

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. ANTONIO TIRADO LANAS DE OVALLE
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

IV Región, Coquimbo

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, que permita orientar el quehacer de la organización hacia la consecución de los objetivos sanitarios, las metas expresadas en la reforma del sector, los lineamientos propios al interior de la red, de acuerdo con el marco legal y normativas vigentes.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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

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

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 13 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

VISIÓN:

“Ser reconocido por la comunidad como un Establecimiento Hospitalario moderno, de excelencia en el trato, capaz de entregar una atención de calidad en la resolución de los problemas de salud”.

MISIÓN:

“Somos un Hospital Autogestionado en Red, con capacidad formadora que entrega atención de salud de calidad, centrado en los pacientes y sus familias, a través de un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido en la atención de nuestros usuarios de la Provincia del Limarí”.

VALORES INSTITUCIONALES:

- ✓ El Respeto a la vida y dignidad de las personas es el valor central del Hospital de Ovalle.
- ✓ La Vocación de Servicio Público se refleja en el alto compromiso de nuestros funcionarios con la Provincia y la Red Asistencial.
- ✓ Probidad y transparencia conducen nuestras acciones.
- ✓ Un Hospital cercano a los usuarios con un trato amable y humanizado.
- ✓ Excelencia en la atención a través del mejoramiento continuo de procesos, fomentando el trabajo en equipo y el desarrollo permanente de nuestros funcionarios.

MAPA ESTRATÉGICO DEL HOSPITAL DR. ANTONIO TIRADO LANAS:

Los Objetivos Estratégicos del Hospital de Ovalle, están definidos en la Planificación Estratégica, vigente desde el 31 de diciembre del año 2012, mediante Resolución Exenta N°5.643 del 28 de diciembre del 2012.

Objetivos Estratégicos

Perspectiva Aprendizaje y Desarrollo

Desarrollar el capital humano de la Institución, a modo de generar las condiciones necesarias para posicionar al Hospital de Ovalle como el mejor lugar para trabajar en la región.

Perspectiva de Procesos Internos

Incorporar la gestión por procesos en el Hospital de Ovalle

Perspectiva Financiero

Desarrollar el modelo de autogestión en red

Perspectiva del Usuario

Mejorar la información y comunicación intra y extra hospitalaria.
Implementación de tecnologías de la información y comunicación.

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 resolutive 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.

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 equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

De los desafíos gubernamentales definidos por el Ministerio de Salud, el nuevo Hospital que está en construcción considera más de 41 mil mt² a construir, el cual contará con 217 camas (25 más que el actual), incluyendo 12 camas de Unidad de Cuidados Intermedio de Adultos y 6 de niños, además de 7 Pabellones Quirúrgicos y 12 cupos de Diálisis. Además, tendrá áreas de hospitalización de médico quirúrgico adultos, Pediatría, Neonatología, Gineco-Obstetricia, Pensionado, Psiquiatría Corta Estadía y un Helipuerto. Desafíos que se espera concretar a fines del año 2017.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Coquimbo se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

El Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de Alta Complejidad, que atiende a la población usuaria de la Comuna de Ovalle y sus derivaciones.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Región de Coquimbo tiene una población proyectada INE de 782.801 habitantes y ocupa una superficie de 40.579,9 km². Administrativamente se compone de 15 comunas organizadas en tres provincias, Elqui, Limarí y Choapa, alcanzando la ruralidad al 21,9% de la población.

En cuanto a salud, se observan cifras de mortalidad general similares al país y según grupos de causa, la primera es por enfermedades del aparato circulatorio, seguido por tumores por una leve diferencia (1.074 defunciones por causa circulatoria, 1.061 por tumores), tercera causa las enfermedades del aparato respiratorio y cuarta por causas externas.

Con respecto a Años de Vida Potenciales Perdidos (AVPP), a nivel país y región son similares las causas que producen altos AVPP; en primer lugar están los tumores malignos, seguido por enfermedades del aparato circulatorio. En tercer lugar los accidentes de transporte y cuarto las lesiones autoinfligidas.

Las comunas con mayor AVPP son las de mayor concentración urbana: La Serena, Coquimbo y Ovalle y con respecto a sexo este indicador es más alto en hombres sin embargo por pérdida de años de vida, en tumores es mayor en mujeres.

El Hospital de Ovalle, actualmente cuenta con 191 camas (Res. N°349 del 03.02.2014) para la atención de los pacientes hospitalizados adultos, niños y atención de embarazadas y partos. Además cuenta con 4 pabellones de cirugía mayor electiva.

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

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO) (1)	93.406	85.382	73.481
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	57.470	56.509	50.970
PARTOS	2.503	2.605	2.329
EXAMENES DE LABORATORIO (2)	526.983	565.022	653.843
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	198	191	191
EGRESOS	9.141	9.761	9.409
INDICE OCUPACIONAL	75,0	75,9	76,7
PROMEDIO DÍAS ESTADA	4,9	5,18	5,38
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS HOSPITAL (3)	8.208	9.082	8.270

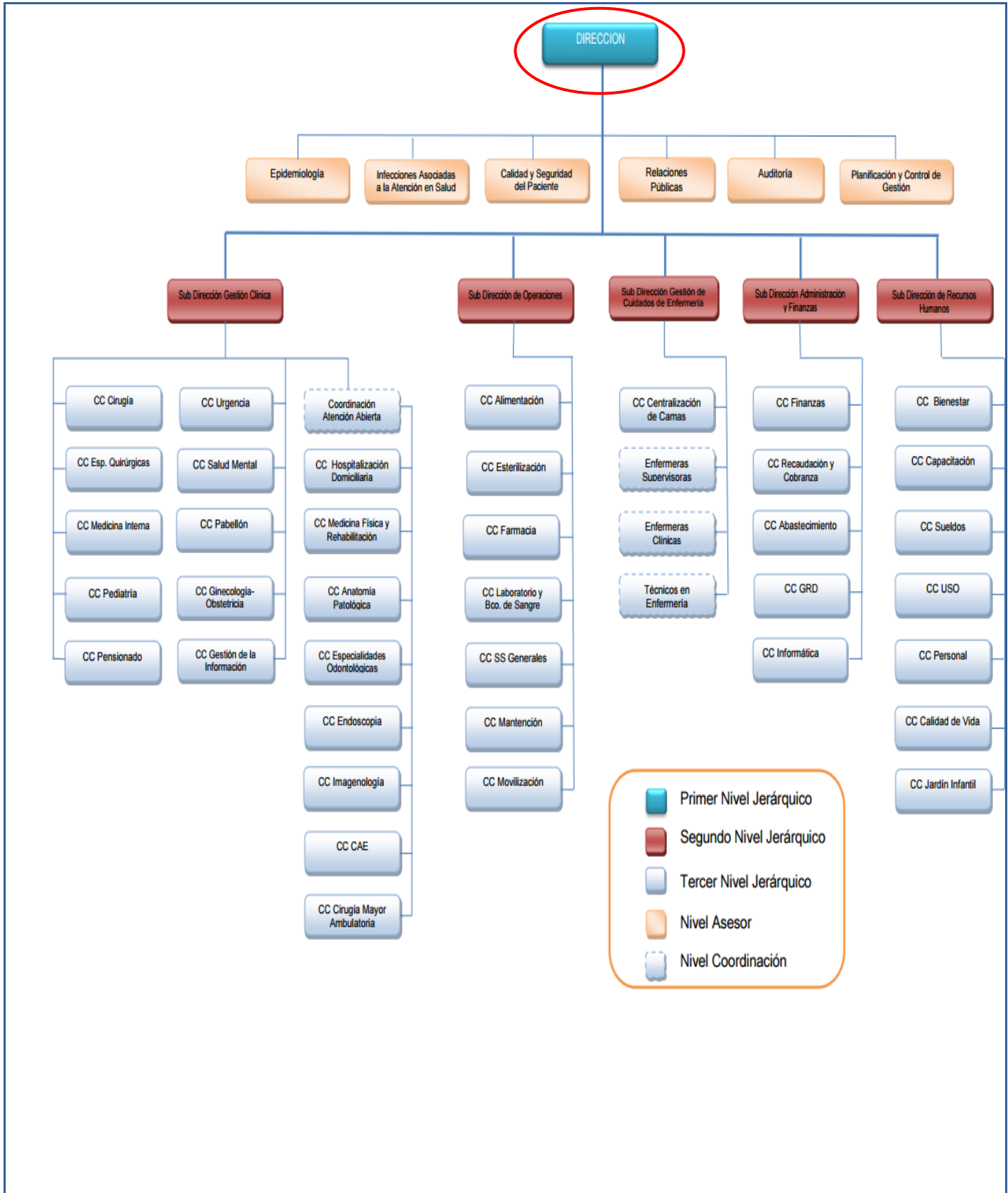
Justificaciones:

(1) Las consultas de urgencia han disminuido como resultado del funcionamiento de los SAPU en la comuna.

(2) El aumento de los exámenes de laboratorio se debe a que se prestó servicios a la atención primaria de la comuna.

A nivel del Servicio de Salud Coquimbo, se encuentra en desarrollo un convenio de programación con el Gobierno Regional y el Ministerio de Salud, para reponer y normalizar infraestructura sanitaria tanto hospitalaria como de atención primaria. En este contexto, el proyecto de construcción del nuevo Hospital de Ovalle se encuentra en ejecución, el cual se espera esté listo a fines del año 2017. Aumentando su capacidad resolutive, incorporando nuevas prestaciones en su cartera de servicio, para lo que requiere aumentar la dotación de especialistas y personal de apoyo, de acuerdo a su nuevo modelo de gestión.

2.5 ORGANIGRAMA DEL ESTABLECIMIENTO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle son los siguientes:

- **Subdirector/a de Gestión Clínica:** le corresponde asesorar y colaborar con el/ la Director/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 establecimiento y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo.
- **Subdirector/a de Administración y Finanzas:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y Centros de Responsabilidad de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión de Cuidados de Enfermería:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** le corresponde asesorar y colaborar con el/ la Director/a en la gestión del ciclo de vida laboral de los funcionarios del establecimiento, como también en materias de recursos humanos.
- **Subdirector/a de Operaciones:** La Subdirección de Operaciones agrupa a diferentes Unidades del Hospital, donde la característica primordial es la producción de servicios de tipo intermedio y transversal a toda la institución que facilitan el diagnóstico, pronóstico, seguimiento y tratamiento del estado de salud de nuestros pacientes. Con la premisa de ser confiables, bioseguros y oportunos.

Además de las subdirecciones, el Director cuenta con un equipo asesor, los que dependen directamente de él, los cuales tienen como objetivo asesorar al Director en los temas pertenecientes a cada área.

Las unidades asesoras son: Informática, Unidad de Registro y Control GRD, Planificación y Control de Gestión, Unidad de Gestión del Usuario y Sistema de información, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Auditoría, Relaciones Públicas, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al Director en los temas pertinentes a cada área.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la directora/a del Hospital se relaciona directamente con el/la Director/a y Subdirectores/as tanto Médico como Administrativo/a del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Dotación Total (planta y contrata)	668
Dotación de Planta	302
Dotación a Contrata	366
Personal a Honorarios	142

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$19.458.268.704.
Presupuesto de Inversión	\$1.541.130.936.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo está conformada por 15 comunas, divididas en 3 provincias (Elqui, Limarí y Choapa), con 14 Departamentos de Salud y 9 Hospitales (3 autogestionados, 1 de mediana complejidad y 5 de baja complejidad), 25 Centros de Salud, 6 Cecosf, 100 Postas de Salud Rural, 220 Estaciones Médico Rural, 14 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 10 SUR.

El Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas, es parte de la red asistencial del Servicio de Salud de Coquimbo, esto significa que junto a los Hospitales de La Serena, Coquimbo, Illapel, Vicuña, Andacollo, Salamanca, Combarbalá, Los Vilos y los Consultorios urbanos y rurales constituye la red asistencial de la cuarta región.

La población residente de la Región de Coquimbo es de 704.908 habitantes, de acuerdo a las cifras preliminares del Censo 2012. Según estos resultados entre el Censo de 2002 y el Censo 2012, la población residente de la región aumentó 16,9% (101.775 habitantes), ubicándose en el segundo lugar de las regiones que más crecieron en 10 años, después de Tarapacá (26,4%).

El Hospital de Ovalle, es el centro de salud más importante de la Provincia de Limarí, cuenta con 4 especialidades básicas: Medicina, Cirugía (adulto e infantil), Pediatría, Ginecología y Obstetricia y más las sub-especialidades de: Urología, Psiquiatría Adulto, Traumatología, Neurología Infantil y Adultos, Oftalmología, Otorrinolaringología, Anestesiología, Anatomía Patológica, Dermatología, y especialidades de la Odontología.

Además, otorga prestaciones a sus usuarios como: Consulta de especialidades, Atención de Urgencia las 24 horas del día, hospitalización, anestesia, partos, intervenciones quirúrgicas mayores y menores, exámenes de Imagenología, exámenes de laboratorio, exámenes anátomo patológicos, procedimientos diagnósticos, banco de sangre, rehabilitación, esterilización, farmacia y alivio del dolor.

Junto con lo anterior, el Hospital es el único en la región que cuenta con todas las especialidades odontológicas, a saber: cirugía maxilo-facial, radiología dental, ortodoncia, endodoncia, odontopediatría e implantología.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Junto al Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle, los siguientes cargos del Servicio de Salud Coquimbo se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento Auditoría Servicio Salud.
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo.
- Director/a de Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés.
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
5. Liderar la implementación y puesta en marcha del nuevo Hospital provincial, involucrando a los funcionarios y la comunidad en la gestión del cambio.

6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.
8. Liderar el proceso para mantener la condición de Hospital Acreditado" contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

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

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de compromisos y metas fijadas por el Ministerio de Salud y el fortalecimiento de la gestión en red.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción y participación usuaria del establecimiento, cumpliendo adecuadamente la gestión de la demanda.</p> <p>1.2 Gestionar las listas de espera de consultas de especialidad e intervenciones quirúrgicas que le corresponda, articulando la red asistencial.</p> <p>1.3 Cumplir los compromisos de gestión del establecimiento con la Dirección del Servicio, en concordancia con las orientaciones ministeriales.</p> <p>1.4 Desarrollar e implementar un modelo de gestión estratégica que permita obtener y mantener la acreditación de calidad.</p> <p>1.5 Fortalecer el trabajo con todos los actores relevantes de la comunidad, con el fin de lograr la adecuada articulación con la atención primaria.</p> <p>1.6 Generar y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezcan los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital.</p>
<p>2. Generar un modelo de gestión que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento y en las instalaciones del nuevo Hospital.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica-asistencial mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad de la atención de</p>

	<p>sus usuarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan contribuir al equilibrio financiero, potenciando el uso adecuado de los recursos.</p> <p>2.3 Implementar iniciativas de tecnologías de información que contribuyan al desarrollo de la red.</p> <p>2.4 Desarrollar un plan de trabajo para dar cumplimiento a los plazos definidos en la puesta en marcha del nuevo Hospital.</p>
<p>3 Gestionar estrategias que permitan contar y mantener el personal que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un plan trienal de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas considerando la gestión del cambio en la puesta en marcha del nuevo hospital.</p> <p>3.2 Definir prioridades de capacitación que contribuyan al cierre de brechas de competencias.</p> <p>3.3 Gestionar estrategias que contribuyan a fortalecer la función asistencial-docente.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.</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, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continúa 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 proporcionen 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 %
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	668
Presupuesto que administra	\$19.458.268.704.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

- Subdirector/a de Gestión Clínica
- Subdirector/a de Administración y Finanzas
- Subdirector/a de Gestión de Cuidados de Enfermería
- Subdirector/a de Recursos Humanos
- Subdirector/a de Operaciones

Además dentro del equipo dependen directamente del/a Director/a las áreas de informática, Unidad de Registro y control Grupos Relacionados de Diagnóstico (GRD), Planificación y control de gestión, Unidad de Gestión del Usuario y Sistema de información, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Auditoría, Relaciones Públicas, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al Director en los temas pertinentes a cada área.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la Directora/a del Hospital se relaciona directamente con el/la Director/a y Subdirectores/as tanto de Gestión Asistencial, de Recursos Físicos y Financieros, de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

- Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de Secretaría, Oficina de Partes, OIRS y Comités.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El/a Director/a del Hospital Antonio Tirado Lanas de Ovalle se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

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

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

Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento 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.

Actores Claves:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Hospital de Ovalle
FENATS	359
FENPRUSS	113
TOTAL	472
Fuente: Unidad de Sueldos	

5.4 RENTA

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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.314.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.280.935.-	\$1.710.701.-	\$3.991.636.-	\$3.328.680.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.868.845.-	\$2.151.634.-	\$5.020.479.-	\$4.120.889.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.593.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.269.705.-	\$1.702.279.-	\$3.971.984.-	\$3.313.548.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.314.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882).

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8º 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 de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4º de la Ley N° 20.261).

- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.