

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

IV Región, Coquimbo

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo 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 usuarios, 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**

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 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 el mejor Hospital de alta complejidad, de la zona norte, resolutivo y articulado en Red, eficiente, reconocido por la comunidad por su calidad técnica y humana, centrado en las necesidades de los clientes/usuarios y sustentable en el tiempo".

MISIÓN:

"Otorgar atención de salud, secundaria y terciaria, de calidad, a través de una gestión eficiente y participativa en la Red Asistencial, de acuerdo a las necesidades de los clientes/usuarios"

VALORES INSTITUCIONALES:

Excelencia en el servicio.

Compromiso con la atención, satisfacción y servicios al cliente/usuario externo e interno, cumpliendo metas y resultados, buscando mejoras permanentes para superar las expectativas.

Compromiso.

Ser consecuentes con nuestro decir y actuar, siendo íntegro en la atención a las personas, entregando los cuidados a la medida de sus necesidades, por medio de la actualización de conocimientos para el perfeccionamiento profesional, proporcionando oportunidades para el crecimiento personal y profesional, en pro de un servicio de calidad.

Eficiencia

Estar comprometidos con la factibilidad financiera y el uso adecuado de los recursos, para asegurar el futuro de la organización, utilizando habilidades de administración financiera y de planeación, que permita elegir la mejor alternativa de solución.

Compromiso Social y Comunitario

Compromiso con la comunidad en la satisfacción de sus necesidades. Contribuir en la medida de sus capacidades al desarrollo del país. Toda nuestra actividad empresarial debe generar un valor agregado para la sociedad y para el país.

Políticas

Las políticas son el proceso orientado ideológicamente hacia la toma de decisiones para la consecución de los logros de nuestra Institución, y en un plazo determinado dar cumplimiento a su misión de forma eficiente y eficaz.

De acuerdo a ello las políticas del Hospital San Pablo de Coquimbo están orientadas de la siguiente manera:

1. Gestión Organizacional
2. Gestión de Calidad
3. Gestión de Procesos Clínicos y de Apoyo.
4. Gestión del Usuario
5. Gestión y Desarrollo de las Personas

6. Planificación y Control de Gestión
7. Gestión financiera
8. Gestión de Recursos Físicos e Inversiones
9. Auditoría

Clientes Institucionales:

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

**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 Hospital San Pablo de Coquimbo centra sus esfuerzos en el estudio de preinversión hospitalaria (EPH) dado que la antigua torre de hospitalización, donde funcionaba la atención abierta y camas críticas de adulto, sufrió daños estructurales y no estructurales producto del terremoto de Septiembre de 2015 que hacen necesaria su demolición y por lo tanto proyectar la normalización del Hospital.

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 San Pablo de Coquimbo se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de Mayor Complejidad, que atiende a la población usuaria de la región de Coquimbo.

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 daño en 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 Coquimbo, actualmente cuenta con 288 camas (Res 1623 del 28.04.2016) para la atención de los pacientes hospitalizados adultos, niños y atención de embarazadas y partos. Además cuenta con 6 pabellones de cirugía mayor electiva.

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

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO) (1)	109.027	101.138	98.938
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	87.611	90.073	82.527
PARTOS	2.985	3.022	2.983
EXAMENES DE LABORATORIO (2)	698.014	611.906	605.302
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	313	315	288
EGRESOS	14.870	14.699	13.734
INDICE OCUPACIONAL	85,0	87,2	86,1
PROMEDIO DÍAS ESTADA	6,2	6,5	6,5
TOTAL INTERV. QUIRÚRGICAS HOSPITAL (3)	19.503	17.984	14.814

Justificaciones:

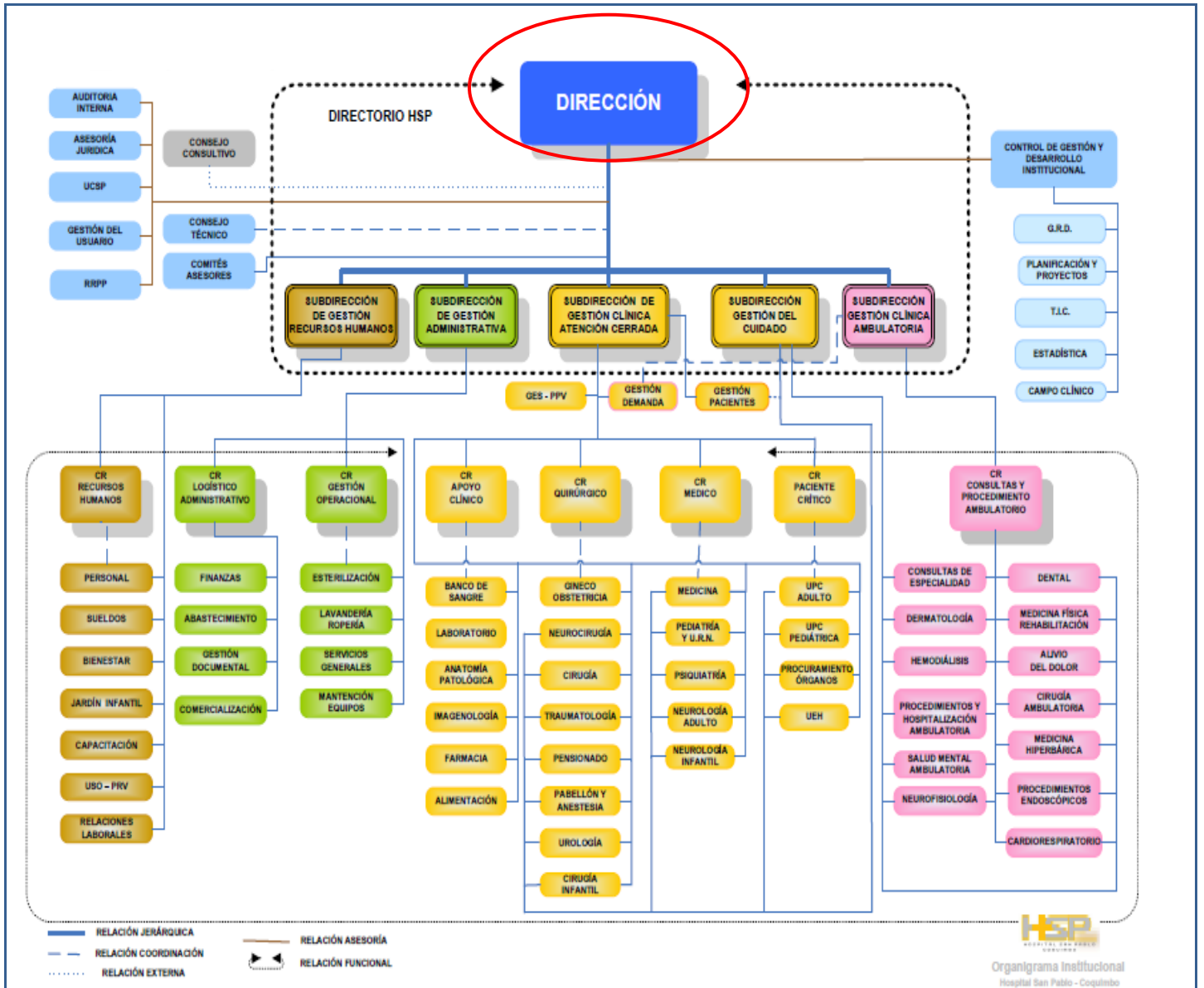
(1) Las consultas de urgencia han disminuido como resultado del funcionamiento de los SAPU en la comuna.

(2) La disminución de los exámenes de laboratorio se debe a que no se prestó servicios a la atención primaria de la comuna.

(3) El año 2015 las intervenciones quirúrgicas han disminuido como efecto post terremoto, considerando que el año 2013 se realizaron esfuerzos importantes para disminuir las listas de espera en esta prestación, aumentando la producción de ese año.

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 Hospital San Pablo de Coquimbo, se encuentra en proyecto de normalización, post terremoto 16 de septiembre de 2015, aumentando su capacidad resolutoria, incorporando nuevas prestaciones en su cartera de servicio, para lo que requiere aumentar la dotación de especialistas, personal de apoyo y el equipamiento pertinente, 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 San pablo de Coquimbo son los siguientes:

- **Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Cerrada:** Tiene funciones y tuición técnica y administrativa de los Centros de Responsabilidad Apoyo Clínico, Quirúrgico, Médico y Paciente Crítico, con clara orientación a la gestión clínica. Esto es: asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el Director/a del Hospital en lo que respecta a formulación y cumplimiento de todos los programas y acciones de salud comprometidas, como también la supervisión de las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a de Gestión Administrativa:** Mantendrá la tuición técnica y administrativa de los Centros de Responsabilidad Logístico Administrativo y Gestión operacional. Se define como su función asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el Director/a en la gestión

administrativa del establecimiento, en materias relativas a: gestión de recursos físicos, recursos financieros y procesos de apoyo logístico, constituyéndose en el soporte para la gestión clínica.

- **Subdirector/a de Gestión Clínica Ambulatoria:** Su función principal es la de asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el Director/a del Hospital en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud, como también en la supervisión de las actividades de orden asistencial ambulatorio que deba realizar el establecimiento. Mantendrá tuición técnica y administrativa sobre el *Centro de Responsabilidad Consultas y Procedimientos Ambulatorios*.
- **Subdirector/a de Gestión de Recursos Humanos:** Supervisar y evaluar la entrega de productos intermedios generados por el Centro de Responsabilidad Recursos humanos a las unidades de gestión, deberá preocuparse del desarrollo de las personas que integran la organización y poder generar políticas compartidas que tiendan a facilitar un ambiente organizacional propicio para la implantación de una gestión clínica de excelencia y el desarrollo del potencial humano. Mantendrá la tuición técnica y administrativa del Centro de Responsabilidad Recursos Humanos.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** Mantiene tuición técnica y administrativa de funcionarios de estamento Enfermería, técnicos paramédicos y auxiliares de servicio de los Servicios clínicos y Unidades de apoyo de Atención cerrada del establecimiento. Esto es: asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el Director/a del establecimiento en materia de Gestión Clínica de los cuidados de enfermería, contribuyendo a la implantación y consolidación del modelo de gestión de los cuidados. Transitoriamente, mientras el hospital no cuente con un Centro Diagnóstico y Terapéutico (CDT), esta Sub Dirección mantendrá la tuición técnica y administrativa de funcionarios del estamento Enfermería, técnicos paramédicos y auxiliares de servicio de las unidades de gestión clínica que integran el *Centro de Responsabilidad Consultas y Procedimientos Ambulatorios*.

Además dentro del equipo dependen directamente del/a Director/a las áreas de **Auditoría interna, Asesoría Jurídica, Control de Gestión y Desarrollo Institucional, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Gestión del Usuario, 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 Director/a del Hospital se relaciona directamente con el Director/a y Subdirectores/as (Médico y Administrativo) del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
ESTABLECIMIENTO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.286
Dotación de Planta	406
Dotación a Contrata	880
Personal a Honorarios	146

Fuente: Servicio de Salud Coquimbo

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 37.375.172.566
Presupuesto de Inversión	\$ 3.320.883.125

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 San Pablo de Coquimbo, Establecimientos Autogestionados en Red (EAR), atiende a la población de la comuna de Coquimbo y con sus especialidades a toda la región. Tiene una población asignada de más de 600 mil habitantes, sin embargo, dada la alta complejidad de sus especialidades lo han llevado a convertirse en un referente incluso para la Región de Atacama; este establecimiento hospitalario es un centro de derivación regional en las especialidades de neurocirugía, traumatología y ortopedia, psiquiatría adulto, psiquiatría infanto adolescente y salud mental, dermatología y enfermedades de transmisión sexual, cuidados intensivos pediátricos, hemodiálisis, medicina física y rehabilitación, anatomía patológica y procuramiento de órganos.

Los Departamentos de Salud de las comunas de Coquimbo, La Serena, Andacollo y Ovalle derivan sus pacientes al Hospital de Coquimbo según especialidad. Las urgencias, en primera instancia, son atendidas en el servicio de atención primaria de urgencia (SAPU), si el paciente presenta una patología que necesite mayor atención son enviados al Servicio de Urgencia del Hospital.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Junto al/a Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo, 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 Antonio Tirado Lanas de Ovalle.
- 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 San Pablo de Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

**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 líneas y productos del sector, fortalecer la gestión en red en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo, además de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción 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 y articulando la red asistencial.</p> <p>1.3 Liderar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión del establecimiento con la Dirección de Servicio, en concordancia con los lineamientos señalados por el Ministerio.</p> <p>1.4 Desarrollar e Implementar un modelo de gestión estratégica, que permita mantener la acreditación de calidad de la Superintendencia de Salud.</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 financiera que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica-financiera mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad en la atención de sus usuarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero.</p>
<p>3. Gestionar y liderar la implementación y/o actualización de iniciativas de tecnologías de información, que contribuyan al Desarrollo Institucional en la red.</p>	<p>3.1 Desarrollar estrategias para la implementación y funcionamiento Iniciativas TICs de la Red asistencial en el establecimiento.</p>
<p>4. Gestionar estrategias que permitan mantener y contar con el recurso</p>	<p>4.1 Implementar un plan trienal de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas.</p>

<p>humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>4.2 Generar acciones de capacitación que contribuyan al cierre de brechas por competencias. 4.3 Fortalecer los programas de formación de especialistas y profesionales a través de la coordinación asistencial docente.</p>
<p>5. Cumplir con las etapas del proceso de normalización del hospital san pablo de Coquimbo.</p>	<p>5.1 Diseñar e implementar planes y estrategias para facilitar el proceso de normalización del hospital. 5.2 Generar un plan de trabajo, en el ámbito de la coordinación, que facilite la interacción con el Servicio de Salud en el contexto del plan de inversiones.</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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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>	20 %
<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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15 %
<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	1.286
Presupuesto que administra	\$ 42.279.020.967

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Cerrada
- Subdirector/a de Gestión Administrativa
- Subdirector/a de Gestión Clínica Ambulatoria
- Subdirector/a de Gestión de Recursos Humanos
- Subdirector/a de Gestión del Cuidado

Además dentro del equipo dependen directamente del/a Director/a las áreas de Auditoría interna, Asesoría Jurídica, Control de Gestión y Desarrollo Institucional, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Gestión del Usuario, Relaciones Públicas, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al/a Director/a en los temas pertinentes a cada área.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Cientes Internos:

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

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

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

Cientes Externos:

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

Actores Claves:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Servicio Salud Coquimbo
FENATS	758
FENPRUSS	94
ASENF	140
TOTAL	992

Fuente: SIRH

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.553.000.-** 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.	\$2.464.890.-	\$1.848.667.-	\$4.313.557.-	\$3.569.523.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.244.268.-	\$2.433.201.-	\$5.677.469.-	\$4.566.079.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.902.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.452.985.-	\$1.839.739.-	\$4.292.724.-	\$3.553.482.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.553.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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.