fácil resolución, generando así disminución de los tiempos de resolución.
- Aumentar la ambulatorización de las cirugías mayores trazadoras, mediante el desarrollo de un plan de trabajo que incluya estrategias asociadas a esta modalidad de resolución.
- Disminuir el N° de pacientes categorizados C4-C5 que asisten a la UATE del Hospital, a través de las estrategias y acciones definidas en conjunto por la Red Asistencial.
- Facilitar el acceso de la población a una atención ciudadana oportuna, de calidad y con enfoque de derecho; a través del fortalecimiento de las OIRS y el mejoramiento del trato, entre otros ámbitos vinculados a la satisfacción usuaria.
- Fortalecer la satisfacción usuaria en los ámbitos de recepción y acogida, trato e información y comunicación a usuarios y usuarias, en el contexto de la implementación del plan cuatrienal, estrategia Hospital Amigo y otras iniciativas en desarrollo en el establecimiento.
- Actualizar la cartera de prestaciones del Hospital y realizar diagnósticos de los procesos claves de las unidades de apoyo, con el objetivo de comprender su funcionamiento y contribuir a la mejora de sus procesos.
- Lograr que la red pública hospitalaria cumpla, en forma progresiva, con el compromiso presidencial de acreditar a los Prestadores Institucionales de salud para que puedan cumplir con la garantía de calidad GES.
- Medir el uso de los sistemas de información clínica y administrativa SIDRA del

Hospital, asegurando la completitud y calidad de los registros para contar con datos validados para la generación de indicadores de gestión clínica y administrativa.

- Mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores(as) del Hospital, a través del diseño, difusión y ejecución de los Planes Locales de Calidad de Vida Laboral construidos con metodología participativa.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Talcahuano se encuentra ubicado en la provincia de Concepción, en la comuna de Talcahuano. Su ámbito jurisdiccional comprende las comunas de Talcahuano, Hualpén, Tomé y Penco, con una población total asignada de 370.758 habitantes.

Dentro de la misión del Servicio de Salud Talcahuano se afirma que "Somos una red de salud pública al servicio de las personas, que otorga acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación, caracterizada por la participación, el compromiso y la innovación".

En su visión como Servicio se aspira a ser "Una red de salud integrada, líder en atenciones con estándares de calidad, resolutiva, oportuna y eficiente".

La Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano está integrada por establecimientos de salud de diversa complejidad, de los cuales 3 son Hospitales y corresponden a:

Hospital Las Higueras: Establecimiento Base de la Red Asistencial, de alta complejidad, Autogestionado en Red, Acreditado como prestador institucional y ubicado en la Comuna de Talcahuano.

Hospital Tomé: Establecimiento de alta complejidad, autogestionado en Red, acreditado como prestador institucional y ubicado en la Comuna de Tomé.

Hospital Penco- Lirquén: Establecimiento de mediana complejidad, acreditado y actualmente en proceso de Normalización.

Además, existen 11 Centros de Salud Familiar y se ubican en las comunas de Talcahuano (4), Hualpén (3) Tomé (2) y Penco (2); 11 Centros Comunitarios de Salud Familiar: Talcahuano (4), Hualpén (4), Tomé (2) y Penco (1). Posee además, 5 Postas de Salud rural: 4 en Tomé y 1 en Talcahuano, las cuales derivan a la Red Asistencial del Hospital de Tomé y de Talcahuano, pacientes que requieren atención de especialidades y subespecialidades como así también las urgencias que correspondan.

El Servicio de Salud Talcahuano se encuentra en proceso de normalización para los establecimientos hospitalarios en Las Higueras y Penco-Lirquén y en definición del mismo para el Hospital de Tomé.

2.4
CONTEXTO
INTERNO
DEL HOSPITAL

El Hospital las Higueras, Hospital Base de la Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano, está ubicado en el Sector las Higueras de la Comuna de Talcahuano. La localización actual corresponde a un sector poblacional de la comuna, cercana a su área industrial, contando con acceso terrestre de regular calidad desde las comunas a las que sirve: Talcahuano, Hualpén, Penco-Lirquén y Tomé.

En la actualidad, el Complejo Hospitalario, cuenta con un terreno de una superficie de 49.165 m² en donde se encuentran emplazados los edificios de la Normalización Etapa I y II y, junto a ellos, el edificio antiguo de hospitalización e industrial; un terreno adyacente perteneciente a la Dirección del Servicio de Salud Talcahuano, que cuenta con una superficie de 1.919,25m² ; y un terreno en comodato perteneciente a Compañía de Acero del Pacífico (C.A.P.), que cuenta con una superficie de 5.910,94m², destinado a absorber los estacionamientos de funcionarios y visitas, constituyen la superficie despejada por el Hospital.

El Centro de Atención Ambulatoria de Alta Complejidad del Hospital Las Higueras (CAAAC) corresponde a la Etapa de Normalización con una superficie construida de 13.138,78m² y se caracteriza por presentar amplias salas de espera de pacientes, amplias vías de acceso, de circulación restringida y evacuación para enfrentar casos de emergencia y contar con alrededor de 130 box médicos para la atención de salud ambulatoria.

El Hospital Las Higueras inicia a partir del año 2015 un ambicioso proyecto que le permitirá completar la normalización del Hospital en sus ámbitos de gestión, infraestructura, recursos físicos, recursos humanos y financieros y alcanzar altos estándares sanitarios. El inicio de la normalización implica la renovación total de su infraestructura con una inversión de más de 140 millones de dólares en aproximadamente 5 años.

El proyecto de Las Higueras, en la Tercera Etapa, intervendrá las áreas de Atención Cerrada (Hospitalización), aumentará el número de camas de 401 a 501, de las cuales 12 serán de uso exclusivo para cardiocirugía. Áreas Industriales, Unidades de Apoyo (Farmacia, Central de Alimentación, Sedile, Laboratorio Dental, Rehabilitación Integral), Corta Estadía, Hospital de Día, Diálisis, Pensionado y Unidades de Apoyo Administrativo, entre otras. Se trata de una superficie proyectada de 62 mil metros cuadrados y una inversión de más de 87 mil millones de pesos.

En cuanto a equipamiento, se destaca la adquisición del primer resonador nuclear magnético por un monto aproximado de mil quinientos millones de pesos, en actual implementación en el Hospital Las Higueras.

La Etapa II de Normalización, cuenta con una superficie construida de 25.566,20m² en donde se concentran las Unidades de Pacientes Críticos, Unidades de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico, Unidad de Emergencia y adosado a éste se encuentra el edificio Administrativo.

El Hospital Las Higueras cuenta en la actualidad con 418 camas, distribuidas según se señala a continuación:

| Camas Básicas | | Camas Críticas | |
|--|------------|---|-----------|
| Adultos | | Adultos | |
| Área Medicina | 99 | UCI | 12 |
| Área Quirúrgica | 139 | UCI coronaria | 6 |
| Área Obstétrica | 42 | UTI | 18 |
| Área Pensionado | 11 | UTI coronaria | 6 |
| Área Psiquiatría Adultos Corta Estadía | 8 | | |
| Total Camas Básicas Adultos | 299 | Total Camas Críticas Adultos | 42 |
| Pediátricas | | Pediátricas | |
| Área Médico Pediátrica Básica | 34 | UCI Pediátrica | 3 |
| Área Médico Quirúrgico Pediátrica | 16 | UTI Pediátrica | 6 |
| | | Neonatología UCI | 4 |
| | | Neonatología UTI | 6 |
| | | Neonatología Básica | 8 |
| Total Camas Básicas pediátricas | 50 | Total Camas Críticas pediátricas | 27 |
| Total Camas Básicas | 349 | Total Camas Críticas | 69 |

El Hospital Las Higueras ofrece a su población usuaria, una cartera de prestaciones de salud representadas fundamentalmente por:

Consultas médicas ambulatorias de especialidades / Consultas ambulatorias de profesionales no médicos / Consultas odontológicas de especialidad / Consultas de emergencia / Hospitalización / Hospitalización Domiciliaria / Intervenciones quirúrgicas de mediana y alta complejidad, programadas o electivas y de urgencia, ambulatorias y no ambulatorias / Procedimientos médicos de mediana y alta complejidad

Exámenes de Laboratorio (Urgencias, Bioquímica general, Hematología, Microbiología, Hormonas, Inmunología: Exámenes de Imagenología (Radiología simple, Radiología compleja, Ultrasonografía, Tomografía Axial computarizada, Resonancia) / Exámenes de Anatomía Patológica (Citodiagnóstico, Diagnóstico Histopatológico, Necropsias) / Medicina y Transfusional: atención del donante, transfusión de derivados sanguíneos) / Farmacia (Dispensación general Dispensación Dosis Unitarias, Nutrición Parenteral, Preparados oncológicos)

Especialidades Médicas y Odontológicas

MEDICINA INTERNA Y SUS SUBESPECIALIDADES: Broncopulmonar / Cardiología / Nefrología / Reumatología / Hematología / Oncología / Endocrinología y Diabetes / Gastroenterología / Neurología / Infectología y Nutrición.

CIRUGIA ADULTOS Y NIÑOS Y SUS SUBESPECIALIDADES: Cirugía general / Digestiva / Proctología / Plástica Reconstructiva / Mastología / Oncología /

Cabeza y Cuello / Vascular Periférico / Cirugía Bariátrica / Cardiocirugía.

PEDIATRIA Y SUBESPECIALIDADES: Pediatría general; Alto riesgo; Prematuros; Nefrología; Bronco pulmonar; Gastroenterología; Cardiología; Neurología; Endocrinología; Inmunología; Hematología y Oncología.

NEONATOLOGÍA: Atención Básica, Atención Intermedia, Atención Intensiva.

GINECOOBSTETRICIA Y SUBESPECIALIDADES: Alto riesgo reproductivo / Medicina Perinatal / Ginecología general / Patología cervical / Climaterio / Fertilidad / Puerperio patológico / Oncología ginecológica / Endocrinología ginecológica / Ecografía y ginecológica.

TRAUMATOLOGIA Y ORTOPEDIA ADULTOS Y NIÑOS: Cirugía de caderas, rodilla, mano, hombros, HNP, entre otras.

DERMATOLOGIA: Atención adultos y niños / cirugía menor / puvaterapia / entre otras.

OFTALMOLOGIA: Cirugía de párpado, córnea, retina, estrabismo / retinopatía del prematuro / vitrectomías / etc.

OTORRINOLARINGOLOGIA: Naso-faringo-laringoscopías / Audiometrías / emisiones otoacústicas / etc.

UROLOGIA: Urología general y oncológica / Trasplantes renales / etc.

UNIDAD ONCOLOGICA AMBULATORIA: Quimioterapia/ Alivio del Dolor.

ODONTOLOGIA: Odontopediatría / Prótesis / Radiología / Endodoncia / Periodoncia / Cirugía Máxilo Facial / Ortodoncia / Implantología.

GERIATRIA

PSIQUIATRIA Y SALUD MENTAL Depresión / Esquizofrenia / Psicosis / Violencia Intrafamiliar /Maltrato Infantil / Demencia y Trastornos Orgánicos / Trastornos Emocionales y del desarrollo / Trastornos Híper cinéticos / Tratamiento Ambulatorio de Alcohol y Drogas / Peritajes / Programa de Reparación Integral en Salud para Personas Afectadas por Represión Política 1973- 1990 (PRAIS).

KINESIOLOGIA: Atención abierta y cerrada, Salas IRA y ERA, Sala de rehabilitación moderna y con tecnología de última generación.

ATENCION NUTRICIONAL: Atención infanto-juvenil y del adulto en Obesidad mórbida / Promoción y Prevención de la salud / etc.

PENSIONADO: Atención adulta e infantil.

UNIDADES DE PACIENTE CRÍTICO: Unidad de Paciente Crítico Adultos (Intensivo e Intermedio), Unidad de Paciente Crítico Pediátrico (intensivo e intermedio).

UNIDAD DE MEDICINA CARDIOVASCULAR INTEGRADA: Hemodinamia / Electrofisiología / Unidad Coronaria y Unidad de Cardiocirugía.

CENTRO REGIONAL DE DIAGNÓSTICO IMAGENOLÓGICO DE LA MAMA: Mamografías / Ecografía mamaria / Biopsia estereotáxica / Biopsia Core.

UNIDAD DE DIÁLISIS, PROCURAMIENTO Y TRASPLANTE RENAL: Hemodiálisis / Peritoneodiálisis / Diálisis de agudos / Procuramiento de órganos / Trasplantes renales.

ENFERMEDADES DE TRANSMISION SEXUAL / VIH. SIDA

Los principales productos generados por el Hospital son los siguientes:

| Actividad | Año 2014 | Año 2015 | Año 2016 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Consultas de Urgencia(médico) | 114,496 | 106,683 | 107,762 |
| Consultas de Especialidad | 197,599 | 192,235 | 203,119 |
| Total | 312,095 | 298,918 | 310,881 |
| Total de Partos | 2,743 | 2,532 | 2,238 |
| Cesáreas | 847 | 730 | 691 |
| % cesáreas | 30.9% | 28.8% | 30.9% |
| Indicadores de hospitalización | | | |
| Egresos hospitalarios | 22,611 | 20,784 | 20,160 |
| Índice ocupacional | 85.10% | 85.08% | 84.61% |
| Promedio días estada | 5.76 | 6.16 | 6.44 |
| Total Intervenciones quirúrgicas | 19,149 | 18,145 | 18,361 |
| Intervenciones quirúrgicas electivas mayores no ambulatorias | 7,126 | 7,223 | 7,711 |
| Intervenciones quirúrgicas Electivas Mayores Ambulatorias | 2,036 | 2,223 | 2,179 |
| Intervenciones quirúrgicas de urgencia mayores | 2,736 | 2,909 | 2,930 |
| Intervenciones quirúrgicas menores | 7,251 | 5,790 | 5,541 |

Respecto a la deuda del establecimiento, al 31 de marzo del año en curso, ésta ascendió a: M\$ 2.822.411.-

Respecto a la lista de espera del Hospital, al 31 de marzo del año 2017, existen 4062 intervenciones de especialidades quirúrgicas pendientes. Así mismo, sus listas de esperas de consultas de especialidad pendientes ascienden a 33.139.

2.5 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



El equipo de trabajo del Director/a del Hospital Las Higueras está conformado por:

- **Subdirector/a Médico (Gestión Asistencial):** Asesora y colabora con el/la Directora/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el Hospital.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesora y colabora con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia; Finanzas, Recursos Físicos, TICs y Producción.
- **Subdirector/a de Gestión de Personas:** Encargado de gestionar los diversos aspectos que afectan a las personas y equipos que integran el Hospital.
- **Encargado/a Gestión del Cuidado:** Le corresponde asesorar en materias vinculadas a la gestión

del cuidado dentro del establecimiento, y contribuir a la implementación del modelo de gestión hospitalaria, desde el ámbito de su competencia, entre otras funciones.

- **Encargado de Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas:** Responsable de conducir, coordinar y organizar las actividades institucionales planificadas en materias de la comunicación organizacional interna y la aplicación de herramientas y metodología orientadas a una política de comunicación e información.
- **Encargado/a Unidad de Auditoría:** le corresponde desarrollar la función de auditoría, en coordinación con el Depto. de Auditoría del Servicio de Salud Talcahuano, de acuerdo a las normas técnicas que imparta los órganos respectivos.
- **Encargado/a Unidad de Calidad y Seguridad de la Atención:** le corresponde asesorar en los procesos relacionados con el modelo centrado en la calidad y seguridad de las atenciones de salud y coordinar el programa de control de infecciones asociadas a la atención en salud.
- **Encargado/a Unidad Acogida al usuario:** le corresponde asesorar en materias relacionadas con la participación social y satisfacción usuaria, a través de la formulación de planes y programas, tendientes a fomentar el desarrollo de ciudadanía activa ligada a las acciones de salud, como también la gestión de las solicitudes ciudadanas de acuerdo a la normativa vigente.
- **Encargado/a Unidad de Planificación y Control de Gestión:** le corresponde la conducción de los procesos de planificación, monitoreo y evaluación de las principales áreas de la gestión hospitalaria, con el fin de orientar resultados a las líneas estratégicas definidas por el establecimiento para el logro de metas y objetivos.
- **Unidad de Asesoría Jurídica:** Encargado de brindar asesoría en materia legal a todas las dependencias del Hospital.
- **Encargado/a Unidad de Grupo Relacionado Diagnóstico (GRD):** Responsable de aplicar y desarrollar herramientas de evaluación y seguimiento sobre la gestión clínica que dé cuenta del comportamiento de la producción clínica, proporcionando información adecuada, oportuna y fidedigna, que oriente la toma de decisiones para una gestión de mayor calidad y eficiencia del accionar clínico.

2.6 DIMENSIONES DEL HOSPITAL

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|-------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 1.873 |
| Dotación de Planta | 778 |
| Dotación a Contrata | 1.095 |
| Personal a Honorarios | 367 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| Presupuesto Corriente | \$56.321.841.000.- |
| Presupuesto de Inversión | \$ 88.986.000.- |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Hospital Las Higueras atiende a la población de las comunas de Talcahuano, Hualpen, Penco y Tomé, la que en totalidad asciende a más de 370.000 personas.

El porcentaje de personas pertenecientes a etnias originarias es un 3,8%, correspondiendo principalmente a la etnia mapuche.

La población presenta una distribución por grupos de edad, en general, similar al del resto del país. Sin embargo, pese a que el porcentaje de mayores de 65 años es de 9,7%, un punto mayor que el nacional, 8,8%, es importante consignar que, en promedio, en las cifras se esconde un envejecimiento mayor que los porcentajes nacionales, especialmente en la comuna de Hualpén (12,8%).

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud (Gestión Asistencial).
3. Director/a Atención Primaria del Servicio de Salud.
4. Director/a de Hospital Las Higueras.
5. Director/a de Tomé.
6. Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Las Higueras.
7. Subdirector/a Médico del Hospital Las Higueras.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital Las Higueras, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en Redes Integradas de Servicios de Salud y modelo de atención vigente.
2. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario autogestionado, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población usuaria.
3. Organizar y establecer, desde su ámbito de competencia y en alineación con el Gestor de Redes, la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
4. Desarrollar y mantener sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.
5. Favorecer el desarrollo de una gestión del capital humano de alta competencia y estándares de calidad en el desarrollo de su desempeño, cumpliendo con las metas institucionales del Hospital y del Servicio de Salud Talcahuano.
6. Velar por la correcta, oportuna y eficiente asignación y administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y financieras, a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas por el Gestor de Redes.
7. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción, PPV (Programa Prestaciones Valoradas) – GES (Garantías Explícitas en Salud) comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
8. Planificar y desarrollar mecanismos y/o actividades que permitan fortalecer las relaciones y acciones conjuntas con la comunidad, actores sociales, gremios y usuarios internos y externos del establecimiento.
9. Fortalecer la competencia de los equipos de trabajo clínico y administrativo, enfatizando el desempeño sanitario colaborativo e integrado en la Red Asistencial.
10. Liderar los procesos de re acreditación institucional y normalización del establecimiento con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|---|---|
| <p>1. Incrementar los logros de la gestión asistencial del Establecimiento Hospitalario, desde su rol de Hospital Base; con el objetivo de entregar una atención oportuna, eficiente y de calidad a la población usuaria, coherente con el modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).</p> | <p>1.1 Implementar un plan que permita lograr la re acreditación de calidad de prestadores institucionales en salud y elevar su estándar.</p> <p>1.2 Desarrollar estrategias de gestión sanitaria y de apoyo administrativo, orientado a mantener la calidad de establecimiento autogestionado en Red.</p> <p>1.3 Reducir los tiempos de espera en consultas de especialidades médicas y lista de espera quirúrgica de menor y mediana complejidad, de la Red Hospitalaria del Servicio de Salud Talcahuano, con el uso eficiente de los recursos de especialidades médicas y pabellón.</p> |
| <p>2. Fortalecer un modelo de atención de salud centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.</p> | <p>2.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento, gestionando el oportuno cumplimiento de las garantías GES y no GES.</p> <p>2.2 Consolidar y mantener políticas de participación social, consolidado niveles de participación de mayor complejidad con los diversos actores de la comunidad y usuarios.</p> |
| <p>3. Lograr el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital.</p> | <p>3.1 Desarrollar planes que consideren la aplicación y evaluación de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos, en relación con las exigencias de la autogestión hospitalaria y los objetivos gubernamentales.</p> <p>3.2 Implementar planes para el logro del equilibrio financiero, pago oportuno de proveedores e incremento de los ingresos propios del Establecimiento.</p> |
| <p>4. Lograr la total normalización del establecimiento en sus áreas de gestión, infraestructura, equipamiento, recursos humanos y financieros con especial énfasis en el modelo de gestión hospitalaria, para lograr la instalación exitosa del nuevo modelo gestión.</p> | <p>4.1 Implementar un plan de cambio organizacional, derivado del proceso de Normalización de la III Etapa del Hospital.</p> <p>4.2 Planificar, implementar, controlar y evaluar plan de trabajo institucional orientado a la incorporación de nuevo modelo de gestión clínico-administrativo del Hospital.</p> <p>4.3 Lograr la involucración de la comunidad hospitalaria en el proceso de cambio que conlleva la total normalización del Centro Hospitalario.</p> |

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1. VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|---|-------------------|
| <p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> | 10% |
| <p>A2. 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. Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p> | 10% |
| <p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la Organización.</p> | 20% |
| <p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcione en viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> | 15% |
| <p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> | 15% |
| <p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> | 20% |
| <p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p> | 10% |
| TOTAL | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO**5.1
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

| | |
|---|---|
| Nº Personas que dependen del cargo | 2240 |
| Presupuesto que administra | \$56.321.841.000.- (Presupuesto corriente) \$ 88.986.000.- (Presupuesto inversión) |

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con el cargo de Director/a de Hospital son los siguientes:

- Subdirector/a Médico.
- Subdirector/a Administrativo/a.
- Subdirector/a de las Personas.
- Encargado/a Unidad de Gestión de casos.
- Encargado/a Unidad de Auditoría.
- Encargado/a Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas.
- Encargado/a Unidad de Asesoría Jurídica.
- Encargado/a Unidad de Calidad y Seguridad de la Atención.
- Encargado/a Unidad de Gestión del Cuidado.
- Encargado/a Unidad de Apoyo a la Investigación.
- Encargado/a Unidad Acogida al Usuario.
- Encargado/a Unidad de Planificación y Control de Gestión.
- Encargado/a Unidad de Grupo Relacionado Diagnóstico (GRD)

Además, a nivel de Red, se relaciona principalmente con:

- Director/a Servicio de Salud.
- Director/as Hospitales de la Red.
- Subdirectores/as Médicos, Administrativos/as y de las Personas de la Red.
- Jefes/as de Departamento de la Dirección de Servicio.
- Directores/as Salud Municipal.
- Directores/as de Establecimiento de Atención Primaria.
- Etc.

5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

El Director/a del Hospital Las Higueras para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos

- **Nivel directivo:** Subdirectores, jefes de centros de responsabilidad, consejo directivo, jefaturas clínicas, administrativas, técnicas y del cuidado.
- **Asesorías técnicas:** Comités asesores, organismos asesores.
- **Relaciones laborales:** Gremios, estamentales, funcionarios directos.

Clientes Externos

- La Población usuaria como su principal cliente, detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados.
- En el contexto de las instituciones de salud pública, el Director/a debe responder a las necesidades y requerimientos de las autoridades de salud; entre éstos al/a Director/a del Servicio de Salud Talcahuano, Secretaria Regional Ministerial de Salud de la 8va. Región, además de las autoridades ministeriales. A su vez, debe mantener las coordinaciones necesarias con las autoridades de la atención primaria de salud de su jurisdicción, para responder a los requerimientos de salud de la población. Le corresponde mantener también canales de comunicación con establecimientos hospitalarios no públicos y sectores relaciones del ámbito socio-comunitario (Ej.: educación).
- En el contexto de las organizacionales sociales, debe relacionarse y responder al Consejo Consultivo de Usuarios/as, organismo que representa a todas a las agrupaciones sociales conformadas en torno al Hospital.
- Además se relaciona con parlamentarios regionales, Gobierno Regional, el/la Gobernador/a de la Provincia de Bío Bío, el/la Alcalde/sa y Concejales de la comuna de Talcahuano y Hualpén y organizaciones civiles de la comuna.

Actores claves:

- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República
- Asociaciones de funcionarios:
 - FENATS: 660 afiliados
 - FENPRUSS: 247 afiliados
 - ATECPA: 165 afiliados
 - ASENF: 214 afiliados
 - ANCHOSA: 5 afiliados

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.108.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 65% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$3.049.141.- | \$1.981.942.- | \$5.031.083.- | \$4.123.779.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.017.498.- | \$2.611.374.- | \$6.628.872.- | \$5.235.839.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.494.000.- |
| | | | | | |
| No Funcionarios** | Todos los meses | \$3.035.338.- | \$1.972.970.- | \$5.008.308.- | \$4.107.927.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$4.108.000.- |

***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.

5.5 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, deberá 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 Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 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 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.

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 3° 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.