

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN PABLO DE COQUIMBO  
SERVICIO DE SALUD COQUIMBO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

IV Región, Coquimbo

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, velando por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a su comunidad a través de un equipo multidisciplinario, fortaleciendo el proceso autogestión en red del establecimiento y la formación de profesionales del área de la salud.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

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

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-07-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

\*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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

#### **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".

#### **MISIÓN:**

"Somos un Hospital de Alta Complejidad, articulado en Red, que otorga atención de salud integral, segura, de calidad y humanizada; que contribuye a la formación de técnicos y profesionales de la salud, y centrado en satisfacer, con eficiencia, las necesidades de nuestros usuarios"

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

#### **Políticas, objetivos y estrategias:**

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.

**Productos estratégicos del hospital:**

La Planificación Estratégica vigente cuenta con actualización reciente y su periodo de vigencia corresponde a 2018 – 2021.

Se declaran como los objetivos estratégicos a alcanzar por la institución:

- Potenciar el desarrollo y cuidado del capital humano.
- Lograr la sustentabilidad financiera.
- Fortalecer participación comunitaria.
- Mejorar la satisfacción usuaria.
- Potenciar la gestión clínica
- Optimizar el desarrollo y la eficiencia operacional en atención ambulatoria
- Potenciar el desarrollo de tecnologías de la información y comunicación
- Garantizar la calidad y seguridad de la atención del paciente

**Clientes Institucionales:**

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.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.
6. Personal de FF.AA en convenio con Institución.

**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 los ejes fundamentales:

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

5. Bienestar y cultura de vida sana.

De los desafíos gubernamentales definidos, el Hospital San Pablo de Coquimbo debe centrar sus esfuerzos en mejorar la capacidad resolutive para reducir los tiempos de espera y potenciar la dignidad y oportunidad de la atención, en el contexto de la red asistencial del Servicio.

**2.3  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL HOSPITAL**

El Servicio de Salud Coquimbo 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 Macrored Zona Centro Norte que considera a los Servicios de Salud de: Coquimbo, Valparaíso – San Antonio, Viña del Mar – Quillota y Aconcagua.

Asimismo, el Servicio de Salud se relaciona en la región con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades y otras instituciones que participan del desarrollo de políticas públicas a nivel local como organizaciones comunitarias, fundaciones u otras. 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 Red de Hospitales se encuentra conformada por 9 Hospitales que son los siguientes: los Hospitales San Pablo de Coquimbo, San Juan de Dios de La Serena, Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle (los tres de alta complejidad), Hospital Dr. Humberto Elorza de Illapel (de mediana complejidad) y los Hospitales de Andacollo, Combarbalá, Los Vilos, Vicuña y Salamanca (de baja complejidad).

Se cuenta también con una red de establecimientos de atención primaria compuesta por 29 centros de salud familiar, 97 postas de salud rural, 10 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 13 Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) y 1 SAPU de alta resolutiveidad (SAR).

En cuanto a la población en la región de Coquimbo, está fuertemente absorbido en su mayor proporción por FONASA que alcanza un 84,4%.

La región de Coquimbo presenta indicadores demográficos que evidencian distribuciones muy desiguales tanto en el ingreso per cápita como en el acceso a las prestaciones básicas y de salud. La distribución según grandes grupos de edad refleja una población más envejecida respecto del promedio país, siendo un 21.7% población menor de 15 años, 66.5% de 15 a 64 años y 11,8% población de 65 años y más según datos Censo 2017 (INE).

La mortalidad por grandes grupos de causas: las primeras son las enfermedades del sistema circulatorio (26,9%) y así le siguen los tumores (26,6%), enfermedades del sistema respiratorio (9.1%), enfermedades del sistema digestivo (5.7%).

**2.4**  
**CONTEXTO**  
**INTERNO**  
**DEL HOSPITAL**

El Hospital San Pablo de Coquimbo se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de Alta Complejidad, que atiende a la población usuaria de la Comuna de Coquimbo y las derivaciones de toda la región.

Es un establecimiento de Autogestión en Red funcionalmente desconcentrado del Servicio de Salud a contar del mes de marzo del 2010 por imperio de la Ley y recibió su acreditación en calidad en el año 2014, Reacreditado el año 2017 y en vías de re-acreditar durante el año 2020. Tiene carácter asistencial y contribuye a la formación de técnicos y profesionales no solo del área de la salud.

El Hospital San Pablo de Coquimbo se encuentra en proceso de Normalización, contando con Estudio Preinversional Hospitalario (EPH) terminado, con certificados de pertinencia entregados (certificados de No Objeción de todos los módulos del estudio), cuenta con RS de proyecto entregado por Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO) y actualmente en etapa de elaboración de Anteproyecto, proyectándose durante el año 2019 elaboración de Pre diseño.

El Hospital San Pablo de Coquimbo, actualmente cuenta con 301 camas (Res. N° 1959 del 24 de abril 2018) para la atención de los pacientes hospitalizados adultos, niños y atención de embarazadas y partos. Además, cuenta con 12 Pabellones divididos de la siguiente manera:

05 pabellones de cirugía mayor electiva.

01 pabellón de cirugía de urgencia.

01 pabellón Obstétrico.

04 pabellones de cirugía ambulatoria.

01 pabellón de cirugía menor.

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

<b>SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2016</b>	<b>AÑO 2017</b>	<b>AÑO 2018</b>
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO) (1)	84.381	56.507	54.467
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	87.500	96.703	114.036
PARTOS	2.842	2.533	2.581
EXAMENES DE LABORATORIO	387.096	611.906	605.302
<b>INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN</b>			
Nº DE CAMAS	288	288	301
EGRESOS	13.012	13.378	13.511
INDICE OCUPACIONAL	87.8%	86.1%	87.3%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	6.7	6,66	6,87

TOTAL INTERV. QUIRURGICAS MAYORES ELECTIVAS (	6.563	7.583	8.773
--------------------------------------------------	-------	-------	-------

Justificaciones:

(1) Las consultas de urgencia han disminuido como resultado del funcionamiento de los SAPU en la comuna.

**El Hospital de Coquimbo, cuenta con las siguientes especialidades:**

**Especialidades Pediátricas:**

Las consultas ofertadas de nuestro Establecimiento es la siguiente: Recién Nacido, Pediatría, Cirugía Infantil, Traumatología, Neurocirugía, Urología, Psiquiatría Infante adolescente, Dermatología, Fisiatría, Endocrinología, Cardiología, Cirugía plástica y reconstructiva, Neurología, Nefrología, Broncopulmonar, Reumatología.

**Especialidades Adulto:** Ginecología y obstetricia, Anestesiología, Cardiología, Nefrología, Neurología, Broncopulmonar, Reumatología, Fisiatría, Gastroenterología, Medicina Interna, Endocrinología y Diabetes, Oncología, Psiquiatría Adulto, Hematología, Geriatria, Dermatología, Infectología, Traumatología, Neurocirugía, Urología, Cirugía General adulto, Coloproctología, Cirugía Plástica y reconstructiva, Cirugía Abdominal, Cirugía de cabeza y cuello, Cirugía de tórax, Cirugía Digestiva alta, Cirugía Vasculuar.

**Especialidades de la Odontología:**

Endodoncia, Periodoncia, Odontopediatría, Ortodoncia, Prótesis Removible, Rehabilitación Oral, Trastornos Temporomandibulares, Odontología en general.

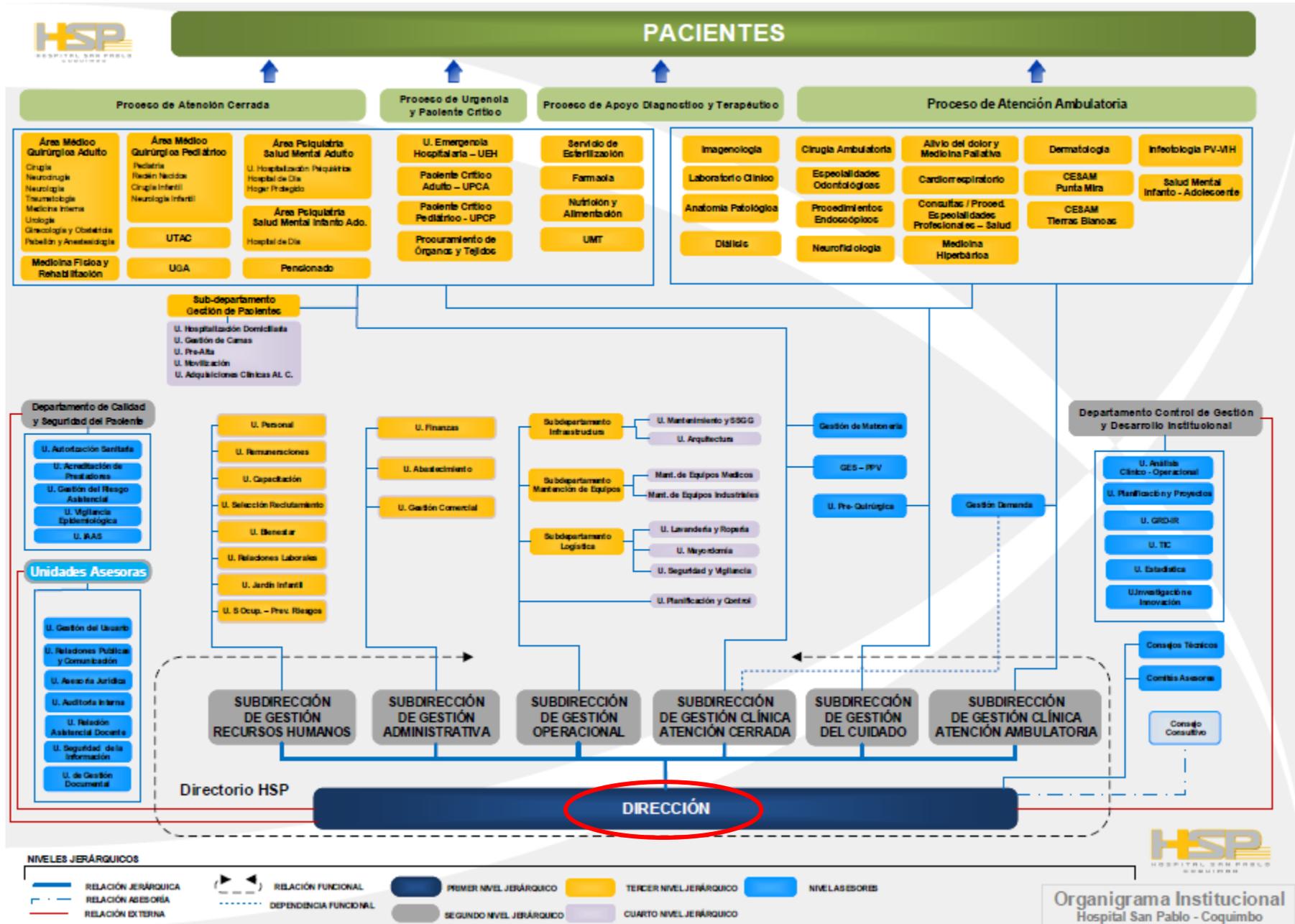
Además, otorga prestaciones a sus usuarios como: Consulta de especialidades, Atención de Urgencia las 24 horas del día, hospitalización, anestesia, Cirugías Mayores y menores, Procedimientos, partos, exámenes de Imagenología: como TAC, ecotomografías, endoscopías, exámenes de laboratorio, exámenes anátomo patológicos, procedimientos diagnósticos, banco de sangre, rehabilitación, esterilización, farmacia y alivio del dolor.

La deuda del Hospital al 31.12.18 asciende a \$6.175.216.250.

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

Año	Consulta Especialidad odontológica	Consulta Especialidad Médica	I. Quirúrgicas Mayores electivas
2016	3.702	13.448	3.484
2017	4.326	16.106	3.590
2018	5.037	16.627	3.627

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL ESTABLECIMIENTO



**Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo son los siguientes:**

- **Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Cerrada:** cuyas funciones principales son:

Tuición técnica y administrativa de Jefaturas Médicas de Servicios Clínicos, Jefatura Médica de Unidades de Pacientes Críticos (Adulto y Pediátrica) y Jefatura de los Profesionales de Unidad de Alimentación y Nutrición, Farmacia, Banco de Sangre. Debe asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el director del Hospital en lo que respecta a la formulación y cumplimiento de todos los programas y acciones de salud comprometidas, como también la supervisión de las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento. Debe velar por el cumplimiento de los compromisos de gestión, metas sanitarias y de indicadores de Autogestión y acreditación de prestadores que competen a su área de trabajo.

- **Subdirector/a de Gestión Administrativa:** cuyas funciones principales son:

Liderar, planificar, dirigir, coordinar y controlar técnicamente la gestión administrativa y financiera de la Institución, cautelando un efectivo y eficiente funcionamiento de las áreas de su competencia, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas del Hospital, la implementación de las políticas y proyectos institucionales; de acuerdo al marco legal y normativo vigentes.

- **Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Ambulatoria:** cuyas funciones principales son:

Su función principal es la de asesorar al director(a) del Hospital San Pablo de Coquimbo en temas relacionados a la Gestión Clínica Ambulatoria, debe colaborar y supervisar las funciones delegadas por el director/a del Hospital en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud que comprometen a su ámbito de trabajo, como también en la supervisión de las actividades de orden asistencial ambulatorio que deba realizar el establecimiento. Mantendrá tuición técnica y administrativa de los Profesionales Médicos de CAE y de las Jefaturas de aquellas Unidades que dependan de la SGCAA.

- **Subdirector/a de Gestión de Recursos Humanos:** cuyas funciones principales son:

Aportar estratégicamente al logro de los objetivos asistenciales y de gestión del establecimiento a través de una eficiente y efectiva entrega de servicios propios de la gestión del personal, potenciando el crecimiento de las personas y el desarrollo de los talentos del hospital.

- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** cuyas funciones principales son:

Asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el director/a del establecimiento en materia de Gestión Clínica de los cuidados de enfermería, contribuyendo a la implantación y consolidación del modelo de gestión de los cuidados.

- **Subdirector/a de Gestión Operacional:** cuyas funciones principales son:

Velar por mantener en marcha de la organización, debe generar las condiciones de operación y sustentabilidad de la infraestructura y equipamiento del Establecimiento para el cumplimiento de su misión. Debe mantener operativo de acuerdo a los requerimientos y posibilidades todo el equipamiento e infraestructura a cargo. Debe velar por una óptima operación y desarrollo de las unidades a cargo.

**Otras Instancias de Vinculación Directa:**

**Directorio Hospitalario:** Instancia para la coordinación y planificación de las diversas Subdirecciones departamentos y oficinas, de manera que entre todas las dependencias exista comunicación y planificación de la gestión, constituido por Director, 6 Subdirectores, Jefe de Departamento de calidad y seguridad del paciente y Jefe del Departamento de Control de gestión y Desarrollo Institucional.

**Consejo Consultivo:** Es una instancia asesora de la dirección del Hospital que cumple una función consultiva y propositiva, recogiendo opiniones e iniciativas de la comunidad y el personal de salud, con

el fin de mejorar la atención que se entrega a los usuarios, además de promover acciones de trabajo en conjunto de la comunidad con el equipo de salud, contribuir al compromiso de los ciudadanos con el fortalecimiento del servicio público de salud, la promoción de la salud y la calidad de vida e informar a la comunidad sobre el funcionamiento del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas y sobre otros temas de salud relevantes.

**Comité Técnico Asesor:** Instancia de Información y colaboración en aquellas temáticas de gestión, requeridas por el director, propendiendo a mejorar la coordinación en la actividad productiva hospitalaria. Integrado por Subdirecciones del establecimiento y jefaturas de Servicios y / o Unidades del Establecimiento.

## 2.6 DIMENSIONES

### 2.6.1 DOTACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.411
<b>Dotación de Planta</b>	398
<b>Dotación a Contrata</b>	1013
<b>Personal a Honorarios</b>	263

Fuente: Información entregada por Subdepto. Gestión de Personas - Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 28 de febrero del 2019

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$39.993.991.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$2.365.589.000

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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

La Región de Coquimbo, donde se inserta el Servicio de Salud Coquimbo, está integrada por 15 comunas, distribuidas en tres provincias: Elqui, Limarí y Choapa, con una superficie de 40.707 Km<sup>2</sup>. Se caracteriza geográficamente por ser una zona de valles transversales y por la irregularidad en la ocurrencia de las

precipitaciones.

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

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

**I Nivel jerárquico:**

1. Director/a Servicio Salud.

**II Nivel jerárquico:**

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

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo, gestionando las relaciones de complementariedad y la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario, alineados con los sistemas informáticos en red.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los objetivos definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento y personas.
5. Colaborar activamente en el proceso de normalización del Hospital en las diferentes etapas previamente definidas por la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.
8. Liderar el proceso para mantener la condición de "Hospital Acreditado" , con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

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

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1 Mejorar la gestión del establecimiento, optimizando sus procesos clínicos y resultados, para la solución de los problemas de salud de la población a cargo.</p>	<p>1.1 Optimizar los procesos asociados a la Gestión efectiva para el cumplimiento GES en la red.</p> <p>1.2 Disminuir el número de días promedio de espera para intervenciones quirúrgicas y atenciones médicas de especialidad.</p> <p>1.3 Establecer estrategias para dar cumplimiento a los indicadores de Autogestión, para mantener su calidad de acreditado.</p>
<p>2 Mejorar la gestión financiera y el uso eficiente de los recursos del establecimiento, fortaleciendo la productividad.</p>	<p>2.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para cumplir con las metas presupuestarias y el equilibrio financiero.</p> <p>2.2 Implementar planes de trabajo que estén orientados a la coordinación y ejecución de los proyectos de inversión asociados al Hospital.</p>
<p>3 Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados, para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los usuarios como de los funcionarios, con énfasis, en los nuevos desafíos del establecimiento.</p>	<p>3.1 Implementar estrategias de calidad de vida laboral, en los ámbitos de salud del personal, conciliación/cuidados infantiles y buen trato laboral, con énfasis en la disminución del ausentismo laboral por licencias médicas curativas.</p> <p>3.2 Fortalecer el plan de desarrollo de competencias de los funcionarios.</p> <p>3.3 Potenciar un plan de trabajo que promueva las relaciones colaborativas con las asociaciones de funcionarios y sus instancias de participación.</p>
<p>4 Participar activamente en las distintas etapas de trabajo relacionadas a la normalización del Hospital.</p>	<p>4.1 Desarrollar un plan de trabajo de gestión acorde a los desafíos para el nuevo establecimiento Hospitalario dada la normalización.</p> <p>4.2 Liderar el proceso de gestión del cambio respecto a la normalización del establecimiento.</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 PÚBLICO<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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. 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><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.</p>	10 %
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo a las personas y los recursos disponibles.  Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	15 %
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> 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.  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><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> 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.  Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20 %
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> 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>	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	1674
<b>Presupuesto que administra</b>	\$42.359.580.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

- Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Cerrada
- Subdirector/a de Gestión Administrativa
- Subdirector/a de Gestión Clínica Ambulatoria
- Subdirector/a de Gestión de Recursos Humanos
- Subdirector/a de Gestión del Cuidado
- Subdirector/a de Gestión Operacional

Además, dentro del equipo dependen directamente del/a director/a las áreas de Auditoría interna, Asesoría Jurídica, Control de Gestión y Desarrollo Institucional, Departamento de Calidad y Seguridad del Paciente, Gestión del Usuario, Relaciones Públicas y Comunicaciones, Seguridad de la información y Relación Asistencial docente, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al/a Director/a en los temas pertinentes a cada área.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la Directora/a del Hospital se relaciona directamente con el/la Director/a y Subdirectores/as tanto de Gestión Asistencial, de Recursos Físicos y Financieros, de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

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

#### **Clientes Internos:**

El/a Director/a 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 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 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:

<b>Asociaciones Funcionarios</b>	<b>N° Afiliados Hospital de Coquimbo</b>
FENATS	716
FENPRUSS	86
ASENF	151
Asociación de Funcionarios del Hospital San Pablo de Coquimbo	92
<b>TOTAL</b>	<b>1045</b>
Fuente: Resumen funcionarios asociados a Gremios. Unidad de remuneraciones Servicio de Salud Coquimbo. Información actualizada al 31 de diciembre del 2018	

## 5.4 RENTA

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 las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.869.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.698.620.-	\$2.023.965.-	\$4.722.585.-	\$3.886.660.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.551.901.-	\$2.663.926.-	\$6.215.827.-	\$4.965.817.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.246.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.685.586.-	\$2.014.190.-	\$4.699.776.-	\$3.869.097.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.869.000.-</b>

**\*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.

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.

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

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

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882).

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud 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 de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4º de la Ley N° 20.261).

- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.