

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL SAN PABLO DE COQUIMBO
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo, Coquimbo

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL
CARGO**

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

Al asumir el cargo de Director o Directora Hospital San Pablo de Coquimbo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20.06.2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Valenzuela

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2501
Presupuesto que administra	M\$70.365.072

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
<p>1. Fortalecer la Gestión de la Red Asistencial, promoviendo la mejora continua de los procesos, permitiendo la resolución oportuna y pertinente de las necesidades de atención de salud de la comunidad.</p>	<p>1.1 Coordinar estrategias transversales con la atención primaria para la atención, promoción y prevención de salud, en armonía con los diferentes participantes de la red, con foco en la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.2 Generar estrategias para la gestión clínica, en orientación a brindar atención oportuna, resolutive y eficaz, con foco en la lista de espera.</p> <p>1.3 Desarrollar un plan colectivo para lograr mejorar la satisfacción usuaria, en orientación a la calidad y seguridad de los/las pacientes, conforme al fortalecimiento de la gestión organizacional.</p> <p>1.4 Desarrollar y fortalecer coordinaciones estratégicas para enfrentar las contingencias y emergencias sanitarias, asegurando la continuidad de la prestación de servicios.</p> <p>1.5 Coordinar con los establecimientos de red asistencial y del servicio de salud una gestión clínica con calidad y oportunidad.</p>
<p>2. Promover las estrategias de Salud Universal, con el objetivo de garantizar a la población usuaria de salud, el acceso a la atención oportuna y de calidad.</p>	<p>2.1 Implementar y coordinar, procedimientos que respondan a los programas de salud en relación con el acceso oportuno a diagnóstico, control y tratamiento de las diversas patologías agudas y crónicas.</p> <p>2.2 Supervisar las estrategias oncológicas y de salud mental que se implementen en el establecimiento y red asistencial.</p> <p>2.3 Implementar estrategias que permitan acelerar la recuperación de los cuidados postergados, tales como, controles de salud y tamizaje de cáncer.</p> <p>2.4 Implementar estrategias tales como, hospitalización domiciliaria, gestión remota, entrega de fármacos a domicilio y otras.</p>
<p>3. Fortalecer y potenciar las condiciones de funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios/as</p>	<p>3.1 Implementar y mejorar la política de gestión y desarrollo de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el establecimiento, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas.</p> <p>3.3 Desarrollar instancias periódicas de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con enfoque en un abordaje multidimensional.</p> <p>3.4 Fomentar y coordinar con los/las diversos/as participantes de la red, estrategias de educación, formación continua y capacitación, en orientación al desarrollo de competencias que fortalezcan la gestión de la red asistencial.</p>

<p>4. Optimizar la gestión de recursos administrativos, físicos y financieros del establecimiento, con el fin de contribuir a la sustentabilidad financiera y el uso eficiente de los recursos públicos.</p>	<p>4.1 Desarrollar y promover estrategias que resguarden el marco presupuestario y el control de la deuda, sin perjuicio de resguardar la gestión de las prestaciones de salud. 4.2 Generar y coordinar con los/las participantes de la red, el plan de inversiones del establecimiento, en sus distintas etapas, con enfoque en la participación y territorios. 4.3 Fortalecer la gestión de compras eficiente de medicamentos e insumos. 4.4 Desarrollar y promover estrategias que resguarden los recursos físicos, equipos y equipamiento, con énfasis en el aseguramiento del flujo de atención de la población usuaria. 4.5 Gestionar exitosamente el proceso de normalización y puesta en Marcha del Nuevo Hospital con procesos participativos con la comunidad hospitalaria y organizaciones de la sociedad civil.</p>
<p>5. Fortalecer la coordinación y la participación de la comunidad contribuyendo a la gestión hospitalaria</p>	<p>5.1 Fomentar una relación sistemática con los/las representantes institucionales y territoriales, generando e implementando planes de trabajo, con enfoque de derechos, equidad de género, pertinencia intercultural y de participación social conforme a la red integrada de salud. 5.2 Adecuar las estrategias y metodologías de acciones y actividades de participación ciudadana a la realidad de cada territorio, que permitan la co-construcción de la gestión clínica del establecimiento.</p>

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 **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 la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.850.000.-** para un/a no funcionario/a 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.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/as 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/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos/as directivos/as podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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

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

Fuente: Artículo 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.

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

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

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

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

*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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

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 HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y honorarios)	2516
Presupuesto Anual	M\$70.365.072

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

VISIÓN Y MISION DEL HOSPITAL SAN PABLO DE COQUIMBO:

VISIÓN:

“Ser el hospital de alta complejidad, articulado en Red, líder de la zona norte, reconocido por la excelencia de su gestión e innovación, al servicio de los usuarios y usuarias”.

VALORES INSTITUCIONALES:

1.- RESPETO: Entendido como el reconocimiento del valor de las personas, de su dignidad, reconociendo las diferencias inherentes a la naturaleza humana, por lo tanto, con derechos.

2.- EXCELENCIA EN EL SERVICIO: compromiso con la atención, satisfacción y servicios al usuario, cumpliendo con metas y resultados, buscando mejoras permanentes para superar las expectativas.

3.- TRABAJO EN EQUIPO: compromiso de cada uno de los miembros de la institución de realizar un trabajo colaborativo en pro del cumplimiento de los objetivos institucionales y de otorgar una atención oportuna y de acuerdo a estándares de calidad.

4.- COMPASIÓN: Entendida como la empatía puesta en movimiento, la capacidad de cada miembro de la institución de acompañar y entender el sufrimiento y necesidades de otros, pero con la expresión práctica a través de la acción concreta, de manera empática en el acompañamiento de los usuarios en el proceso de atención requerida.

5.- COMPROMISO SOCIAL Y COMUNITARIO: voluntad permanente de la ayuda a la comunidad para resolver sus necesidades de salud, a través de la promoción de espacios de participación ciudadana.

6.- PROBIIDAD: entendida como la conducta funcionaria, moralmente intachable y una entrega honesta y leal, con preeminencia del interés público sobre el privado.

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 nuestro 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

Para el segundo semestre del año 2023 el Hospital San Pablo de Coquimbo, tiene programado iniciar el proceso de Actualización de su Planificación Estratégica, cuya vigencia era hasta Diciembre del año 2021 y se extendió vigencia para el año 2022.

Cobertura territorial del Hospital de San Pablo de Coquimbo:

El área de influencia puede definirse como el territorio hasta donde se produce el efecto o impacto de un determinado servicio y que está en directa relación con la población usuaria del servicio.

La determinación del área de influencia del hospital de Coquimbo resulta de gran importancia para la planificación en Red, permite estimar la demanda y diseñar estrategias para responder a ella, estableciendo una ruta de derivación al unir los puntos de demanda con los puntos de oferta de servicios.

El Establecimiento cuenta con especialidades médicas y prestaciones orientadas a dar respuesta al usuario (tanto para la atención cerrada como abierta) de la comuna de Coquimbo, derivado desde Atención Primaria, en las especialidades básicas (Pediatría, Medicina Interna, Gineco-obstetricia y Cirugía). A esta población usuaria se agrega la comuna de Andacollo que deriva al Hospital de Coquimbo en estas especialidades.

La especialidad de Dermatología recibe la derivación de toda la provincia de Elqui. La especialidad de Fisiatría y la Unidad de Medicina Física y Rehabilitación reciben la derivación de la comuna de Coquimbo y comuna de Andacollo. Sin embargo, dada la derivación regional hacia Neurocirugía, Neurología y Traumatología de alta complejidad, uno de sus principales polos de desarrollo es la Neurorrehabilitación.

La provincia de Choapa deriva al Hospital de Coquimbo las solicitudes para especialidades de Dermatología, Urología, Neurología Infantil y Máxilo facial.

La especialidad de Traumatología de demanda de baja y mediana complejidad recibe derivación de toda la provincia de Elqui. En el caso de alta complejidad, recibe la demanda de toda la región de Coquimbo, recibiendo incluso, derivación desde la región de Atacama.

Respecto a camas críticas, los tres hospitales de alta complejidad de la Red Asistencial de la región de Coquimbo cuentan con camas de Cuidados Intensivos e Intermedios para Pacientes Adultos, y actualmente se reconocen, además, camas críticas de adulto en hospital de Illapel. Sin embargo, es este Establecimiento quien recibe y atiende la demanda de atención de Pacientes Críticos en las Especialidades de Neurocirugía y Traumatología, por ser centro de derivación regional de dichas especialidades, incluso en algunos casos recibiendo pacientes de la región de Atacama que requieren manejo neuroquirúrgico intensivo.

En el caso de Pacientes Críticos Pediátricos, los 3 Hospitales de alta complejidad de la región cuentan con camas UTI Pediátrica, que dan cuenta y atención a su área de influencia, pero solo el Hospital de Coquimbo cuenta con Camas UCI para Pacientes Pediátricos. La UPCP de este Centro Asistencial cuenta con 12 camas (6 de cuidados intensivos y 6 de cuidados intermedios) recibiendo la derivación del paciente crítico pediátrico de toda la región y en algunos casos también de la región de Atacama, en especial los que requieren apoyo ventilatorio avanzado o manejo neuroquirúrgico intensivo.

La especialidad de Neurocirugía recibe la demanda de toda la región tanto en atención cerrada como abierta. Dado su desarrollo y nivel de complejidad y resolución recibe, además, la derivación de pacientes de la región de Atacama. Si bien los tres EAR cuentan con la especialidad de Neurología adultos, el hospital de Coquimbo cuenta con la Unidad de tratamiento del ataque cerebrovascular (UTAC) y la Subunidad de estudio del sueño, integrante de la Unidad de Neurofisiología, que reciben derivación regional.

La Especialidad de Psiquiatría Adultos, en que, si bien se cuentan con dispositivos para la atención ambulatoria en la Red Asistencial en las tres provincias, se cuenta con Servicios Clínicos para hospitalización de corta estadía en los hospitales de Ovalle y Coquimbo como oferta para la Red.

En la Especialidad de Medicina Hiperbárica, este establecimiento recibe y atiende la demanda de Pacientes con Síndrome de Descompresión (Enfermedad del Buzo) de la región de Coquimbo y región de Atacama. Para Intoxicación por Monóxido de Carbono y Aeroembolismo atiende la demanda derivada de la totalidad de la región de Coquimbo, que requieran oxigenación hiperbárica.

Considerando la población usuaria que demanda servicios y dependiendo de la especialidad ofertada y del nivel de complejidad y de la capacidad de resolución del hospital de Coquimbo se puede determinar área de influencia del establecimiento, permitiendo planificar respuestas a la demanda comunal, provincial y regional en el contexto de la Red Asistencial.

Producción Clínico Asistencial del Hospital de Coquimbo

ACTIVIDADES REALIZADAS POR HOSPITAL DE COQUIMBO AÑO 2020- 2023				
Información de Actividades	2020	2021	2022	*2023
Consultas Especialidad Hospital	64055	94872	113549	2850
Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad	44176	38257	54418	1212
Partos (considera partos vaginales normales y distócicos)	1018	868	1004	338
Cesáreas(electivas y urgencias)	1096	1158	1170	402
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	2266	2941	3473	1467
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	6539	7581	8028	1537

*Información 2023 al mes corresponde al 1° cuatrimestre.

Las **Listas de Espera** del Hospital de Coquimbo, a **abril del año 2023**, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica (incluye Ortodoncia)
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas

El Hospital de Coquimbo a abril del año 2023, mantiene una deuda operacional de **M\$ 3.113.821**.

Proyectos de Inversión

El proyecto más importante que tiene en cartera, el Hospital de Coquimbo, es el contrato de concesión, en la modalidad de Asociación Pública Privada (APP) para la reposición del nuevo Hospital en un nuevo terreno en el sector de La Canteras, el cual fue adjudicado en septiembre del año 2022 al grupo licitante "Sociedad Concesionaria Hospital Coquimbo S.A. (CRCC)". El proyecto considera un plazo de ejecución de 4 años, con 15 años de explotación y mantenimiento de infraestructura, equipos y equipamiento.

Este proyecto contempla la construcción de un edificio de aprox. 130 mil m2, con 605 camas y 18 quirófanos. La inversión considera diseño, construcción y habilitación de equipos y equipamiento clínico e industrial, con un monto total de inversión de 6.528.211 UF

También cuenta con otros proyectos que se encuentran en cartera de inversiones vigentes:

- Remodelación 2° piso Imagenología (asociado a la instalación del nuevo Resonador)
- Habilitación 6 camas de Psiquiatría Infanto
- Adquisición de equipos para Parkinson
- Adquisición equipos Unidad Endoscopía
- Reposición Tomógrafo Axial Computarizado

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Clientes Internos:

El Director o Directora 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 gestión y desarrollo de las Personas.

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

Clientes Externos:

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

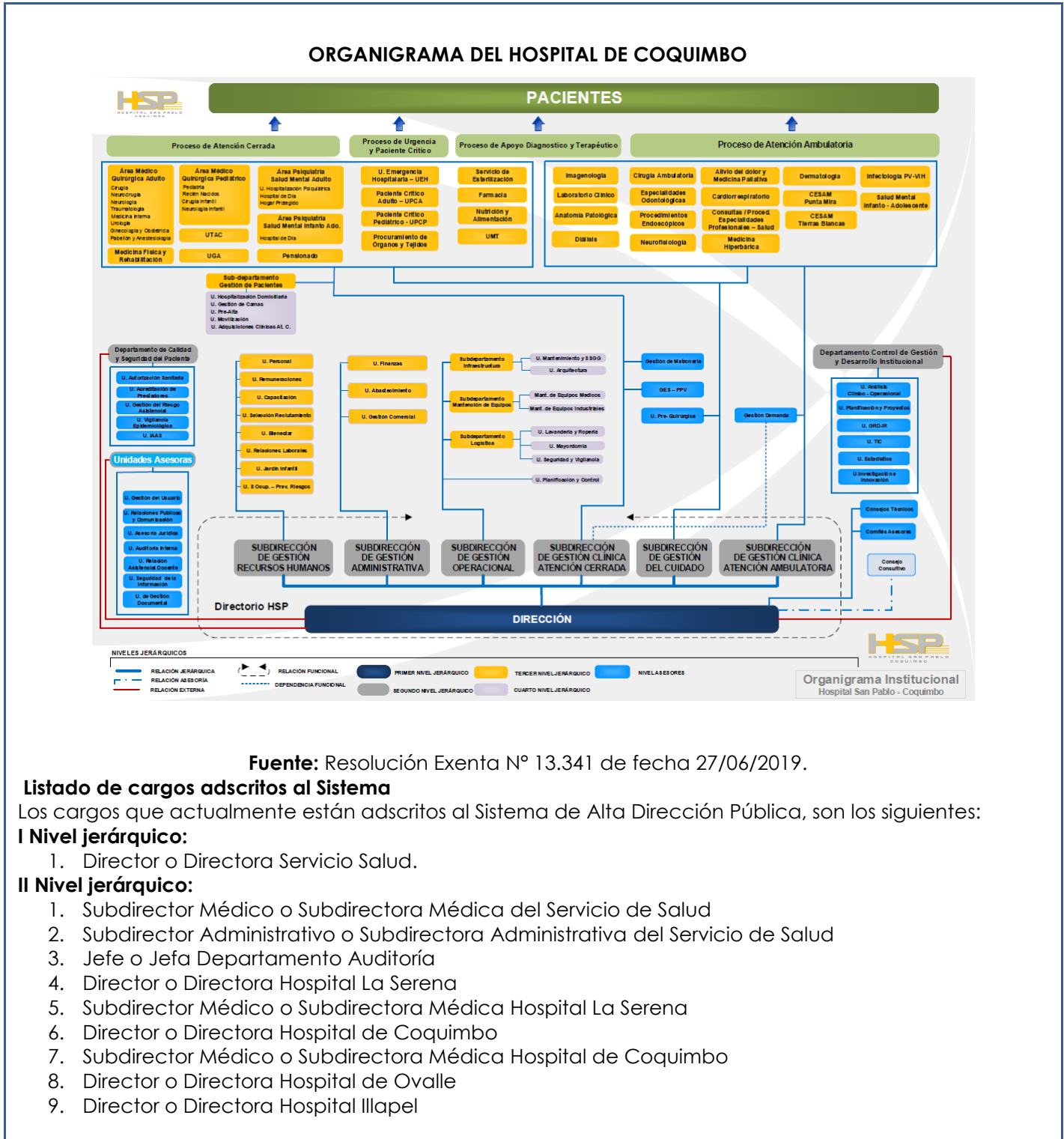
Actores Claves:

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

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Hospital de Coquimbo
FENATS	891
FENPRUSS	129
ASENF	201
ASOC. DE FUNC. DEL HOSPITAL SAN PABLO	190
TOTAL	1411

Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de mayo del 2023

3.4 ORGANIGRAMA



Fuente: Resolución Exenta N° 13.341 de fecha 27/06/2019.

Listado de cargos adscritos al Sistema

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

I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

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

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

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

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

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

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

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

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

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando

al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4º, 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 período 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 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.