

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL REGIONAL DE ARICA DR. JUAN NOÉ CREVANI¹
SERVICIO DE SALUD ARICA Y PARINACOTA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y
Parinacota, Ciudad Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Dr. Juan Noé Crevani de Arica le corresponde liderar y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud para entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios y usuarias.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud de Arica y Parinacota, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas comprometidos por el Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani.
2. Velar por un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población usuaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención de las personas.
3. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y adecuaciones al modelo de atención, de acuerdo a la legislación vigente, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
4. Asegurar el cumplimiento de los compromisos y metas en el uso eficiente de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento; y el cumplimiento de las metas de: Producción y Calidad, Sanitarias, Garantías Explicitas de Salud (GES) y no GES, Programación con Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna al Servicio de Salud la información correspondiente a esta gestión.
5. Fortalecer un creciente nivel de satisfacción de la población usuaria del Hospital, promoviendo la integración de la comunidad, estableciendo instancias de colaboración con el entorno.
6. Velar por una gestión de personas efectiva y eficiente en el establecimiento, a través del desarrollo permanente de competencias, propiciando la retención de personal especializado, promoción de acciones del cuidado de la salud mental del personal y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables, fomentando el buen trato, de manera que contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-04-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreau

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1813
Presupuesto que administra	M\$ 89.645.892.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a 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. Liderar el fortalecimiento de los niveles de eficiencia y calidad del servicio hospitalario, asegurando el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, optimizando la atención para los usuarios del Establecimiento.	1.1 Implementar un plan de desarrollo para fortalecer un modelo de trabajo orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención usuarios y usuarias, tanto a nivel ambulatorio como de hospitalización, considerando la pertinencia cultural de los beneficiarios, lineamientos del servicio de salud y del ministerio. 1.2 Disminuir las listas de espera Quirúrgica y de Consulta Nueva de Especialidad, GES y no GES, a través de la implementación de las estrategias ministeriales y del Servicio de Salud que permitan cumplir con las metas gubernamentales. 1.3 Fortalecer el soporte tecnológico con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial. 1.4 Diseñar estrategias y conformar un equipo de mantención y mejora permanente de los estándares de acreditación hospitalaria.
2. Promover una gestión eficiente, estable y efectiva que optimice el uso de los recursos disponibles con el objetivo de garantizar y mantener el equilibrio financiero del hospital.	2.1. Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión, generación de ingresos propios, control financiero y presupuestario, acorde a un establecimiento de alta complejidad.
3. Fortalecer la relación del hospital con su entorno, implementando mecanismos eficientes de participación ciudadana que promuevan la integración y colaboración con la comunidad.	3.1 Generar instancias de participación para contribuir al desarrollo de la gestión institucional a través de los requerimientos planteados por la comunidad y/o los usuarios y usuarias. 3.2 Fortalecer las actuales instancias de coordinación y cooperación con la red de atención primaria de salud.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>4. Promover la formación y desarrollo continuo de los funcionarios, fortaleciendo su especialización y capacitación, para asegurar la retención del personal especializado en el establecimiento.</p>	<p>4.1. Diseñar una política local en concordancia con los lineamientos del servicio de salud para la formación y desarrollo del personal especializado que se requieren en todos los ámbitos del quehacer del hospital.</p> <p>4.2. Fomentar activamente el acceso al plan nacional de formación de médicos especialistas definido por el Ministerio de Salud.</p> <p>4.3. Diseñar e implementar estrategias para lograr la adhesión y permanencia de los funcionarios y funcionarias en el establecimiento.</p>
<p>5. Desarrollar e implementar iniciativas que promuevan ambientes laborales saludables en el área, que propicien la inclusión, la participación de funcionarias y funcionarios y la transversalización del enfoque de género³.</p>	<p>5.1 Fomentar mecanismos y promover acciones de buenas prácticas institucionales de acuerdo con los lineamientos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que resguarden la integración y participación de los equipos de los equipos de trabajo y que contribuyan a mejorar el clima laboral del Hospital.</p> <p>5.2 Promover la transversalización del enfoque de género, la inclusión y la participación como parte de la gestión de las personas que se desempeñan en la Institución.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley Nº 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.299.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.181.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.535.000.-

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 Nº 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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/la interesado/a, 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 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/A

2.1 REQUISITOS

LEGALES⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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: Art 2º, del DFL N°2 del 24 de agosto de 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. *

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

⁴ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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 ESTRÁTÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1825
Presupuesto Anual	M\$ 89.645.892.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional Hospital Dr. Juan Noé Crevani.

“Somos un Hospital de alta complejidad autogestionado, con actividad docente, entregando a nuestros usuarios y usuarias una atención de salud integral y de calidad, con enfoque en las necesidades de la salud física y mental mediante el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en un ambiente hospitalario respetuoso con un equipo de trabajo humano, capacitado y comprometido, para re establecer el bienestar de la comunidad de la región de Arica y Parinacota”.

Objetivos Estratégicos Institucionales.

1. Lograr que los funcionarios reconozcan al Hospital Dr.Juan Noé Crevani de Arica como un buen lugar para trabajar.
2. Mejorar la relación asistencial docente, generando beneficios en la calidad de los servicios brindados y contribuyendo a la formación en salud de las personas.
3. Mejorar la oportunidad de la atención en salud, reduciendo el tiempo de espera.
4. Fortalecer la comunicación y relación con los usuarios y usuarias, buscando mejorar el uso de nuestros servicios y la satisfacción de las personas con su Hospital Regional.
5. Lograr una programación quirúrgica óptima estableciendo equipos multidisciplinarios de trabajo y así optimizar los recursos quirúrgicos disponibles.
6. Entregar atención oportuna y de calidad de urgencia, mediante la coordinación y mejoramiento de los procesos e infraestructura.
7. Lograr el uso eficiente de la dotación de camas del Hospital.
8. Lograr el uso eficiente y seguro de los recursos públicos disponibles para el funcionamiento del Hospital Regional de Arica.

Cobertura territorial Macrozona:

El Hospital Dr. Juan Noé Crevani es un establecimiento de alta complejidad, ubicado en la ciudad de Arica, que debe recibir potencialmente a toda la población de región de Arica y Parinacota, región que cuenta con una población estimada de 244.569 habitantes (censo 2024), la población beneficiaria alcanza a 242.044, población inscrita en FONASA 226.225.

La Red Asistencial publica de la Región, está gestionada por del Servicio de Salud Arica y está compuesta por:

- 1 Hospital, Dr. Juan Noé Crevani, con todas las especialidades para ser considerado de alta complejidad, con 318 camas;
- 7 Centros de Salud Familiar, 6 urbanos y 1 rural;
- 7 postas de salud rural;
- 1 servicio de atención primaria de urgencia;
- 1 servicio de alta resolutividad de urgencia;
- 3 centros de salud comunitario familiar;
- 2 equipos de psiquiatría y salud mental ambulatoria;
- 1 hogar protegido y 1 residencia protegida de salud mental;
- 1 casa de atención del programa de reparación y atención integral de

salud.

Deuda: M\$ 1.522.690.-

Lista de Espera: No Ges Abierta y Cerrada.

TIPO DE PRESTACIÓN	AÑO 2024	
	LE ABIERTA	LE CERRADA
CONSULTA NUEVA DE ESPECIALIDAD MÉDICA	32,750	47,848
CONSULTA NUEVA DE ESPECIALIDAD ODONTOLÓGICA	6,923	11,013
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA	5,481	6,964
TOTAL	45,154	65,825

Indicador producción clínico asistencial:

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)	146.564	152.686	157.467
CONSULTAS Y CONTROLES			
CONSULTAS NUEVAS DE ESPECIALIDAD	37.337	50.392	45.392
CONSULTAS CONTROLES DE ESPECIALIDAD	107.789	104.697	111.191
TOTAL DE CONSULTAS Y CONTROLES DE ESPECIALIDAD MÉDICA	145.126	155.089	156.583
PARTOS	2.151	2.218	2.012
EXAMENES DE LABORATORIO	1.672.510	1.855.750	1.833.589
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	318	318	318
EGRESOS	15.283	16.346	16.738
INDICE OCUPACIONAL	82,40%	93,30%	78,90%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	5,9	6,3	6
PRESTACIONES DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICAS (IQ)			
ELECTIVAS MAYORES NO AMBULATORIAS	3.957	4.347	4.693
ELECTIVAS MAYORES AMBULATORIAS	2.657	3.185	3.071
URGENCIAS	MAYORES NO AMBULATORIAS	2.879	3.310
	MAYORES AMBULATORIA	100	42
MENORES	3.778	4.361	5.129
TOTAL IQ MAYORES Y MENORES	13.371	15.245	16.063
GARANTIAS EXPLICITAS EN SALUD CUMPLIMIENTO			
GARANTIAS CUMPLIDAS	34.548	39.738	43.477
GARANTIAS TOTALES	34.548	39.740	43.477
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO	100,00%	99,99%	100,00%

Proyecto de inversión: Subtítulo 29 Activos No Financieros, año 2025.

PROYECTO	UNIDAD FORMULADORA
ADQUISICION DE EQUIPO PARA CIRUGÍA-UROLOGÍA, COMUNA DE ARICA	SSAP
REPOSICIÓN DE EQUIPO OSTEOPULMONAR, CR. IMAGENOLÓGIA. HOSPITAL REGIONAL DR. JUAN NOÉ CREVANI, COMUNA DE ARICA	SSAP
REPOSICIÓN Y ADQUISICIÓN DE EQUIPOS PARA SCR. CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA, HOSPITAL DR. JUAN NOÉ CREVANI	SSAP
REPOSICIÓN DE AMBULANCIAS PARA EL HOSPITAL REGIONAL DR. JUAN NOÉ CREVANI, COMUNA DE ARICA	SSAP
ADQUISICIÓN Y REPOSICIÓN DE EQUIPOS PARA SCR. GESTIÓN DE EQUIPOS MÉDICOS HOSPITAL DR. JUAN NOÉ CREVANI, COMUNA ARICA	SSAP
REPOSICIÓN DE EQUIPO DIALISIS PACIENTE AGUDO PARA CR DIALISIS	SSAP
ADQUISICIÓN Y REPOSICIÓN DE EQUIPOS MÉDICOS E INSTRUMENTAL QUIRÚRGICO PARA NEUROCIRUGÍAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA DR. JUAN NOÉ CREVANI	HOSPITAL
ADQUISICIÓN DE LAVADORAS PARA EL SCR LAVANDERÍA Y ROPERÍA, HOSPITAL DR. JUAN NOÉ CREVANI, ARICA	SSAP

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNAOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El Director o Directora se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Con el equipo directivo para coordinar acciones para cumplir con los objetivos estratégicos del Hospital.
- Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Arica y Parinacota, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de gestión de personas en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del personal.

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.

Subdirector o Subdirectora Atención Cerrada y Apoyo Clínico: le corresponde asesorar y colaborar con el Director o Directora del Hospital en la formulación, en el cumplimiento de los programas, en las acciones de salud, en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento, en el ámbito de la atención cerrada y de los servicios de apoyo clínico diagnóstico y terapéutico.

Subdirector o Subdirectora Atención Ambulatoria y Programas Especiales: le corresponde asesorar al Director o Directora del Hospital en la formulación, en el cumplimiento de los programas y acciones de salud, en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento, en el ámbito de la atención ambulatoria.

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa: le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director o Directora del Hospital en la gestión administrativa, de operaciones y logística, financieras y de recursos humanos, entre otras, del establecimiento.

Subdirector o Subdirectora de Enfermería: le corresponde asesorar e implementar la gestión de los Cuidados de Enfermería, entendido como el ejercicio profesional de la enfermera sustentada en su disciplina, la ciencia del cuidar, quien debe

organizar, supervisar, evaluar y promover el mejoramiento de la calidad de los cuidados de enfermería, a fin de otorgar una atención segura, oportuna, continua, con pertinencia cultural y en concordancia con las políticas y normas establecidas por el Ministerio de Salud.

Además se relaciona directamente con el Consejo Técnico Asesor, integrado por subdirector o subdirectoras, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo, como instancia de coordinación, control y trabajo en equipo.

Como equipo asesor de la función directiva del Directora o Directora de Hospital, se cuenta con un Comité Directivo, el cual está conformado por los subdirectores y subdirectoras y jefes y jefas de área del establecimiento. Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de:

- Oficina Infecciones Intra Hospitalarias.
- Oficina Asesoría Jurídica
- Oficina de Auditoría
- Oficina de Garantías Explícitas de Salud
- O.I.R.S
- Participación Social y Transparencia
- Oficina de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional
- Oficina de Innovación y Gestión Estratégica
- Gestión Clínica
- Supervisión Matronas
- Gestión de Personas
- Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente
- Secretaría y Oficina de Parte

Clientes Externos

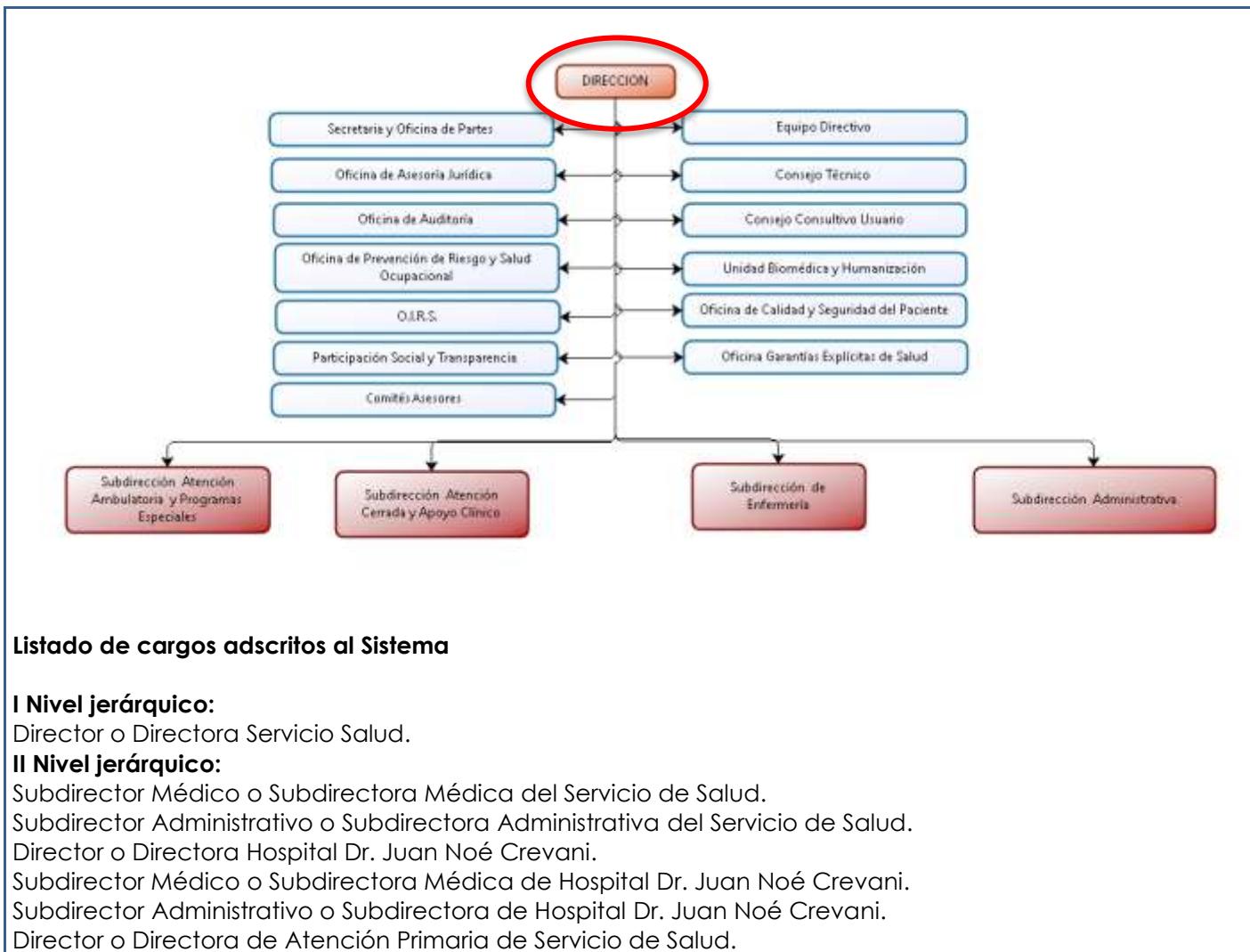
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la Red Asistencial: Jefes y Jefas de Departamento de Salud Municipal, y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde 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 Arica y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

Actores Claves:

Además de lo anterior, es clave su relación con los representantes de las asociaciones de funcionarios(as) del Establecimiento:

Asociaciones Gremiales	Nº Funcionarios/as
FENATS	730
FENATS AUXILIARES	40
FENPRUSS	212
ASENF	119
ASOCIACIÓN DE MÉDICOS HJNC	34

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

I Nivel jerárquico:

Director o Directora Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

Subdirector Médico o Subdirectora Médica del Servicio de Salud.

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud.

Director o Directora Hospital Dr. Juan Noé Crevani.

Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Dr. Juan Noé Crevani.

Subdirector Administrativo o Subdirectora de Hospital Dr. Juan Noé Crevani.

Director o Directora de Atención Primaria de Servicio de Salud.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

-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 fundamentalmente, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

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

Sobre el particular, el Artículo 8º 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

-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 8º de la ley N° 19.863 se podrá

destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director 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 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.

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.