

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo, La Serena

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Coquimbo le corresponde liderar la gestión administrativa, financiera, de inversiones y de abastecimiento del Servicio y supervisar la de los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de su competencia, coordinando todos los procesos técnicos, administrativos y financieros, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del servicio, y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal, normativo vigentes y lineamientos ministeriales.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar, integrar y consolidar la propuesta presupuestaria anual, a partir de la planificación de actividades de los establecimientos de la red, validada por el equipo directivo del Servicio de Salud para garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles, en materias de disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión y logística
2. Liderar y generar las condiciones necesarias para ejecutar e implementar el proceso de planificación, desarrollo y evaluación, en materias relacionadas con presupuesto, inversión y logística.
3. Liderar la ejecución de toda la cartera de inversiones, la formulación de proyectos, a través de la elaboración, implementación y seguimiento del programa de inversión anual, con énfasis en el actual Convenio de Programación de Salud
4. Participar activamente en el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera y de inversiones, con el objeto de cumplir con los objetivos sanitarios, mejorar la calidad de atención y satisfacción usuaria.
5. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y las Unidades Asesoras de la dirección del Servicio. Prestar asesoría técnica a la dirección, jefaturas y a los establecimientos de salud pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas y metas.
6. Asegurar que los procesos de adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones, se realicen de acuerdo a la Ley de Compras Públicas y a los lineamientos ministeriales.
7. Liderar la ejecución de funciones administrativas de su competencia, a través de la implementación y seguimiento de políticas y estrategias específicas en los establecimientos de la Red, destinadas a lograr la acreditación de los establecimientos, una mayor calidad de los servicios prestados y favoreciendo la coordinación de la Red de Salud Coquimbo.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	3
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	52
Presupuesto que administra	M\$ 430.316.492.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el Servicio, manteniendo el equilibrio financiero y facilitando la actividad clínica, reduciendo de forma significativa los tiempos de espera y en el mejoramiento de la productividad, oportunidad y calidad de la atención de la población usuaria de la Red.	1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias que permitan asegurar la ejecución eficiente de los recursos, cumplir con las metas sanitarias y propender al equilibrio financiero. 1.2 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario, que permita contener y disminuir los niveles de endeudamiento en los establecimientos hospitalarios de alta y mediana complejidad, aumentando su eficiencia productiva. 1.3 Gestionar los presupuestos en los tiempos y plazos necesarios, para ejecutar los planes y programas de salud de la Red.
2. Liderar la ejecución de la cartera de inversiones comprometidas por el Servicio de Salud, para disminuir la brecha en materia de infraestructura, equipos, equipamientos y vehículos de la red asistencial de la Región de Coquimbo.	2.1 Ejecutar los proyectos de hospitales en la modalidad APP (Asociación Pública Privada), siendo contraparte técnica ante el MOP y las empresas concesionarias. 2.2 Ejecutar los procesos de normalización de los establecimientos de mediana y baja complejidad de la red en sus diferentes etapas. 2.3 Implementar los planes de inversión de APS y hospitales, en coordinación con los equipos técnicos acorde a la planificación. 2.4 Supervisar y controlar la ejecución de los proyectos de inversión de infraestructura y equipamiento de la red asistencial, aplicando estándares de calidad y lineamientos ministeriales.
3. Mejorar los procesos administrativos de apoyo al área clínico-asistencial, optimizando la gestión continua, en todos los niveles de la institución, en beneficio de la calidad de atención a la población usuaria.	3.1 Diseñar e Implementar planes de mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para el mejoramiento y acceso de la atención a la población usuaria. 3.2 Asegurar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la Red Asistencial, que faciliten el mejoramiento y el acceso de la población usuaria. 3.3 Aumentar la eficiencia en las compras en la Dirección de Servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley respectiva.
4. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Administrativa a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en su ámbito de gestión, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 4.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas. 4.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.669.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Coquimbo.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N° 2 del DFL N° 6 del 24 de agosto del 2017 del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en los siguientes ámbitos:

- Instituciones del rubro de la salud.

Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o jefaturas, en materias afines.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

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. 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.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y honorarios)	9303
Presupuesto Anual	M\$ 430.316.492.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Coquimbo:

"Somos una Red Asistencial integrada que otorga acciones de salud al servicio de las personas, contribuyendo a mantener y mejorar su salud".

Objetivos Estratégicos institucionales:

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Fortalecer la Red Asistencial	Fortalecer las buenas prácticas laborales en gestión de personas
	Desarrollo de estrategias para mejorar la comunicación corporativa interna
	Fortalecimiento del modelo de gestión de Recursos Humanos basado en competencias

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar Calidad de la Atención	Implementar el Modelo de salud integral con enfoque familiar y comunitario.
	Fortalecer el rol de Hospitales Provinciales (Ovalle e Illapel).
	Fomentar el uso de la Telemedicina.
	Fortalecer la Institucionalidad de la Red Asistencial.
	Mejorar la efectividad de los programas de salud.
	Establecer un sistema de gestión de la Información de procesos definidos como críticos.
	Garantizar la calidad y seguridad de los procesos asistenciales en los Establecimientos Hospitalarios.
	Actualizar el Modelo de gestión sanitaria en red integrada.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mejorar la Eficiencia del Uso de los Recursos	Fortalecer el sistema de control de gestión de los procesos de Mantenimiento y Abastecimiento.
	Fortalecer el sistema de control de gestión de los proyectos de Inversión.
	Mejorar el uso de los recursos.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Mantener y Mejorar la salud de las personas	Potenciar a la comunidad organizada en los conocimientos de su salud local y entregar retroalimentación a la red
	Garantizar continuidad de la atención en la Red Asistencial.

Cobertura territorial, Región de Coquimbo

La Región de Coquimbo es una zona de transición entre el gran desierto del extremo norte y la zona central de nuestro país. Cuenta con una extensión de 40.574 kilómetros cuadrados que equivale al 5,4 por ciento del territorio chileno. Desde el punto de vista político administrativo la región está dividida en tres provincias: Elqui, Limarí y Choapa y además una división territorial de quince comunas; Andacollo, Coquimbo, La Higuera, La Serena, Paihuano, Vicuña, Combarbalá, Monte Patria, Ovalle, Punitaqui, Río Hurtado, Canela, Illapel, Los Vilos y Salamanca.

Según el Censo 2017, la región de Coquimbo tiene 757.865 habitantes, de los cuales 388.812 son mujeres y 368.774 hombres; existen 240.307 hogares en la región de los cuales el 81,2 por ciento habita en zonas urbanas, mientras que el 18,8 por ciento lo hace en zonas rurales. Los 142.470 habitantes en área rural, se distribuyen en 2.490 localidades. Una característica de la región es la existencia de comunidades agrícolas, las cuales corresponden al 25 por ciento del territorio regional, y representan al dos por ciento de la población.

En relación con las características socio económicas, la encuesta Casen 2017 estimó que el 11,9 por ciento de la población regional se encuentra en situación de pobreza por ingresos, por sobre la media nacional que registra un 8,6 por ciento.

Servicio Salud Coquimbo

El Servicio de Salud Coquimbo es uno de los 29 Servicios de Salud del país, de carácter autónomo. Perteneciente a la Red, zona macro centro norte, conformada por los Servicio de Salud Coquimbo, Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, Servicio de Salud Viña Del Mar - Quillota y Servicio de Salud Aconcagua

El servicio de Salud Coquimbo tiene la responsabilidad de velar por la atención de la población beneficiaria FONASA de la región, siendo esta un 89% de la población total, correspondiente a 694.748 beneficiarios.

La Dirección del Servicio de Salud Coquimbo tiene la autoridad técnica y administrativa de los 9 hospitales de la región, PRAIS y SAMU.

Respecto a la red asistencial pública, la dotación de camas actual asciende a 1.029 camas a nivel regional (1,23 por 1000 habitantes) uno de los índices más bajos a nivel nacional. Al déficit estructural actual de camas hay que considerar la situación de los pacientes sociosanitarios, este tipo de pacientes si bien son derivados a los centros de menor complejidad en la actualidad el número asciende a 51 pacientes, lo que representa un 5% del total de camas de la red y el 43% de camas de hospitales de baja complejidad, siendo en su mayoría pacientes que están a la espera de un cupo en ELEAM por no tener red de apoyo, constituyéndose en un problema psicosocial ya que los Hospitales no son lugares adecuados para este tipo de usuarios.

Con respecto a la red de salud mental actualmente existen 30 camas de adulto y 5 infantojuveniles en la red hospitalaria, que son insuficientes para la demanda, lo que se refleja en pacientes a la espera de hospitalización psiquiátrica en las UEH de los 9 Hospitales de la región sin las condiciones adecuadas para su manejo.

Respecto al número de quirófanos, existen 30 para la red, concentrándose en los Hospitales de Alta complejidad, siendo el Hospital de Coquimbo el que tiene el mayor número con 11 pabellones.

Composición de la red del Servicio de Salud Coquimbo:

El Servicio de Salud Coquimbo se organiza en una red asistencial con establecimiento de distintos niveles de complejidad, siendo los Hospitales de La Serena y Coquimbo en la Provincia del Elqui y el Hospital de Ovalle en la Provincia del Limarí los establecimientos de mayor complejidad de la región y en la Provincia del Choapa se cuenta con el Hospital de Illapel, establecimiento de mediana complejidad centro de derivación de esta provincia.

La red de salud pública está constituida por los siguientes establecimientos:

Tipos de establecimientos	Cantidad
Establecimientos de alta complejidad	3
Establecimientos de mediana complejidad	1
Establecimientos de baja complejidad	5
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	31
Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOFS)	10
Postas de Salud Rural	96
Estaciones Médico Rurales	220
Servicios de Atención Primaria de Urgencias (SAPU)	13
Servicios de Alta Resolutividad (SAR)	4
Centro de Salud Mental (COSAM)	6
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Total	390

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD COQUIMBO AÑO 2019- 2021			
Información de Actividades	2019	2020	2021
Consultas Morbilidad APS	498415	262.926	298.658
Consultas Especialidad Hospital	431.255	224.186	323.831
Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad	212.261	147.147	138.386
Consultas de Urgencia APS	1.001.957	631.336	861.935
Partos	7.623	6.214	5.676
Cesáreas	4.103	3.040	2.849
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	14.381	5.302	7.549
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	20.838	15.306	18.095

Las **Listas de Espera** del Servicio de Salud Coquimbo, al mes de septiembre del año 2022, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	68.854
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	17.074
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	12.780

El Servicio de Salud Coquimbo al mes de septiembre del año 2022, mantiene una deuda operacional de **M\$ 9.375.444.-**

Proyectos de Inversión

El Servicio de Salud cuenta con un Convenio de Programación de Salud 2018-2026 vigente, firmado entre el Gobierno Regional de Coquimbo y el Ministerio de Salud que inicialmente contaba con un presupuesto de 321 mil millones de pesos con 83 iniciativas.

A principio de este año se terminó el diseño del **nuevo Hospital de Illapel** y se está en proceso de aprobación técnica para su ejecución por un monto de aprox. 130 mil millones de pesos en un edificio de 50 mil m2, con 135 camas, 6 quirófanos y 43 boxes de atención.

También se desarrollaron los anteproyectos de los nuevos hospitales de La Serena y Coquimbo, que se harán en nuevos terrenos. Ambos proyectos se ejecutarán bajo la modalidad de Asociación Pública Privada (APP) con el MOP como Unidad Técnica, contemplando Diseño, Ejecución y Operación.

El **nuevo Hospital de La Serena** ya se encuentra adjudicado a la concesión "Hospital de La Serena" del Grupo Licitante denominado "Acciona Concesiones Hospitalarias", el proyecto partió en abril del 2022 y tiene un plazo de 4 años. Cuenta con 120 mil m2, 668 camas, 15 quirófanos y 85 box de atención, con una inversión aproximada de 180 mil millones de pesos.

Por otra parte, para el **nuevo Hospital de Coquimbo** ya se encuentra adjudicado desde el mes de septiembre del presente año a la empresa China Railway Construction Corporation (CRCC) y su grupo licitante "Sociedad Concesionaria Hospital de Coquimbo S.A.", teniendo un plazo de 4 años para su ejecución. Cuenta con 130 mil m2, 605 camas, 22 quirófanos y 139 box de atención, con una inversión aproximada de 250 mil millones de pesos.

Tenemos otros **proyectos en cartera** para ejecutarse en lo que queda del periodo del Convenio de Programación en **Atención Primaria (APS)** contando con 9 CESFAM, 21 PSR y 1 CECOSF, distribuidos en las tres provincias.

Existen además en cartera distintos proyectos de reposición de ambulancias tanto del SAMU, hospitales y de APS municipal, para reponer el parque de vehículos de emergencia.

Por último, está contemplado elaborar los Estudios Preinversionales Hospitalarios (EPH) de los hospitales comunitarios de: Vicuña, Andacollo, Combarbalá y Los Vilos.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Coquimbo para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Director/a del Servicio y subdirectores/as de: Gestión y Desarrollo de Personas, de Gestión Asistencial, de Atención Primaria de Salud y Administrativo del Servicio del Salud, asesorando en la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias, comprendidas en el campo de sus competencias. En el caso de Subdirector/a de Gestión Asistencial y Subdirector/a de Atención Primaria de Salud del Servicio de Salud, coordina los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos de la Red y en el caso del Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, se relaciona en las áreas asociadas a remuneraciones del personal y manejo presupuestario del área
- Jefaturas y funcionarios de sus dependencias directas.
- Jefaturas del resto de la Dirección de Servicio.
- Directores/as y Subdirectores Administrativos de Hospitales de la Red Asistencial con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente, con el fin de coordinar la ejecución de los procesos asociados a recursos financieros, recursos físicos e inversiones de

acuerdo a la aplicación de la normativa y política del Servicio de Salud.

Usuarios Externos:

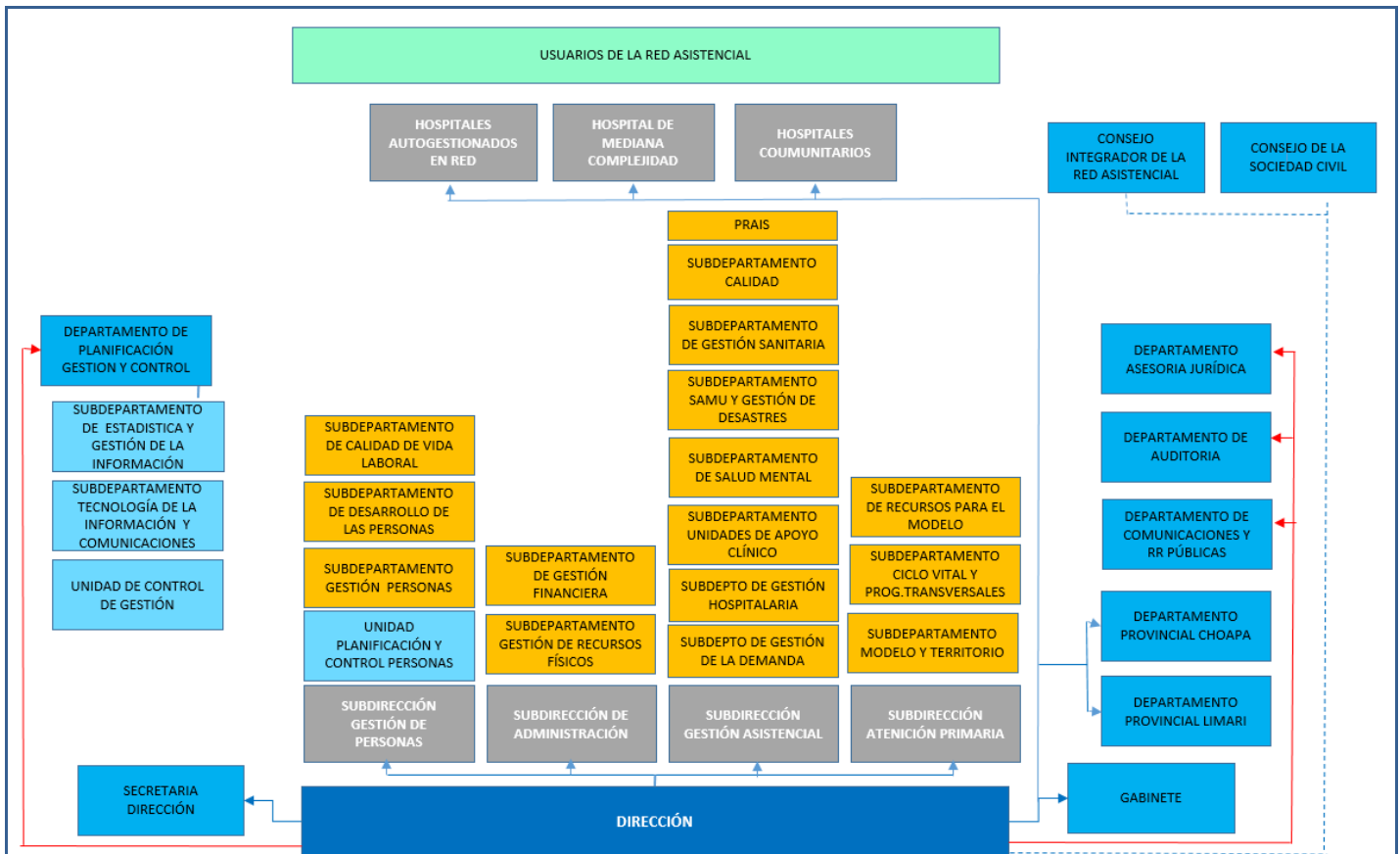
- Fondo Nacional de Salud
- Contraloría Nacional y Regional de la República
- Ministerio de Salud
- DIPRES
- Seremi de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública.
- Gobernadora y Gobierno regional.
- Municipalidades
- Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud.
- Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.
- Secretaría Regional de Desarrollo Social.
- Consejo de la Transparencia.
- Red Privada de Salud de la Región.
- Representantes de distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los establecimientos de la red.
- Otros Servicios de Salud.

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en el Servicio de Salud, son las siguientes:

Asociaciones funcionarios	N° Socios
Colegio Medico	73
Asociación de Paramédicos FENTES Hospital Ovalle	11
Asociación de Funcionarios Dirección Servicio de Salud Coquimbo AFUDIS	41
Federación Nacional de Profesionales Universitarios de SSC FENPRUS	880
Federación Regional FENATS	2,897
Asociación de Funcionarios Unidos Hospital Ovalle	222
Asociación de funcionarios del Hospital San Pablo de Coquimbo	189
Asociación de Enfermeras (os) ASENF	383
TOTAL	4,696
Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de octubre del 2022	

3.4 ORGANIGRAMA



De acuerdo a estructura vigente aprobada por Resolución Exenta N°2711 de 10 de junio de 2021, modificada por Resolución Exenta N° 3411 de 18 de mayo de 2022, del Servicio de Salud Coquimbo.

Listado de cargos adscritos al Sistema

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

I Nivel jerárquico:

1. Director/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 La Serena
5. Subdirector/a Médico Hospital La Serena
6. Director/a Hospital de Coquimbo
7. Subdirector/a Médico Hospital de Coquimbo
8. Director/a Hospital de Ovalle
9. Director/a Hospital Illapel

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

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

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

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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