

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL DR. HUMBERTO ELOIZA DE ILLAPEL<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD COQUIMBO**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo, Illapel

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Dr. Humberto Elorza de Illapel le corresponderá liderar y gestionar las áreas asistencial y administrativa del establecimiento, desarrollando acciones y estrategias para entregar acciones de salud de calidad, eficaces, eficientes, pertinentes y oportunas, centradas en las personas y sus comunidades, promoviendo y fortaleciendo en este proceso la participación ciudadana, la interculturalidad y la igualdad de género, de acuerdo a normativa y orientaciones de MINSAL y Servicio Salud Coquimbo, permitiendo fortalecer el proceso integración de su establecimiento y la red asistencial.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital Dr. Humberto Elorza de Illapel le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Mantener una coordinación y comunicación eficiente con la Dirección del Servicio Salud Coquimbo, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
2. Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Garantías Explícitas en Salud (GES y no GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras instituciones relacionadas.
3. Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo con la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
4. Garantizar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, infraestructura, equipos, equipamientos, gestión de abastecimiento, y la utilización y fomento de las tecnologías de información y comunicación (TIC).
5. Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Hospital, fortalecimiento de la carrera funcionaria, el resguardo de los derechos de los funcionarios y las funcionarias, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de usuarios y usuarias.
6. Consolidar procesos de gestión participativa que permitan evaluar de manera permanente el nivel de satisfacción de la población usuaria e implementar mejoras e innovación.
7. Desarrollar y mantener relaciones del establecimiento con la comunidad, participación ciudadana, sus organizaciones y el inter sector, con el objetivo de establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
8. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento en la red.
9. Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-07-2023  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro.

calidad y seguridad de los y las pacientes.  
 10. Liderar el proceso de normalización y gestión del cambio del Hospital en las diferentes etapas previamente definidas por la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	8
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	372
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 12.975.327

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

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer la Gestión de la Red Asistencial, promoviendo la mejora continua de los procesos, como la resolución, oportuna y pertinente de las necesidades de atención de salud de la comunidad.	1.1 Coordinar estrategias transversales con la atención primaria para la atención, promoción y prevención de salud, en armonía con los diferentes participantes de la red, con foco en la reducción de los tiempos de espera. 1.2 Generar estrategias para la gestión clínica, en orientación a brindar atención oportuna, resolutive y eficaz, con foco en la lista de espera. 1.3 Desarrollar un plan colectivo para lograr la satisfacción usuaria, en orientación a la calidad y seguridad de los y las pacientes, conforme con la gestión organizacional 1.4 Impulsar el acceso y resolutive de la red asistencial mediante el desarrollo de estrategias como por ej: la optimización de la gestión en programas de salud digital. 1.5 Desarrollar y fortalecer coordinaciones estratégicas para el enfrentamiento de las contingencias y emergencias sanitarias, asegurando la continuidad de la prestación de servicios.
2. Promover las estrategias de Salud Universal, con el objetivo de garantizar a los usuarios y usuarias de salud, el acceso a la atención oportuna y de calidad.	2.1 Implementar y coordinar, procedimientos que respondan a los programas de salud en relación con el acceso oportuno a diagnóstico, control y tratamiento de las diversas patologías agudas y crónicas. 2.2 Fortalecer las estrategias oncológicas y de salud mental que se implementen en el establecimiento y red asistencial. 2.3 Implementar estrategias que permitan acelerar la recuperación de los cuidados postergados, tales como, controles de salud y tamizaje de cáncer. 2.4 Implementar estrategias tales como, hospitalización domiciliaria, gestión remota de la

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

	demanda, entrega de fármacos a domicilio y otras.
3. Fortalecer y potenciar las condiciones de funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género <sup>3</sup> y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias.	<p>3.1 Implementar y mejorar la política de gestión de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el establecimiento, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas.</p> <p>3.3 Desarrollar instancias periódicas de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con enfoque en un abordaje multidimensional.</p> <p>3.4 Fomentar y coordinar estrategias de educación, formación continua y capacitación, en orientación al desarrollo de competencias que fortalezcan la gestión de la red asistencial.</p> <p>3.5 Desarrollar estrategias para el reclutamiento y retención de equipos de salud acorde con su cartera de servicio, como por Ej: Especialistas en red.</p>
4. Optimizar la gestión de recursos administrativos, físicos y financieros del establecimiento, con el fin de contribuir a la sustentabilidad financiera y el uso eficiente de los recursos públicos.	<p>4.1 Desarrollar y promover estrategias que resguarden el marco presupuestario y el control de la deuda, sin perjuicio de resguardar la gestión de las prestaciones de salud.</p> <p>4.2 Generar y coordinar con el Servicio de Salud, el plan de normalización del establecimiento, en sus distintas etapas, con enfoque en la participación y territorios.</p> <p>4.3 Desarrollar una gestión oportuna administrativa y financiera en la compras de medicamentos e insumos.</p> <p>4.4 Desarrollar y promover estrategias que resguarden los recursos físicos, equipos y equipamiento, con énfasis en el aseguramiento del flujo de atención de los usuarios y usuarias.</p>

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

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** 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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.401.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Coquimbo.

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/la interesado/a, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública a que tendrán derecho dichos directivos 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 O CANDIDATA

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

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

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.

Fuente Legal: Art. 2 del DFL. N° 6 del 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.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en enfoque de género y/o inclusión\*\*.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

### 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.

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

**2.4  
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>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	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

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	380
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 12.975.327

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

Misión Institucional del Hospital de Illapel:  
El Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel tiene como misión trabajar para satisfacer las necesidades de salud de nuestros usuarios y usuarias , avanzando como hospital de referencia Provincial y de integración docente asistencial, entregando un servicio de excelencia a través de asistencia igualitaria y oportuna, centrada en los usuarios y usuarias con enfoque comunitario, con énfasis en la promoción de la salud y estilos de vida saludables, gestionando adecuadamente todos los recursos disponibles. Para ello contamos con un equipo de salud

competente y comprometido, basado en el logro de la satisfacción de nuestros trabajadores mediante la motivación personal y profesional.

Visión Institucional:

“Queremos ser el mejor Hospital docente-asistencial de Referencia Provincial, integrado a la Red Asistencial del país, entregando una atención integral y de excelencia, basados en principios de la bioética, garantizando el acceso equitativo a las prestaciones de salud de nuestros beneficiarios; todo ello enmarcado dentro de un trato amable y humanitario, con eficiencia en la autogestión de sus recursos”.

Objetivos Estratégicos institucionales:

Objetivos Estratégicos Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel son:

1. Garantizar la máxima calidad y seguridad en la atención sanitaria a todos los usuarios y usuarias. Contribuyendo a la mejora continua de la calidad de atención en salud que permitan entregar una atención clínica de calidad y con seguridad, resguardando los derechos de las personas durante todo el proceso de atención.
2. Fortalecer el Modelo de Atención en Salud, junto con los valores y principios que lo sustentan basados en probidad y ética pública, implementando el enfoque de género en cada una de las prácticas y procesos.
3. Fortalecer el Modelo de Gestión en Red local y regional fortaleciendo el modelo de autogestión hospitalaria consolidando al establecimiento como un hospital de referencia provincial.
4. Desarrollar una cultura institucional orientada hacia un mejoramiento continuo de los niveles de satisfacción usuaria además de fortalecer las instancias de participación ciudadana comunitaria e intersectorial.
5. Mejorar continuamente la oportunidad y seguridad en el acceso a las diversas prestaciones médicas y no medicas del establecimiento.
6. Propender al desarrollo integral del recurso humano, orientado al logro de los objetivos institucionales, con base en la gestión por competencia y sustentado en relaciones de confianza junto a propiciar la sustentabilidad financiera del establecimiento a través de una gestión equilibrada.
7. Mejorar y mantener los logros sanitarios obtenidos en cada proceso de evaluación.

Cobertura territorial del Hospital de Illapel:

Territorialmente, el Servicio de Salud Coquimbo, atiende la población de toda la región de Coquimbo, la que se organiza por provincia, desde la perspectiva de una mayor articulación de la Red: Elqui, Limarí y Choapa, en esta última provincia se encuentra ubicado el Hospital de Illapel.

El Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés, se encuentra ubicado en la provincia del Choapa y corresponde a un hospital de mediana complejidad, siendo un hospital de derivación provincial. Además, con la puesta en marcha en el 2018 del nuevo CESFAM Urbano de la comuna de Illapel y de la Acreditación del Hospital como Prestador Institucional a contar del 21 de junio del 2018, lo posiciona como centro de referencia para los hospitales de Salamanca, Los Vilos y centros de salud de la comuna de Canela, población que alcanza en la actualidad aproximadamente

95.474 habitantes (Proyección a 2021, CENSO 2017), quienes además representan un 72,55% beneficiarios de FONASA.

Illapel es una ciudad y comuna de Chile ubicada en la Región de Coquimbo. Es la capital de la Provincia de Choapa y se emplaza en la ribera norte y valle del río Illapel, el principal tributario del río Choapa. Su territorio comunal limita al norte con las comunas de Monte Patria y Combarbalá, al sur con las comunas de Los Vilos y Salamanca, al este con la Argentina y al oeste con la comuna de Canela. Antiguamente conocida como la Ciudad de los Naranjos, se ubica en la zona más angosta del territorio continental chileno, el cual alcanza los 90 km de ancho de mar a cordillera.

La ciudad y cada una de sus localidades están emplazadas en los valles transversales, donde los cerros y las cordilleras de Los Andes y de la Costa son protagonistas de una mirada hacia grandes montañas, algunas mineras, otras agrícolas, otras pintadas de piedras y otras repletas de cactus de diferentes variedades. A pesar de ello, el mar y la Cordillera de los Andes están distanciados tan solo por 90 kilómetros. La Provincia del Choapa tiene una población de 90.670

El Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel, cuenta con las siguientes especialidades de acuerdo a la Cartera de Servicios según Resolución Exenta N°3371 del 08-08-2018, se adjunta documento para mayor detalle.

#### Atención Abierta:

- Atención Especialidad Pediatría, Especialidades Infantil y Especialidades Adulto
- Atención Odontológica
- Consultas y Controles de otros profesionales de colaboración médica
- Apoyo Atención Psicológica
- Apoyo Procedimientos Enfermería y/o matronería
- Apoyo Diagnóstico y Terapéutico de: Procedimientos Kinésicos, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, procedimientos Médicos Broncopulmonar, procedimientos médicos dermatología.
- Apoyo Diagnóstico de Procedimientos Médicos de Gastroenterología, Cardiología, Urología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Traumatología, Cirugía Infantil, Gineco-obstetricia.
- Medicina transfusional.
- Procedimientos de especialidades.

#### Atención Cerrada:

- Hospitalización Adulto, Programa Mujer, Pensionado, Pediatría.
- Atención Urgencia-Emergencia.

#### Exámenes de laboratorio:

- Exámenes hematológicos, de bioquímica, hormonas, inmunología, microbiológicos, parasitología, virus, orina, deposiciones, exudados, secreciones y otros líquidos.



Intervenciones quirúrgicas:

- Anestesia y reanimación
- Intervención Quirúrgica Infantil, traumatología, general adulto, gineco-obstétrica, oftalmológica, ORL, cirugía vascular periférica, dermatología, cirugía abdominal.

Imagenología:

- Rayos X
- Mamografías
- Imágenes odontológicas
- TAC
- Imágenes por ultrasonografía

Odontología

- Ortodoncia
- Odontopediatría y traumatología dentoalveolar
- Endodoncia
- Prótesis
- Peridoncia
- Cirugía Maxilofacial
- Producción Clínico Asistencial del Hospital de Illapel:

Producción Clínico Asistencial del Hospital de Illapel:

ACTIVIDADES REALIZADAS POR HOSPITAL DE ILLAPEL AÑO 2020- 2022			
Información de Actividades	2020	2021	2022
Consultas Especialidad Hospital	33399	50066	47289
Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad	19981	17834	25970
Partos	303	237	193
Cesáreas	351	325	115
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	208	500	457
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	1281	2039	1589

Las Listas de Espera del Hospital de Illapel, al 30 de abril del 2023, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	4850
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	2045
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	513

**El Hospital de Illapel a mayo del año 2023, mantiene una deuda operacional de**

**M\$328.332.-**

Proyectos de Inversión

Durante el año 2022 se terminó el diseño del nuevo Hospital de Illapel, obteniendo R\$ para la etapa de ejecución en diciembre de ese mismo año.

El proyecto considera la reposición del edificio en otro terreno, en el sector de la Villa San Rafael, con una superficie construida de 50 mil m<sup>2</sup>. Cuenta con 135 camas (de ellas 12 críticas y 22 de salud mental), 6 pabellones, 20 sillones de diálisis y un total de 60 boxes de atención abierta, más atención de urgencia, cupos de hospitalización domiciliaria, entre otros.

El presupuesto total es de 130 mil millones de pesos, de los cuales 18 mil millones (Equipos y Equipamiento) lo financia el GORE y el resto el MINSAL.

Actualmente la ejecución de la obra se encuentra en proceso de licitación pública

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Clientes Internos:**

El Director o Directora del Hospital Dr. Humberto Elorza de Illapel se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

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

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

**Clientes Externos:**

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamentos de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias

relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.

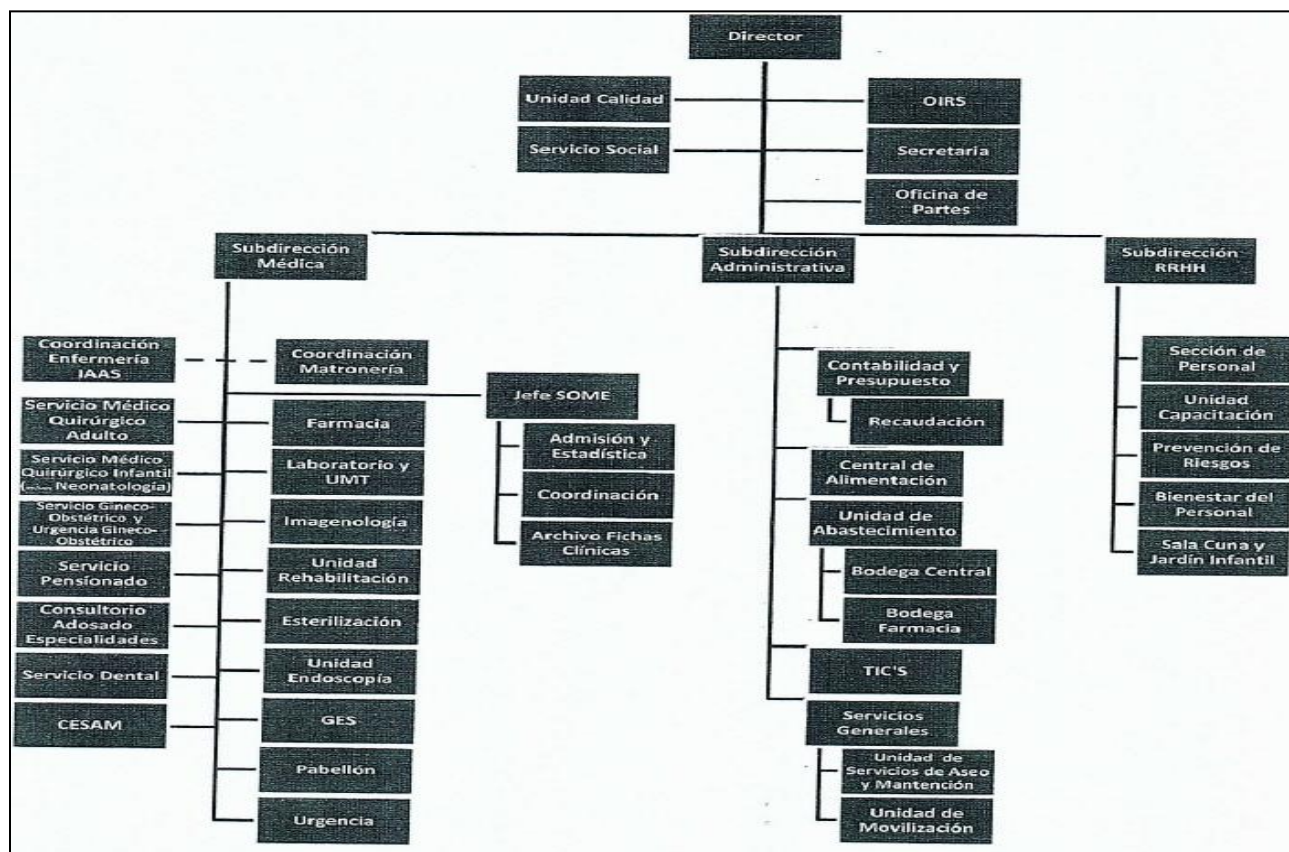
**Actores Claves:**

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

<b>Asociaciones Funcionarios</b>	<b>N° Afiliados Hospital de Illapel</b>
FENATS	<b>189</b>
FENPRUSS	<b>87</b>
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>

Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al **20 de junio del 2023**

### 3.4 ORGANIGRAMA



El Hospital de Illapel cuenta con un Organigrama vigente desde el 01 de febrero del 2018 y aprobado bajo la Resolución Exenta N°0182, la cual es una resolución provisoria de estructura organizacional de 2018.

Cabe mencionar que el establecimiento se encuentra en proceso de validación por parte de DSSC de su nueva estructura organizacional, conforme a la nueva organización del hospital.

#### Listado de cargos adscritos al Sistema

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

##### I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud.

##### II Nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Médico del Servicio de Salud
2. Subdirector o Subdirectora Administrativo del Servicio de Salud
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría
4. Director o Directora Hospital La Serena
5. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital La Serena
6. Director o Directora Hospital de Coquimbo
7. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital de Coquimbo
8. Director o Directora Hospital de Ovalle
9. Director o Directora Hospital Illapel

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

-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 fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

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

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

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

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."

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

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

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

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

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8º, de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Nº 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 Nº 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Conforme así lo dispone la ley Nº 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 Nº 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 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 Nº 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley Nº 20.730.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.