

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. HUMBERTO ELORZA CORTÉS DE ILLAPEL
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo, Illapel

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a Director/a del Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel 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

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: Art. 2 del DFL. N° 6 del 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-08-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Paris

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

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	329
Presupuesto que administra	\$ 7.603.622.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital, 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.
8. Liderar el proceso para mantener la condición de "Hospital Acreditado" con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

Equipo de trabajo que se relaciona directamente con El/La Director/a del Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés son los siguientes:

- **Subdirector/a Médico/a:** Es un profesional médico con competencias en gestión clínica y experiencia en su ámbito de acción, cuya principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, a través de los/as Jefes/as de Servicios Clínicos, Jefes/as de Unidades de Apoyo, además de Encargados de Coordinación de Enfermería y Coordinación de Matronería.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Es un profesional del área de gestión, con experiencia en el área administrativa, finanzas, recursos físicos y equipamiento médico e industrial debe gestionar los recursos físicos y financieros y de tecnologías de la información y comunicaciones. Gestiona los equipos médicos e industriales y la supervisión de los convenios de servicios externalizados, como aseo, jardinería y vigilancia.
- **Subdirector/a de Gestión de Personas (Recursos Humanos):** Es un profesional responsable del desarrollo eficaz y mejoramiento continuo de los procesos asociados al ciclo de vida laboral y de los procesos que contribuyen al desarrollo y retención del capital humano, con el objeto de contribuir a la motivación del personal, la gestión de la información propia del área de las personas, y de la gestión del gasto del subtítulo 21.

Además, dentro del equipo dependen directamente del/a director/a las áreas de Calidad (3 funcionarios/as), OIRS (2 funcionarios/as), Servicio Social (2 funcionarios/as), quienes tienen la responsabilidad de asesorar al/a Director/a en los temas pertinentes a cada área. Además, se encuentra a cargo de Secretaría Dirección (1 funcionario/a) y Oficina de Partes (2 funcionarios/as)

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El/a Director/a del Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés 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.

Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefa del Departamento Provincial de Choapa, 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:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Hospital de Illapel
FENATS	154
FENPRUSS	60
TOTAL	214
Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de mayo del 2019	

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO***

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Mejorar la gestión del Hospital optimizando sus procesos clínicos y resultados, para la solución de los problemas de salud de la población a cargo.	1.1 Optimizar los procesos asociados a la Gestión efectiva para el cumplimiento GES. 1.2 Disminuir el número de días promedio de espera para intervenciones quirúrgicas. 1.3 Disminuir lista de espera quirúrgica y los tiempos de espera. 1.4 Implementar y monitorear el cumplimiento de los compromisos de gestión fijados para el Hospital
2. Optimizar la gestión financiera y el uso eficiente de los recursos del Hospital.	2.1 Generar estrategias destinadas a cumplir las metas presupuestarias y el equilibrio financiero. 2.2 Alcanzar el ajuste presupuestario en la Ejecución del Subtítulo 21.
3. Fortalecer la calidad de vida laboral en el establecimiento para mejorar la gestión de personas.	3.1 Implementar Programas de Calidad de Vida Laboral en los ámbitos de salud del personal, conciliación/cuidados infantiles, buen trato laboral y ausentismo.
4. Asegurar el involucramiento de sus equipos y la comunicad en la ejecución de planes de trabajo relacionados a la normalización del Hospital.	4.1 Desarrollar un plan de trabajo de gestión acorde a los desafíos para el nuevo establecimiento Hospitalario dada la normalización. 4.2 Generar estrategias de participación de la comunidad en la ejecución del plan de normalización.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos 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.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

C5. GESTIÓN DE REDES

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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	285
Dotación de Planta	111
Dotación a Contrata	174
Personal fuera de Dotación *	57
Presupuesto Anual	\$ 7.603.622.000

*Incluye personal a Honorarios.

Fuente: Información entregada por Subdepto. Gestión de Personas - Servicio de Salud Coquimbo.
Información actualizada al 31 de mayo del 2019

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

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

La Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo está conformada por 14

Departamentos de Salud y 9 Hospitales (3 autogestionados, 1 de mediana complejidad y 5 de baja complejidad), 29 Centros de Salud, 10 Cecosf, 97 Postas de Salud Rural, 220 Estaciones Médico Rural, 13 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU).

En la actualidad, de los 9 Hospitales de la red, solamente el Hospital de Salamanca está normalizado, 4 están en vías de normalización (Hospitales de Ovalle, La Serena, Coquimbo e Illapel), de los cuales, el nuevo edificio del Hospital de Ovalle tiene fecha de inicio de operaciones a fines de este año. Respecto al Hospital de Illapel está en proceso de obtención de la recomendación técnica del Ministerio de Desarrollo Social, y se espera el inicio de obras del nuevo edificio, a contar del año 2021.

MISIÓN

El Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel tiene como misión entregar prestaciones de salud a los usuarios de la Provincia del Choapa, disponiendo los recursos necesarios para lograr la continuidad de la atención en la red asistencial, promoviendo un trato digno y de calidad.

VISIÓN

Queremos ser el mejor Hospital docente-asistencial de Referencia de la Provincia del Choapa, integrado a la Red Asistencial del país, entregando una atención de excelencia, basados en principios de la bioética, garantizando el acceso a las prestaciones de salud de nuestros beneficiarios, con personal técnico capacitado, comprometido, enfocado en el usuario, administrando eficientemente los recursos.

VALORES

Respeto: Promovemos un trato digno entre usuarios externos e internos.

Compromiso: Identificarse con la visión y misión institucional.

Responsabilidad: Cumplimiento de normas y deberes funcionarios.

Empatía: Entender y apoyar a los usuarios en atención a la realidad que les afecta.

Trabajo en equipo: Fomentar la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad para lograr mejores resultados.

El Servicio de Salud Coquimbo posee jurisdicción sobre 15 comunas, 4 de ellas de predominio urbano: La Serena, Coquimbo, Ovalle, Illapel, Vicuña, Paihuano, La Higuera, Andacollo, Monte Patria, Punitaqui, Río Hurtado, Combarbalá, Los Vilos, Canela y Salamanca.

Políticas:

Las políticas son aquellas acciones o estrategias que serán definidas consensuadamente por la institución para obtener el logro de los objetivos establecidos, con el fin de cumplir la misión definida previamente y así trabajar en el logro de la visión de nuestra institución.

De acuerdo con lo antes descrito este establecimiento a orientado las políticas 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
10. Gestión de TIC´s

Clientes internos y externos:

11. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
12. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
13. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
14. Causantes de subsidio único familiar.
15. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.
16. Personal de FF. AA en convenio con Institución.

Bienes y Servicios

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO) (1)	33373	32637	32914
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	22948	27376	31842
PARTOS	577	568	647
EXAMENES DE LABORATORIO	122.176	198.948	177.704
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	54	54	54
EGRESOS	24.64	2.603	2.888
INDICE OCUPACIONAL	45.63%	42.62%	48.92%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	3.83	3.23	3.17
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS MAYORES ELECTIVAS	838	973	1.080
Nº DE INTERV. QUIRURGICAS MAYORES URGENCIA	225	220	219

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
 - Imágenes odontológicas
 - TAC
 - Imágenes por ultrasonografía

- Odontología
 - Ortodoncia
 - Odontopediatría y traumatología dentoalveolar
 - Endodoncia
 - Prótesis
 - Peridondia
 - Cirugía Maxilofacial

La deuda del Hospital al 31.03.19 asciende a \$205.350.430.-

Actualmente las listas de espera del establecimiento al 31 de diciembre del 2018, se presentan en la siguiente tabla, según año de ingreso a la lista de espera:

Año	Consulta Especialidad odontológica (ortodoncia)	Consulta Especialidad Médica	I. Quirúrgicas Mayores electivas
2016	56	2	4

2017	54	1.026	86
2018	367	2.693	250
Total	477	3.721	340

Cobertura territorial

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 aproximadamente 90.000 habitantes actualmente, quienes además son en un 76% beneficiarios del 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 habitantes de acuerdo a CENSO 2017 (INE).

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda

hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

De los desafíos gubernamentales definidos, al Director/a del Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel, debe centrar sus esfuerzos en la mejora de su capacidad resolutiva para reducir los tiempos de espera y potenciar la dignidad y oportunidad de la atención, en el contexto de la Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Junto al Director/a del Hospital Dr. Humberto Elorza Cortés de Illapel, los siguientes cargos del Servicio de Salud Coquimbo, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

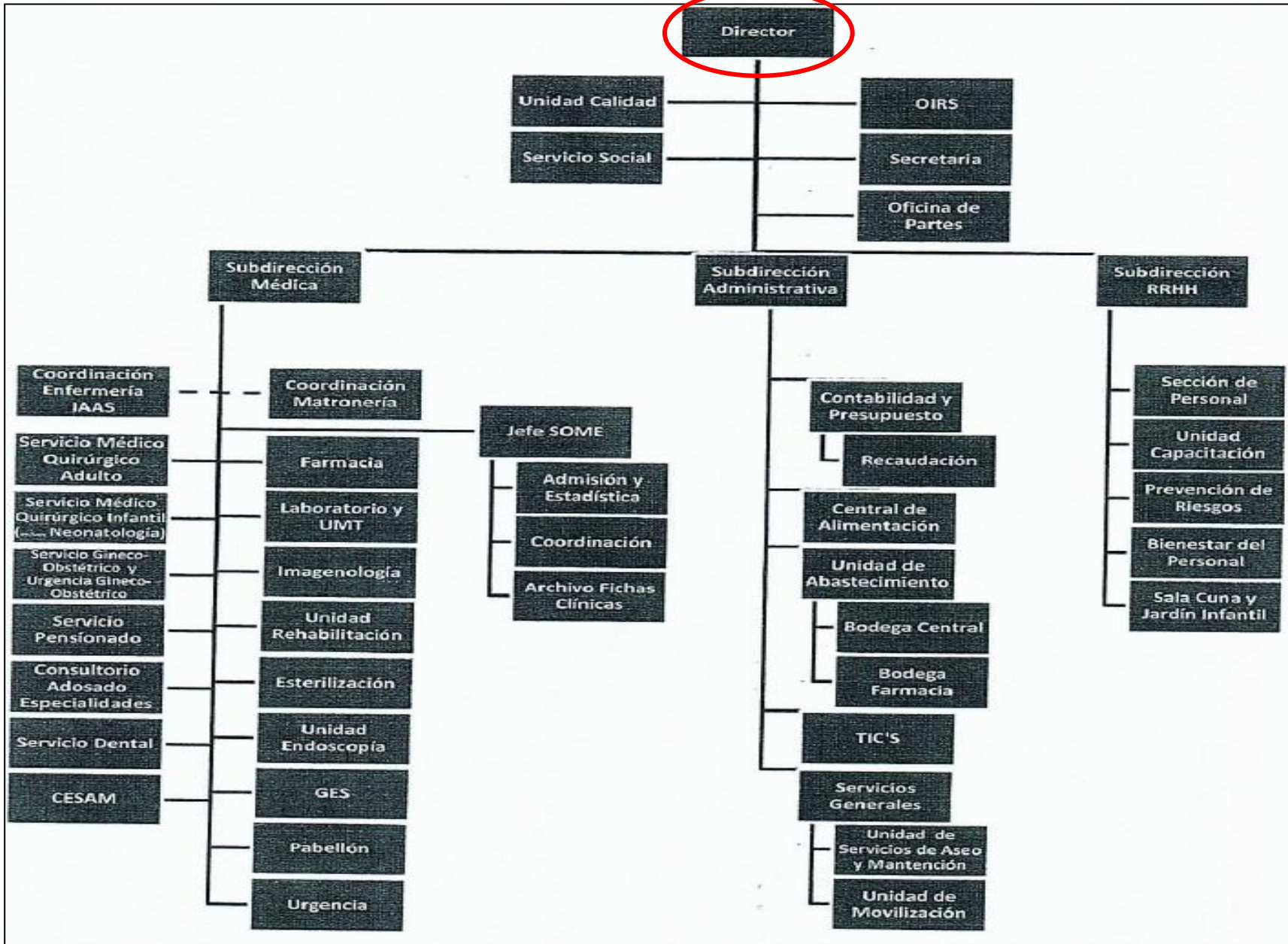
I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
3. Jefe/a Departamento Auditoría
4. Director/a Hospital de Coquimbo
5. Subdirector/a Médico Hospital de Coquimbo
6. Director/a Hospital La Serena
7. Subdirector/a Médico Hospital La Serena
8. Director/a Hospital Ovalle

5. ORGANIGRAMA



6. 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 **70%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.510.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.497.220.-	\$1.748.054.-	\$4.245.274.-	\$3.526.387.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.526.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.484.925.-	\$1.739.448.-	\$4.224.373.-	\$3.510.294.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.510.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

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

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

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

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).

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los

convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento.

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones

disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

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

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la

docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago. Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

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

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

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

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

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

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

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

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista. (Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 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, N° 18.575.

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

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

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

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730

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