

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DE ARICA DR. JUAN NOE CREVANI
SERVICIO DE SALUD ARICA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

XV Región, Arica y Parinacota

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir con el logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado¹.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-05-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau

¹ 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 1º, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión

Al 2021, seremos uno de los mejores Hospitales de Chile, innovadores, valorados por las personas que reciben nuestros servicios y con funcionarios orgullosos de formar parte del Hospital Regional de Arica

Misión

Somos el Hospital Público asistencial docente de Alta complejidad de la Región, encargados de brindar servicios de Salud para la recuperación, rehabilitación y el cuidado de las personas, permitiendo su reintegración a la Familia, el trabajo y el desarrollo de la Región de Arica y Parinacota.

Valores Organizacionales

Trabajo en Equipo – Empatía – Vocación de Servicio Público – Efectividad – Respeto – Ética

Objetivos Estratégicos

- OE 1: Lograr el uso eficiente y seguro de los Recursos públicos disponibles para el funcionamiento del Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani.

“Usar bien nuestros recursos para la atención de las personas”

- OE 2: Impulsar el desarrollo de nuevos servicios y capacidades para dar respuesta a las necesidades de las personas de la Región de Arica y Parinacota.

“Impulsar el desarrollo de los servicios y capacidades que la Región de Arica y Parinacota necesita.”

- OE 3: Fortalecer la comunicación y relación con los usuarios, buscando mejorar el uso de nuestros servicios y la satisfacción de las personas con su Hospital Regional.

“Hospital Amigo”

- OE 4: Lograr que los funcionarios reconozcan al Hospital Regional de Arica como un buen lugar para trabajar.

“Hospital Regional de Arica, un buen lugar para trabajar”

- OE 5: Impulsar la innovación, el uso de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones, posicionando el valor de la información como prioridad institucional.

“Innovar y usar la información para una mejor Gestión en beneficio de las personas”

- OE 6: Desarrollar la relación asistencial docente generando beneficios en la calidad de los servicios brindados y contribuyendo a la formación en salud de las

personas.

“Alianzas para una mejor atención de nuestros usuarios y contribuir al desarrollo de las personas”

- OE 7: Implementar mejoras en la relación con la Red asistencial y los grupos de interés regionales, propiciando la continuidad, calidad, oportunidad y evolución de la atención de salud de la Región de Arica y Parinacota.

“Nuestro Hospital como integrante activo y relevante de la Región de Arica y Parinacota”

- OE 8: Desarrollar nuestros servicios resguardando el cuidado del medio ambiente y haciendo uso eficiente de la Energía.

“Hospital Verde y Saludable”

Clientes Institucionales del Servicio de Arica:

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

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

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

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco ejes fundamentales:

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

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Arica se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

Este Servicio forma parte de la Macro red Zona Norte que considera a los Servicios de Salud Iquique, Antofagasta y Atacama.

A nivel regional, se relaciona con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades, y otras instituciones de desarrollo de políticas públicas local, tales como organizaciones sociales, fundaciones e instituciones docentes. Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras.

La población inscrita en FONASA asciende a 184.488 personas, que corresponde aprox. al 81.6% de la población del Servicio de Salud. Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras.

El Servicio de Salud Arica tiene a su cargo la Red Asistencial de salud de la Región de Arica y Parinacota, la cual está integrada por dos provincias del mismo nombre y de las comunas de: Putre, Camarones, General Lagos y Arica. Cuenta con una población estimada de 226.068 personas, repartida en las distintas comunas que abarca su jurisdicción.

Por otra parte, más de un 15% de la población de la región de Arica y Parinacota es indígena, principalmente Aymara. Los antecedentes disponibles indican que esta población no sólo presenta un perfil de morbilidad distinto al de la población no indígena, sino que también mantiene concepciones y prácticas en torno a los procesos de salud-enfermedad-curación diferentes. Por ello, y de acuerdo con las normas ministeriales vigentes, el Servicio de Salud Arica programa, ejecuta y evalúa, en conjunto con los integrantes de la red y con participación de representantes indígenas, estrategias, planes y actividades que incorporen en el modelo de atención y en los programas de salud el enfoque intercultural.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL HOSPITAL

El Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Arica. Es un establecimiento de alta complejidad, autogestionado en red, que atiende a la población usuaria de toda la Región de Arica y Parinacota.

El Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani es un establecimiento de alta complejidad (tipo I), ubicado en la ciudad de Arica, que debe recibir potencialmente a toda la población de región de Arica y Parinacota.

El Hospital se encuentra normalizado y acreditado, cuenta con un diseño arquitectónico moderno con tecnología y equipamiento de última generación, para atender las necesidades de salud de la población de la región, dentro de lo que compete al diseño de red asistencial nacional.

Al poseer todas las especialidades consideradas para constituir un Hospital de

alta complejidad, el establecimiento ostenta una marcada importancia en la zona, tanto en relación a su función de integrante de la Red de Salud de la región, como por ser el único centro de alta complejidad del Servicio de Salud Arica. Cabe mencionar que el Hospital posee una dotación de 313 camas.

El Hospital Regional fue reconstruido entre el año 2007 y 2011, por lo que se encuentra en buenas condiciones, correspondiendo las últimas remodelaciones al Servicio Dental y la Unidad de Atención y Control en Salud Sexual (UNACCESS).

La infraestructura del Hospital le permite albergar, en términos generales, servicios de atención de especialidades ambulatorias, servicios de atención de hospitalizados, pabellones quirúrgicos, servicios de apoyo clínico – diagnósticos y terapéuticos (laboratorio, banco de sangre, imagenología y anatomía patológica), unidades esterilización, alimentación, farmacia, unidad de emergencia y paciente crítico, además de una unidad de neonatología, unidades de apoyo administrativo, operativo y logístico. Además, el Hospital provee de exámenes y especialistas para apoyar la gestión clínica de los Centros de Salud Ambiental que atienden a las personas afectadas por polimetales.

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital de Arica son:

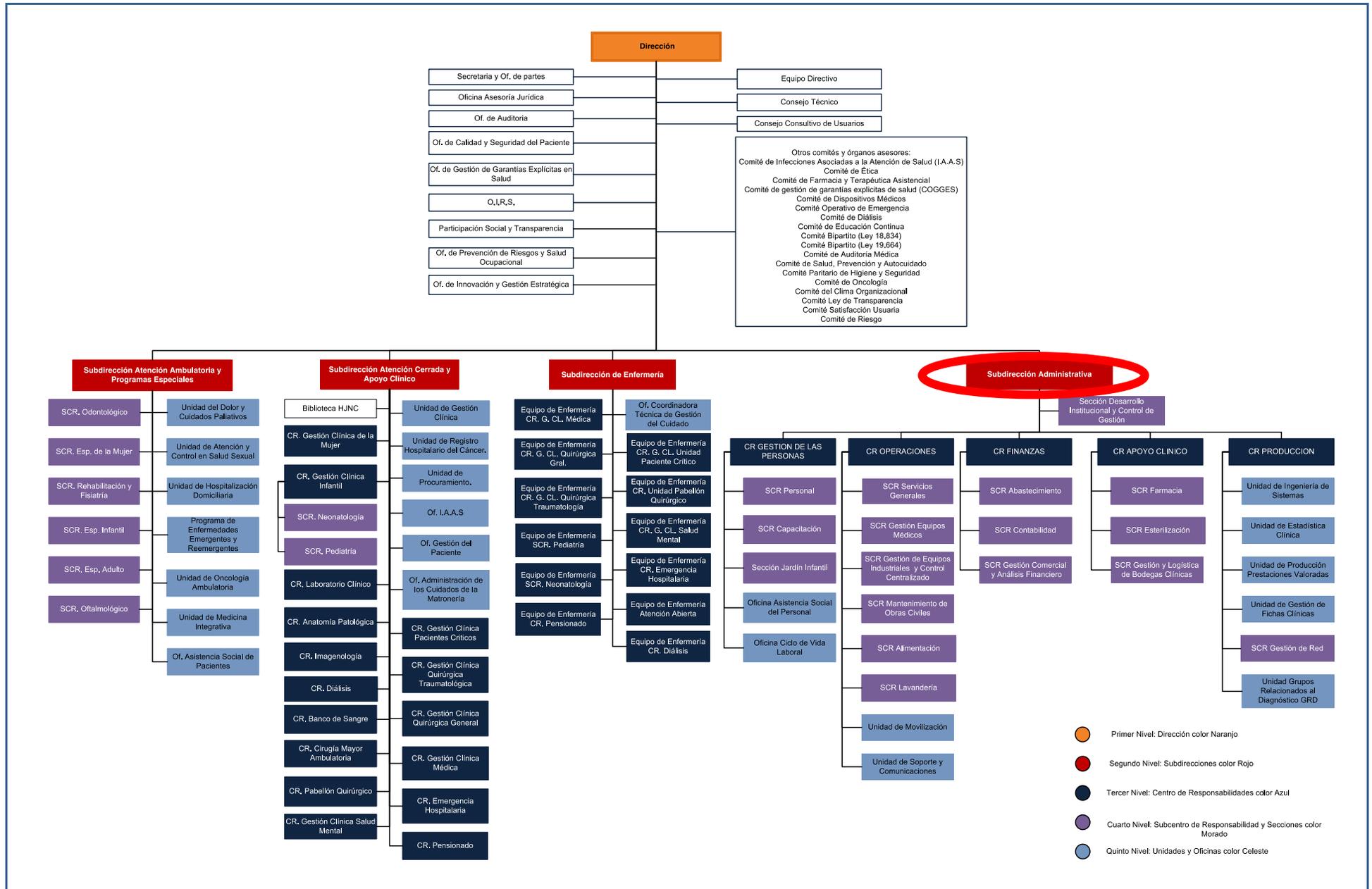
SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)	117419	122179	111418
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA*	118651	124818	147324
PARTOS	2716	2644	2545
EXÁMENES DE LABORATORIO**	857361	948517	1127565
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	296	313	313
EGRESOS	15675	16100	16382
INDICE OCUPACIONAL	86,2%	84,1%	83,5%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	4,86	5,18	5,16
TOTAL INTERV. QUIRÚRGICAS HOSPITAL	12179	13260	15504

FUENTE DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN DE SALUD- MINISTERIO DE SALUD

El Hospital de Arica, en lo que refiere a la deuda financiera, presenta lo siguiente:

Año 2015: \$ 290.641.024.-
 Año 2016: \$ 0.-
 Año 2017: \$ 1.404.005.202.-
 Año 2018 \$ 4.793.020.883.- al 31/12/2018

2.5 ORGANIGRAMA



Los cargos que se relacionan directamente con el/Sub-Director/a Administrativo del Hospital de Arica son los siguientes:

- **Jefe Centros de responsabilidad de Gestión de las personas:** Gestionar los procesos de administración de las personas del Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani desde su reclutamiento y contratación hasta su desvinculación, respetando el marco normativo de la Administración Pública e incorporando mecanismos de control en la correcta ejecución de las políticas de la vida funcionaria. Especial énfasis tendrá las gestiones en la Calidad de Vida funcionaria.
- **Jefe Centros de responsabilidad CR Operaciones:** Responsables del correcto funcionamiento, coordinación, organización y operación de los equipos, equipamiento e infraestructura Hospitalaria, incluyendo la gestión de los procesos de producción de Alimentos y Lavandería como prestadores de servicios directos a las unidades clínicas. Del mismo modo, se incluye la responsabilidad de administrar las gestiones de las unidades de apoyo a la asistencialidad, que incluye servicios generales, movilización y soporte y comunicaciones.
- **Jefe Centros de responsabilidad Finanzas:** Gestionar los recursos Financieros y Logísticos de acuerdo a la normativa Legal vigente, realizando los controles, análisis financieros y gestiones que requiera el Hospital Regional de Arica para su correcta operación institucional. Especial interés tienen en el cumplimiento de la Leyes aplicables, los indicadores clave de desempeño organizacional, la mantención y disponibilidad de los Bienes y servicios que demanden los servicios clínicos y la sustentabilidad Financiera de la organización.
- **Jefe Centros de responsabilidad Apoyo Clínico:** Gestionar las unidades de apoyo directo a los servicios asistenciales (Farmacia, Esterilización y Logística Clínica), velando por la entrega de servicios eficientes, eficaces, seguros y oportunos. Monitorizar y gestionar la mejora continua de los procesos Farmacológicos (dispensación, producción Estéril, Farmacia clínica y gestión de la información) Esterilización, desinfección de alto nivel y gestión Logística de Bienes de consumos clínicos para la atención de usuarios del establecimiento.
- **Jefe Centros de responsabilidad Producción:** Gestionar las acciones técnicas, organizativas y comunicacionales que permitan a la organización contar con la información adecuada, oportuna y suficiente para la atención de los usuarios y la Toma de decisiones Directivas del Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani. Especial interés tendrá en ejecutar las acciones que permitan entregar información clínica y estadística confiable para sus grupos de interés (Subdirección médicas, Administrativas, Estadística, GRD Minsal, red asistencial).
- **Sección Desarrollo institucional y control de gestión:** Le corresponderá dirigir y administrar los procesos y sistemas de control de gestión de la institución, asegurando calidad, oportunidad y el cumplimiento de las metas organizaciones. Del mismo modo, desarrollará los proyectos y estudios necesarios para apoyar la toma de decisiones, en conformidad a las políticas internas y a las normas legales vigentes. Proporciona las capacidades técnicas e intelectuales para el análisis y mejora de procesos clínicos y administrativos, así como la gestión de proyectos de inversión.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
ESTABLECIMIENTO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1717
Dotación de Planta	386
Dotación a Contrata	910
Personal a Honorarios	421

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 45.735.856.000.
Presupuesto de Inversión	\$ 0.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Red Asistencial pública del Servicio de Salud Arica está compuesta por: 1 hospital, Dr. Juan Noé Crevani, con todas las especialidades para ser considerado de alta complejidad, con 313 camas; 6 Centros de Salud Familiar, 5 urbanos y 1 rural; 8 postas de salud rural; 1 servicio de atención primaria 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.

El Hospital de Arica 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.

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

Junto al Subdirector/Administrativo de Hospital Regional de Arica, los siguientes cargos del Servicio de Salud Arica se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a del Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani
- Subdirector/a Médico de Arica Hospital Dr. Juan Noé Crevani
- Subdirector/a Administrativo Servicio Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio Salud.
- Director/a del Servicio de Salud Arica.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Asesorar al director del hospital con el objetivo de la gestión dar un uso eficiente de los recursos disponibles, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
2. Asesorar, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Liderar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de información, infraestructura y equipamiento del establecimiento.
4. Contribuir, en el ámbito de sus competencias, al cumplimiento de las metas de producción para las Garantías Explícitas de Salud (GES) y las metas no GES comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, movilizandolos recursos a entregando de manera oportuna la información correspondiente de esta gestión.
5. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios internos del Hospital Regional de Arica, a la vez, contar con la información actualizada a la situación de salud intrahospitalaria, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.
6. Colaborar en el desarrollo e implementación del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red, así como los definidos por la Estrategia organizacional.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Fortalecer la calidad del servicio del establecimiento y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional para optimizar la atención de los usuarios de la red asistencial.</p>	<p>1.1. Implementar el plan de desarrollo institucional, sobre la base del mejoramiento continuo de los procesos clínico, de apoyo diagnóstico, logístico y operacional del establecimiento, en concordancia con los lineamientos del servicio de salud y del ministerio.</p> <p>1.2. Diseñar estrategias y conformar un equipo para apoyar la mantención y mejora permanente de los estándares de acreditación Hospitalaria.</p>
<p>2. Lograr y mantener el equilibrio financiero contribuyendo a una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital.</p>	<p>2.1 Fortalecer un plan de compras, de contratación de servicios y de contratación de personal.</p> <p>2.2 Fortalecer un plan de trabajo focalizado en la gestión productiva, financiera, presupuestaria y de control de la deuda institucional, acorde a un establecimiento de alta complejidad, apoyados por el desarrollo e implementación de herramientas informáticas.</p> <p>2.3 Implementar un plan de incremento y/o mejora de la generación de ingresos propios del establecimiento con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios por Licencias médicas.</p>
<p>3. Asegurar la disponibilidad de bienes de consumo, uso y servicios para la entrega de atención asistencial del Hospital.</p>	<p>3.1 Identificar, validar y formalizar los bienes y servicios que demande el establecimiento para asegurar la entrega oportuna, continua y segura de los servicios asistenciales y de apoyo.</p> <p>3.2 Generar y reforzar un plan de trabajo que proporcione los bienes y servicios demandados, asegurando un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a los procesos de compras públicas.</p> <p>3.3 Desarrollar los procesos de Abastecimiento, logrando el cumplimiento de los indicadores clave de desempeño definidos por el Ministerio y/o el establecimiento.</p>

<p>4. Fomentar una política de desarrollo de las personas que permita un adecuado clima laboral, formación, especialización y capacitación, procurando la mantención 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. Diseñar e implementar estrategias sobre el clima laboral para lograr la adhesión, motivación y permanencia de los funcionarios en el establecimiento.</p> <p>4.3 Diseñar e implementar estrategias que permitan mantener un bajo nivel de ausentismo.</p>
<p>5. Desarrollar un plan estratégico de tecnologías de la información, coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, así como la disponibilidad de información oportuna para la toma de decisiones.</p>	<p>5.1 Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos que optimicen el uso de sus recursos.</p> <p>5.2 Implementar una estrategia de fortalecimiento del soporte tecnológico con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y administración presupuestaria, en organizaciones públicas y/o privadas acordes a las características de la institución, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sector Salud • Proyectos de TICs. <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	15 %
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	442
Presupuesto que administra	\$ 45.735.856.000.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con Subdirector/a Administrativo/a son:

- Jefe Centro de responsabilidad de Gestión de las personas.
- Jefe Centro de responsabilidad CR Operaciones.
- Jefe Centro de responsabilidad Finanzas.
- Jefe Centro de responsabilidad Apoyo Clínico.
- Jefe Centro de responsabilidad Producción.
- Jefe Sección Desarrollo institucional y control de gestión.

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

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

Clientes Internos:

El/a Subdirector/a 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, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

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

Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la Red Asistencial: Jefes 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:

Nombre de la Asociación Gremial Local	Nº de Afiliados
FENATS	603
FENPRUSS	114
FENATS AUXILIARES	31
ASOC. DE ENFERMERAS/OS	87
TOTAL	835

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 4° 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 **50%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.135.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.251.312.-	\$1.625.656.-	\$4.876.968.-	\$4.062.940.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.450.230.-	\$2.225.115.-	\$6.675.345.-	\$5.368.872.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.498.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.237.497.-	\$1.618.749.-	\$4.856.246.-	\$4.046.984.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.466.494.-	\$1.733.247.-	\$5.199.741	\$4.311.476.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.135.000.-

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

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

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

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

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

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

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

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

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

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

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

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

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

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

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

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

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

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

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

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

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

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

5.6 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 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.”

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

Perfil de Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Arica Dr. Juan Noé Crevani - Servicio de Salud Arica
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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.