

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LOS ANDES**  
**SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Valparaíso, Los Andes

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A el/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de Los Andes, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aconcagua y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios/as.

Funciones Estratégicas del Hospital San Juan de Dios de Los Andes

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario/a, focalizado en la implementación de la estrategia de reactivación y recuperación de cuidados postergados, tiempos de espera y aumentos de producción.
2. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Velar por una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones del cuidado de la salud mental del personal y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables, que contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, infraestructura y equipamiento, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, a fin de tender a la sostenibilidad financiera
5. Velar por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando oportunamente la información de esta gestión.
6. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los/las usuarios/as-beneficiarios/as del hospital e implementar estrategias de mejora.
7. Contar con información actualizada de los procesos asistenciales intrahospitalarios, generando las estrategias de mejora continua.
8. Promover la comunicación efectiva con los distintos estamentos del establecimiento, impulsando que los/las integrantes de la organización sean agentes de cambio, en la forma de relacionarse con los/las usuarios/as de la red asistencial.
9. Fortalecer la gestión comunitaria del establecimiento, asumiendo la responsabilidad del cuidado integral de la salud de la población del territorio asignado, contribuyendo a la continuidad del cuidado en la red asistencial.
10. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-06-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P.

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>13</b>
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	<b>722</b>
Presupuesto que administra	<b>M\$ 23.153.810</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Posicionar al Hospital como un establecimiento de excelencia a nivel de la red, fortaleciendo la complementariedad y oportunidad en la atención.	<p>1.1 Generar un Plan de desarrollo, a partir de la actualización de los Lineamientos Estratégicos del Servicio de Salud, que fortalezca al hospital en la coordinación con la red.</p> <p>1.2 Implementar estrategias para mantener y consolidar la acreditación hospitalaria, y el modelo de autogestión hospitalaria.</p> <p>1.3 Desarrollar estrategias orientadas a aumentar la productividad institucional, con el fortalecimiento de la capacidad resolutive del establecimiento, ya sea en atención abierta, como cerrada, en especial en la actividad quirúrgica.</p> <p>1.4 Impulsar la ambulatorización de la atención, como uno de los pilares del nuevo modelo de atención hospitalaria, enfatizando la necesidad de desarrollar la cirugía mayor ambulatoria y la hospitalización domiciliaria, para favorecer la recuperación de los pacientes y optimizar los recursos.</p> <p>1.5 Ejecutar un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los recursos, según los indicadores de GRD, en especial en lo referido a camas (disminuyendo los pacientes categorizados D2-D3 según riesgo dependencia), uso de pabellones e intervenciones quirúrgicas (por medio de cirugías mayores ambulatorias,).</p> <p>1.6 Diseñar e implementar estrategias y acciones que permitan disminuir los tiempos de espera de los/as usuarios y usuarias en intervenciones quirúrgicas y consultas de especialidades.</p>
2. Optimizar el uso y control de los recursos financieros y presupuestarios.	2.1 Generar estrategias para la mantención del equilibrio financiero, dando respuesta oportuna a las necesidades de la población usuaria.

	<p>2.2 Velar por la recuperación eficiente y oportuna de los ingresos propios.</p> <p>2.3 Cautelar el debido proceso en gestión de compras.</p>
<p>3. Optimizar la atención de los/as usuarios y usuarias, asegurando la excelencia, seguridad y facilitando la participación social.</p>	<p>3.1 Diseñar y proponer un modelo de atención con perspectiva de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión interna y externa del hospital.</p> <p>3.2 Elaborar e implementar un plan que fortalezca la participación social, en apoyo de la ejecución de políticas y acciones de salud, con perspectiva de género e inclusión.</p> <p>3.3 Elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento del trato al/a la usuario/a, incrementando su nivel de satisfacción, considerando las normativas vigentes.</p>
<p>4. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados, para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos, tanto de los usuario/as como de los/as funcionarios/as.</p>	<p>4.1 Implementar un plan de acción tendiente a disminuir la tasa de siniestralidad, con especial atención a las principales causas de los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales.</p> <p>4.2 Fomentar el proceso de atención de salud del personal, con orientación biopsicosocial y la disminución de ausentismo por licencias médicas curativas.</p> <p>4.3 Facilitar la implementación y desarrollo de estrategias de promoción y prevención en torno al cuidado de la salud mental de funcionarios/as y equipo de salud.</p> <p>4.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios/as y las instancias de participación funcionaria/o.</p> <p>4.5 Realización de diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas, en relación a los/as funcionarias/os.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.968.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Aconcagua.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/as de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el 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/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/as 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).

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

Estar en posesión de un 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.

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° 9, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer 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 clínicas en materias afines en instituciones públicas o privadas.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

\*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 1°, la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

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

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>735</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 23.153.810</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Aconcagua se ubica en la Región de Valparaíso la cual tiene una población de 1.995.538 habitantes, siendo la segunda más poblada del país, según los datos de proyección población para el año 2022 del INE. En esta región el 91.7% (1.830.215 habitantes) corresponde a población urbana mientras que el 8.3% (165.323 habitantes) residen en zonas rurales.

La región de Valparaíso se encuentra dividida por 08 provincias y 38 comunas. En esta región se presentan indicadores de pobreza e indigencia de 7.1%, respecto con el promedio país este porcentaje es de un 8.6%, según datos de la encuesta CASEN año 2017.

La jurisdicción del Servicio de Salud Aconcagua está conformada por la Provincia de San Felipe, la cual se compone de 06 comunas (San Felipe, Santa María, Putaendo, Panquehue, Catemu y Llay-Llay) y la Provincia de Los Andes, la cual se compone de 04 comunas (Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada de Los Andes).

El Servicio de Salud Aconcagua cuenta para el año 2022 con una proyección de Población INE de 288.579 habitantes, que corresponde al 1.5% de la Población proyectada para el País (19.828.563 habitantes).

El Hospital San Juan de Dios de Los Andes, está inserta en la Provincia y comuna de Los Andes, colindando con las comunas de San Esteban, Calle Larga y Rinconada de Los Andes. Este Establecimiento es el Hospital Cabecera de la Provincia de Los Andes, y posee una complejidad alta.

Como hospital cabecero de la Provincia de Los Andes, y según definiciones del Gestor de Red, el Establecimiento trabaja de manera complementaria y en base a la estrategia de polos de desarrollo con el Hospital San Camilo de San Felipe, el cual es cabecera de la Provincia de San Felipe.

En cuanto a la caracterización de la población respecto de la previsión que atendió el Establecimiento, se cuenta que, de los egresos del año 2021, que un 91.3% correspondieron a beneficiarios FONASA. No obstante, por ser un año influenciado por el contexto pandemia, se presentan datos del año 2019 de previsión, según egresos codificados por GRD, el cual arroja que UN 85.6% corresponde a beneficiarios Fonasa Institucional. El detalle de previsión de egresos para el año 2019 es el siguiente:

Tabla: Egresos GRD por previsión año 2019.

PREVISIÓN	EGRESOS	% EGRESOS
Capredena	38	0.4%
Dipreca	5	0.1%
Fonasa Institucional (MAI) A	1,525	16.8%
Fonasa Institucional (MAI) B	3,959	43.6%
Fonasa Institucional (MAI) C	1,010	11.1%
Fonasa Institucional (MAI) D	1,280	14.1%
Fonasa Libre Elección (B,C,D)	884	9.7%
Isapre	199	2.2%
Particular	186	2.0%
<b>TOTAL</b>	<b>9,086</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Unidad GRD, Hospital San Juan de Dios de Los Andes, año 2019.

Respecto de la población beneficiaria para el Servicio de Salud Aconcagua, según publicación datos abiertos Fonasa para el año 2021, esta fue de 240.892, donde, 38.490 se encuentran inscritos en tramo A (15.98%), 103.769 personas se encuentran en tramo B (43.08%), 36.970 personas en tramo C (15.35%) y 61.663 en tramo D (25.60%).

En la comuna de los Andes la población beneficiaria FONASA, alcanza un total de 55.385 personas, siendo la población en tramo A; 6.959 (12.56%), en tramo B; 22.567 (40.75%), en tramo C; 9.607 (17.35%) y tramo D; 16.252 (29.34%).

Mientras que la población beneficiaria en la Provincia de los Andes corresponde a 96.307 personas, existiendo 13.967 (14.50%) en tramo A, 39.708(41.23%) en tramo B, 15.846 (16.45%) en tramo C y 26.786 (27.81%) en tramo D.

El hospital, el primero de la Provincia de Los Andes, inició sus funciones el 23 de noviembre de 1863 y fue construido por iniciativa de José Antonio del Villar para contrarrestar los efectos de una plaga de viruela que azotaba la zona.

En 1936 se iniciaron las gestiones para la construcción de un nuevo edificio, que fue inaugurado finalmente en octubre de 1951.

El año 2010 son inauguradas las obras de normalización del establecimiento, que consideraron remodelación de la planta física del edificio, aumento de la dotación de personal y la adquisición de equipamiento de apoyo terapéutico y diagnóstico por un monto superior a los \$11 mil millones.

El año 2013, la Superintendencia de Salud otorga la Acreditación en Calidad al Hospital San Juan de Dios de Los Andes, siendo reconocido como el primer hospital de regiones en alcanzar esta categoría. Los años 2016 y 2019 logra reacreditarse ante la Superintendencia de Salud.

El hospital cuenta con 168 camas, distribuidas en los servicios de Cirugía, Medicina, Traumatología, Gineco-Obstetricia, Pediatría, Neonatología, Pensionado y Unidad de Paciente Crítico.

Además, el hospital posee polos de desarrollo para las especialidades de Traumatología, Dermatología, Urología y Reumatología, las que atienden población de las provincias de San Felipe y Los Andes. Además, posee el desarrollo de especialidades odontológicas.

También cuenta con las siguientes unidades de apoyo diagnóstico y terapéutico: Consultorio Adosado de Especialidades, Unidad de Emergencias, Unidad Dental, Laboratorio Clínico y Medicina Transfusional, Imagenología, Pabellones Quirúrgicos, Kinesiología, Alimentación y Esterilización.

**Visión Hospital San Juan de Dios de Los Andes:**

“Ser reconocidos como el mejor Hospital de Chile, en la entrega de servicios Ágiles, Amables y Seguros a nuestros usuarios.

**Misión Hospital San Juan de Dios de Los Andes:**

“Entregar servicios de salud con calidad y calidez a los usuarios de la red asistencial”.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LOS ANDES**

**PERSPECTIVA APRENDIZAJE Y DESARROLLO**

1. Optimizar y fomentar el uso y desarrollo de los sistemas de información disponibles en la institución.
2. Colaborar en el desarrollo de la motivación, eficiencia y conocimiento de los trabajadores de la institución.
3. Potenciar la mejora continua de los procesos clínicos críticos.
4. Consolidar, fortalecer y mejorar el sistema de gestión de calidad y seguridad de la atención.

**PERSPECTIVA PROCESOS INTERNOS**

1. Controlar y optimizar los procesos financieros críticos.
2. Fortalecer los procesos clínicos, de apoyo y logísticos.
3. Utilizar eficientemente los recursos de la institución.
4. Aplicar procesos clínicos que permitan resguardar la atención de calidad y de seguridad al usuario.
5. Inspeccionar y verificar el correcto cumplimiento de los procesos internos de la institución.

**PERSPECTIVA FINANCIERA**

1. Mantener control del presupuesto institucional.
2. Efectuar mejoramiento de la productividad de la institución.
3. Controlar el comportamiento de estancia de los usuarios en el recurso cama del establecimiento.
4. Disminuir y/o reducir los costos producidos por la no calidad.

**PERSPECTIVA USUARIA**

1. Mejorar los tiempos de respuesta ante la demanda de atención de los usuarios.
2. Fomentar la respuesta de reclamos y participación del ciudadano en la institución.
3. Impulsar una articulación activa con la red en la referencia y contrareferencia.
4. Optimizar la calidad de los procesos de atención a los usuarios resguardando su seguridad y dignidad, y reduciendo costos.
5. Entregar atención al usuario mediante una buena satisfacción y confort

**PROYECTOS DE INVERSION O NORMALIZACION A CORTO Y MEDIANO PLAZO**

<b>PROYECTO CORTO PLAZO</b>	<b>ETAPA</b>
Proyecto equipos médicos e industriales	Diseño
Proyecto equipos ley de cáncer	Diseño
Renovación 3 ascensores	Ejecución
Adquisición de 1 unidad dental	Diseño
<b>PROYECTOS MEDIANO PLAZO</b>	<b>ETAPA</b>
Normalización UPC adultos	Estudio Pre Inversional

Las especialidades médicas y odontológicas que se desarrollan en el establecimiento se describen a continuación:

<b>Especialidades Médicas</b>	<b>Sub-Especialidades Médicas</b>
Medicina Interna	Cirugía Digestiva
Cirugía Adulto	Cirugía Maxilofacial
Pediatría	Cirugía de Mamas
Obstetricia y Ginecología	Cirugía Vascul Periférica
Traumatología	Cirugía Plástica y Reparadora
Dermatología	Cirugía Bariátrica
Urología	Broncopulmonar
	Cardiología
	Endocrinología
	Gastroenterología
	ITS
<b>Especialidades Odontológicas</b>	Reumatología
Periodoncia e Implantología	Cuidados Paliativos
Cirugía Maxilofacial	Medicina Reproductiva
Odontopediatría	Alto Riesgo Obstétrico
Ortodoncia	Patología Cervical
Rehabilitación Oral	Neonatología
Endodoncia	Inmunología
	Nefrología
	Nutrición Infantil
	Broncopulmonar Infantil
	Neurología Infantil
	Gastroenterología Infantil

Se describe a continuación los principales indicadores de gestión clínica del establecimiento, obtenidos en los últimos cuatro años.

<b>INDICADORES</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALIDAD	57,062	62,164	29,340	42,342
IQ MAYORES ELECTIVAS (incluye urgencias)	5,633	5,976	4,135	4,351
IQ MENORES	6,126	5,341	2,783	3,281
IQ TOTALES	11,759	11,317	6,918	7,635
N° CAMAS DOTACIÓN	168	168	168	168
EGRESOS HOSPITALARIOS	9,081	9,086	6,807	6,862
DÍAS CAMA OCUPADO	51,571	50,734	40,833	4,383
PROMEDIO DÍA ESTADA	5,62	5,57	6,08	6,23
PORCENTAJE DE OCUPACIÓN	86,1	84,7	71,4	78,1

Fuente: REM A, B, 20.

**Lista de espera al mes de abril del presente año 2022:**

Especialidades médicas: 7730  
 Intervenciones Quirúrgicas:4138  
 Odontológicas: 3378

La deuda del establecimiento al mes de abril del presente año 2022, asciende a \$752.000.000

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Clientes Internos:**

El/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de Los Andes, se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.

El/la Directora/a del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.

Los/as Subdirectores/as del Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondiente a gestión asistencial, del cuidado, de recursos físicos y financieros y de recursos humanos.

Equipo Directivo del Establecimiento, para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.

Las asociaciones de funcionarios/as del hospital.

Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación.

Subdirectores/as y los/as integrantes del Equipo Directivo del Establecimiento.

Asociaciones de funcionarios/as existentes en el Establecimiento y Capítulo Médico.

Jefes/as de Servicio Clínico y Unidades de Apoyo, Jefes/as de Departamento y Unidades del Establecimiento.

**Clientes Externos**

El principal cliente del Director /a del establecimiento, es su población beneficiaria.

Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud Aconcagua, la Autoridad Sanitaria Regional, municipalidades y directivos del Ministerio de Salud.

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 Provincia de Aconcagua y la Región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.

Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital participa de los 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.

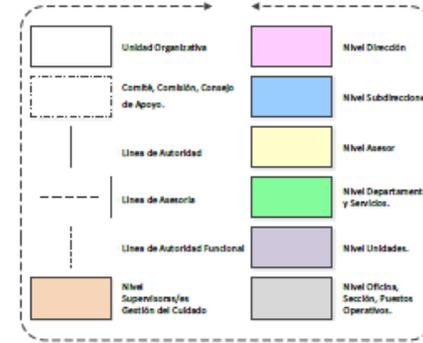
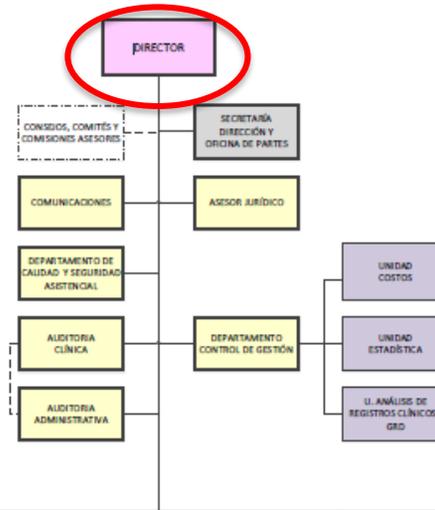
Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación, con los que se mantiene convenios vigentes. Propuestas a incluir

Asociaciones de funcionarios/as existentes en el Establecimiento:

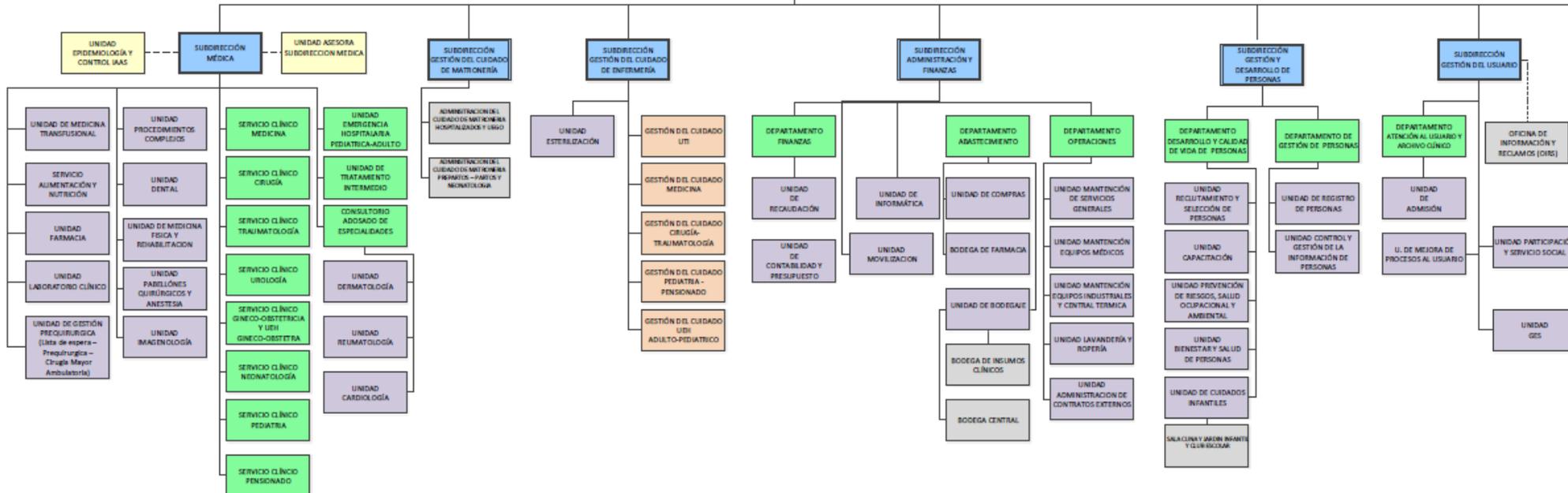
<b>Asociación Funcionaria (AAFF)</b>	<b>Número Asociado/as</b>
FEDEPRUS	148
FENACOR	6
FENATS ACONCAGUA	231
FENATS NACIONAL	40
FENATS UNITARIA	62
FEDERACION TÉCNICOS ENFERMERÍA	67
<b>TOTAL AFILIADOS AAFF</b>	<b>548</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA

- Consejo Técnico Ampliado.
- Consejo Consultivo de Usuarios.
- Comité de Infecciones Intra-Hospitalarias.
- Comité de Ética.
- Comité de Emergencia.
- Comité de Farmacia.
- Comité de Adquisiciones.
- Comité Parto de Higiene y Seguridad.
- Comité Mejoramiento Entorno Laboral.
- Comité Bipartito de Capacitación Ley 19.664.
- Comité Bipartito de Capacitación Ley 18.834.
- Comité de Bioética.
- Comité de Salud Local.
- Comité Local de Buenas Prácticas Laborales.
- Comité de Unidad de Emergencia Hospitalaria.
- Comité de Gestión de Lista de Espera Quirúrgica y de Consultas no GES.
- Comité de Eventos Adversos.
- Comité de Gestión de Riesgos.
- Comité de Gestión de Reclamos.
- Comité de Gestión de Usuarios.
- Comité de Programación y Agendamiento.
- Comité Quirúrgico.
- Comité de Mediación.



Organigrama Hospital San Juan de Dios de Los Andes  
Vigencia desde 17/09/2020



**Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Aconcagua son los siguientes:**

**Primer Nivel Jerárquico**

Director/a Servicio de Salud Aconcagua.

**Segundo Nivel Jerárquico**

Subdirector Administrativo Servicio de Salud Aconcagua.

Subdirector de Gestión Asistencial Servicio de Salud Aconcagua.

Director/a Hospital San Camilo de San Felipe.

Director/a Hospital San Juan de Dios de Los Andes.

Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay.

Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel.

Directora Atención Primaria.

Subdirector/a Médico Hospital San Camilo de San Felipe.

Subdirector Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes,

Jefe/a Departamento de Auditoría.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

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

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

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos 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.

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

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

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

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

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto

directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

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