



Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
 Unidad de Formación y Capacitación
 SRA.PQR/LMB/RFM/AAF/GM2/gmq
 N.I. 013/17.05.2018

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1660 /

IQUIQUE, 24 MAYO 2018

VISTO: Lo dispuesto en el Decreto con fuerza de Ley N° 1, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes n° 18.933 y N°18.469. Decreto N° 140/2004 del Ministerio de Salud, que aprobó Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Resolución N° 1600/2008 de la Contraloría General de la República, Decreto N° 38 del 09.03.2018 del Ministerio de Salud, Resolución Exenta N° 425/64/2017 del Servicio de Salud Iquique;

CONSIDERANDO:

Que, en el marco del proceso de modernización del Estado y del fortalecimiento de las capacidades institucionales del sector público, el Gobierno de Chile se encuentra desarrollando una estrategia orientada a incrementar la efectividad de las políticas públicas y mejorar los aspectos relativos al diseño, gestión e implementación de políticas y programas sociales a través de capacitación de los funcionarios,

RESUELVO:

1.- **APRUÉBANSE**, las Bases de presentación de antecedentes se respaldan en resoluciones donde consta la asignación de cupos Resolución Exenta N° 0809 del 21/04/2017, Resolución Exenta N°0937 de 16.06.2014, para concurso de selección para diplomado consignado en el Programa de relación Asistencial Docente (RAD).

2.- El texto de las bases de presentación de antecedentes de postulación que, por este acto se aprueba, se entiende formar parte integrante de la presente resolución y se reproduce a continuación:

**BASES
 PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES
 DE POSTULACIÓN PARA CONCURSO DE SELECCIÓN PARA
 DIPLOMADO CONSIGNADO EN PROGRAMA RELACIÓN ASISTENCIAL DOCENTE (RAD)**

El presente documento comprende las bases que regulan la convocatoria, del proceso de presentación de antecedentes de postulación, para concurso de cupos de perfeccionamientos diplomados, correspondientes al Programa RELACIÓN ASISTENCIAL DOCENTE (RAD), para funcionarios regidos por la Ley 18.834 y 19.664 del Servicio de Salud Iquique y de sus establecimientos dependientes. La Universidad Arturo Prat dando cumplimiento de la Relación Asistencial Docente que mantiene con el Servicio de Salud Iquique, será la que otorgara y financiara los diplomados, y además certificará estas actividades de perfeccionamiento.

N° Cupos	Perfil	Programa	Centro Formador	Modalidad
20	Profesionales que se desempeñan en el área de la Salud y que se interesen en desarrollar y/o mejorar competencias en administración y gestión a nivel hospitalario y primario, perteneciente al Servicio de Salud Iquique.	Diplomado de Gestión de Instituciones de salud	Universidad Arturo Prat	Presencial

25	Profesionales en el ámbito clínico asistencial, Directores, administradores y ejecutivos de organizaciones del área de la salud, de nivel hospitalario y primario pertenecientes al SSI	Diplomado en Gestión Estratégica en instituciones de Salud	Universidad Arturo Prat	Presencial
----	---	--	-------------------------	------------

1. De la Presentación de Antecedentes:

1.1 El Servicio de Salud Iquique ofrecerá cupos de perfeccionamiento a través de presentación de antecedentes, en el que podrán postular todos los funcionarios/as del Servicio y establecimientos dependientes que cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases y perfil descritos.

2. Antecedentes

2.1 Para aceptar la postulación del candidato/a, el interesado/a deberá presentar, en el **ORDEN CORRESPONDIENTE**, los siguientes antecedentes, de acuerdo a los formatos adjuntos al final del documento:

- a) Formulario de Currículum Ciego (Anexo 1)
- b) Relación de Servicios(emitida por la Unidad de Personal de Cada Establecimiento)
- c) Certificado de calificaciones (3 últimos años)
- d) Certificado de jefatura directa, el que acredite y fundamente pertinencia de su postulación con el trabajo que realiza.
- e) Certificado que acredite no haber sido objeto de la aplicación de alguna medida disciplinaria en los últimos dos años anteriores a abril del 2018.
- f) Histórico de Capacitación emitido desde el Modulo de Capacitación el cual debe ser solicitado en la Unidades de Capacitación de cada establecimiento.
- g) No haber participado en alguna actividad de perfeccionamiento financiada por la institución a lo menos por cinco años serán devueltos.

2.2 Los/as postulantes deberán entregar los antecedentes a la Unidad de Formación y Capacitación del Servicio de Salud Iquique, ubicada en Obispo Labbe N° 1048, de Iquique, en 2 sobres cerrados En el primero se debe acompañar solo el curriculum ciego y en el otro sobre se deberán adjuntar los antecedentes solicitados en el punto 1.2 "Presentación de Antecedentes" de las presentes Bases de Postulación.

- Nombre de la actividad de perfeccionamiento que Postula
- Rut

2.3 La recepción de los antecedentes se realizará en la fecha estipulada en el cronograma consignado en las presentes bases.

2.4 Cualquier antecedente que sea recibido con posterioridad a la fecha indicada no será considerado en el proceso de evaluación de antecedentes.

- 2.5 Vencido el plazo de recepción, los antecedentes serán revisados por una comisión ad-hoc, la que será que deberá ser bipartita con la participación del Subdirector de Gestión Asistencial, SSI, Jefe de la Unidad de Formación y Capacitación de DSSI, Subdirector Médico del Hospital "Dr. Ernesto Torres Galdames", Jefa de la Unidad de Capacitación del HETG, encargada de Relación Asistencial de SSI, Encargada de Docencia del HETG y un representante del gremio correspondiente a la Federación Nacional de profesionales Universitarios de los Servicios de Salud, 1 representante de la Asociación de Enfermeras (ASENF), y 1 representante de la FENATS siendo ésta la denominada "Comisión de evaluación".
- 2.6 Vencido el plazo de postulación, los postulantes **no podrán agregar nuevos antecedentes**.
- 2.7 Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Evaluación se reserva el derecho a solicitar aclaraciones.
- 2.8 El proceso reviste dos etapas, que considera:
- Evaluación de Antecedentes.
Propuesta a la Directora del Servicio de Salud Iquique.
- 2.9 Terminado el proceso de evaluación de antecedentes, el Jefe del Departamento de Formación y Capacitación de la DSSI entregará a la Dirección del SSI un informe con los antecedentes del mismo, conformando una terna con los tres postulantes que alcanzaron los más altos puntajes en la sumatoria de la primera etapa.
- 2.10 Con todos los antecedentes a la vista, la Directora del Servicio definirá el/la postulante seleccionado/a.
- 2.11 La Dirección del Servicio de Salud Iquique se reserva el derecho a declarar desierta la postulación a este perfeccionamiento, por resolución fundada, ya sea por ausencia de postulantes idóneos, vicios de procedimiento u otra razón o motivo debidamente fundado.
- 2.12 El financiamiento del arancel de la actividad de perfeccionamiento: "Diplomado de Gestión de Instituciones de Salud será financiado en su totalidad por el Centro Formador Universidad Arturo Prat.

3. Requisitos de Postulación

Requisitos Generales

1. Contrato vigente en el Servicio de Salud Iquique, sea titular o a contrata.
2. Desempeño en áreas pertinentes al perfeccionamiento al cual postula, de acuerdo al perfil solicitado para cada Diplomado.
3. No haber sido objeto de la aplicación de alguna medida disciplinaria en los últimos dos años anteriores a diciembre del 2017.

4. Cronograma

La Convocatoria se ajustará a los siguientes plazos:

Etapa	Proceso	Fecha	Días Hábiles
Llamado Presentación de Antecedentes	Publicación de Convocatoria	24/05/2018	1
	Recepción de antecedentes	24/05/2018	10
	Cierre Recepción de antecedentes	05/06/2018 (hasta las 13:00 Hrs).	
Etapa I de Evaluación	Evaluación Curricular.	05/06/2018	3
		08/06/2018	
Proceso de Selección	Comisión evaluadora, entrega propuesta de Postulantes Idóneos a la Dirección del Servicio.	08/06/2018	1
	Toma de decisión y Selección de Postulantes	11/06/2018	1
	Publicación de seleccionados página Web del Servicio de Salud Iquique, www.saludiquique.cl	13/06/2018	1
	Inicio actividad de perfeccionamiento	25/06/2018	1

5. Publicación y Presentación de Resultados

La Unidad de Formación y Capacitación del Servicio de Salud Iquique, tomará contacto con cada postulante seleccionado, por medio de correo electrónico consignado en el Currículum Ciego del Anexo 1, para informar resultados, en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior los postulantes podrán solicitar sus puntajes en el Departamento de Formación y Capacitación del Servicio de Salud de forma individualizada y presencial.

El resultado de los puntajes será publicado en la página web del Servicio de Salud Iquique www.saludiquique.cl y en los paneles dispuesto en el Servicio de Salud Iquique.

6. Proceso de Selección

Metodología de Evaluación

El proceso contempla una etapa Evaluación de antecedentes, la que corresponde a la revisión de los documentos aportados por el/la postulante, bajo la interpretación de los criterios descritos en estas bases. El proceso contempla, la valoración de diferentes factores; Antigüedad, Calificaciones, y Pertinencia del perfeccionamiento. Cada factor se interpreta de acuerdo a la ponderación que se indica en la tabla siguiente:

Factor y Subfactores	Porcentaje
1.- Antigüedad en Servicio de Salud Iquique (mínimo 3 años)	25%
2.- Calificación promedio de los últimos tres años.	25%
3.-Pertinencia de la actividad de perfeccionamiento con la función que desempeña el postulante y con las necesidades del Servicio.	50%
Total	100%

7. Etapas del Proceso

Etapa I: EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES.

Factor de evaluación: Antigüedad en Servicio de Salud Iquique

El factor alude a la antigüedad del funcionario postulante dentro del Servicio de Salud Iquique.

Éste factor debe ser explícito en el Curriculum Ciego (Anexo N°1), y se respaldará solicitando la información en forma interna a la Unidad de Personal correspondiente.

N° de años	Puntaje
10 a 27 años	30
9 y 28 años	29
8 y 29 años	28
7 y 30 años	27
6 y 31 años	26
5 y 32 años	25
4 y 33 años	24
3 y 34 años	23

Factor de evaluación "Calificación Promedio"

Se considera "Calificación Promedio", aquella que se relaciona específicamente con el resultado obtenido de los 3 últimos periodos de calificación, esta información se solicitará en forma interna a la Unidad de Personal correspondiente.

Nota	Puntaje Asignado
70	20
69	19.5
68	19
67	18.5
66	18
65	17.5
64	17
63	16.5
62	16
61	15.5
60	15
59	14.5
58	14
57	13.5

56	13
55	12.5
54	12
53	11.5
52	11
51	10.5
50	10

Factor “Pertinencia del programa con las funciones que desempeña y necesidades del servicio”

Nivel de pertinencia del programa con la función que desempeña	Puntaje
Alta pertinencia	30
Mediana pertinencia	25
Baja pertinencia	20

Glosario:

- Alta: Hay gran pertinencia entre la función que desempeña y el programa al cual postula
- Mediana. Hay relativa u ocasional pertinencia entre la función y el programa al cual postula
- Baja: Hay escasa pertinencia entre la función y el programa

8. Criterios de Desempate

1. Experiencias de perfeccionamiento realizadas por el postulante

Los postulantes deberán completar los datos solicitados en relación a perfeccionamiento cursos realizados. Se deberá adjuntar el informe histórico de capacitación, que debe ser validado por la Unidad de Capacitación del respectivo Establecimiento.

1) Formación y Perfeccionamiento:

2) Se incluyen Doctorados, Magíster y Diplomados relacionados con Salud Pública y Administración en Salud.

3) Otros Cursos:

Se considerarán en este grupo aquellos cursos, seminarios y/o congresos impartidos directamente por los Servicios de Salud, Municipalidades, Sociedad Médica y entidades académicas, que estén relacionadas con el área de la salud y que no tienen carácter de formación y perfeccionamiento. En esta categoría se evaluarán **sólo los cursos realizados durante los últimos tres años**, es decir, durante los años **2015, 2016 y 2017** (pueden presentar certificado emitido por la Unidad de Capacitación del Establecimiento que pertenece).

9. Proceso de Toma de Decisión y Selección de los Postulantes

Una vez evaluados todos los antecedentes de los postulantes la Comisión ordenará en forma decreciente las postulaciones, las que serán remitidas al Director del Servicio para su pronunciamiento definitivo. Una vez tomada la decisión por parte de la autoridad se procederá a la notificación del seleccionado para el perfeccionamiento, para conocimiento general, El beneficiado deberán suscribir un convenio de

perfeccionamiento y garantía, que cautele la permanencia del beneficiado por el doble de tiempo que dure el perfeccionamiento en esta institución, tal como lo contempla el artículo 31 del Estatuto Administrativo.

10. Consideraciones para la postulación y desarrollo de la actividad

- a) El Curso exige dedicación completa. La jefatura se compromete a no solicitar los servicios del funcionario mientras dure la capacitación presencial.
- b) Los funcionarios no deben haber sido seleccionados durante a lo menos 5 años con una actividad de las mismas características de esta postulación.
- c) Ante el abandono de un postulante seleccionado, el Servicio Salud Iquique tiene las facultades para tomar alguna de las siguientes medidas de sanción:

1: Estatuto Administrativo:

Artículo 31.- "Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a estos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

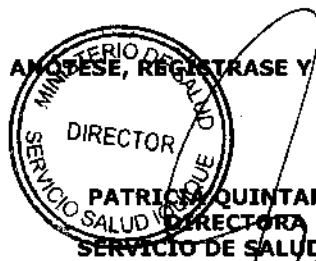
Lo anterior, implicara la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del Estado a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todos gasto en que está hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedara inhabilitada a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República."

2: Exclusión de la institución en Actividades de Capacitación impartidas por el Servicio Salud Iquique, a través de sus convenios asistencial docente:

Si un postulante seleccionado se retira habiendo firmado al menos una vez la hoja de asistencia, El Servicio Salud Iquique, está facultado para no considerar en otras actividades de Capacitación (diplomados y similares), por un periodo no menor a 2 años. La selección de los postulantes implica el uso de cupos limitados asignados a este curso. El abandono genera por ende pérdidas irre recuperables de recursos financieros del estado, así como la perdida de cupos de cuyos postulantes que no fueron seleccionados en el proceso.

ANOTARSE, REGISTRARSE Y COMUNÍQUESE.



PATRICIA QUINTARD ROJAS
DIRECTORA (S)
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE

perfeccionamiento y garantía, que cautele la permanencia del beneficiado por el doble de tiempo que dure el perfeccionamiento en esta institución, tal como lo contempla el artículo 31 del Estatuto Administrativo.

10. Consideraciones para la postulación y desarrollo de la actividad

- a) El Curso exige dedicación completa. La jefatura se compromete a no solicitar los servicios del funcionario mientras dure la capacitación presencial.
- b) Los funcionarios no deben haber sido seleccionados durante a lo menos 5 años con una actividad de las mismas características de esta postulación.
- c) Ante el abandono de un postulante seleccionado, el Servicio Salud Iquique tiene las facultades para tomar alguna de las siguientes medidas de sanción:

1: Estatuto Administrativo:

Artículo 31.- "Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a estos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Lo anterior, implicara la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del Estado a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todos gasto en que está hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedara inhabilitada a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República."

2: Exclusión de la institución en Actividades de Capacitación impartidas por el Servicio Salud Iquique, a través de sus convenios asistencial docente:

Si un postulante seleccionado se retira habiendo firmado al menos una vez la hoja de asistencia, El Servicio Salud Iquique, está facultado para no considerar en otras actividades de Capacitación (diplomados y similares), por un periodo no menor a 2 años. La selección de los postulantes implica el uso de cupos limitados asignados a este curso. El abandono genera por ende pérdidas irre recuperables de recursos financieros del estado, así como la pérdida de cupos de cuyos postulantes que no fueron seleccionados en el proceso.



**PATRICIA QUINTARD ROJAS
DIRECTORA (S)
SERVICIO DE SALUD IQUIQUE**

Lo que me permito transcribir a Usted, para su conocimiento y fines.

**SRA SANDRA DE PULVEDA PADILLA
MINISTRO DE FE**

DISTRIBUCION:

- ☒ Dirección SSI, direccion.ssi@redsalud.gov.cl
- ☒ Director Hospital Ernesto Torres Galdámes, direccion@hospitaliquique.cl
- ☒ Subdirector médico, HETG,
- ☒ Subdirectora del Cuidado, HETG
- ☒ Directora Consultorio General Urbano, fany.gomezcoello@redsalud.gob.cl
- ☒ Encargada Recursos Humanos CGU, roxana.penaranda@redsalud.gov.cl

- ✉ Subdirector de Recursos Humanos, HETG, freddy.casareggio@hospitaliquique.cl
- ✉ Unidad de Capacitación, HETG, capacitación@hospitaliquique.cl, mpulgar55@gmail.com
- ✉ Subdirección de Recursos Humanos, SSI, rrhh.ssi@redsalud.gov.cl
- ✉ Departamento de planificación y Gestión de Control RR.HH, SSI, angie.craig@redsalud.gov.cl
- ✉ Departamento de Gestión de Recursos Humanos, , rene.flores@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Personal, SSI, alejandra.aguirre@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Reclutamiento, SSI michael.melis@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Sueldos, SSI, carlos.collao@redsalud.gov.cl
- ✉ Departamento de Salud Ocupacional, SSI, luis.vaiderrama@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Salud del Trabajador, SSI, nina.cedeño@redsalud.gov.cl
- ✉ Departamento de Calidad de Vida y Bienestar, SSI, Vanessa.sepulveda@redsalud.gov.cl;
maria.vidal@redsalud.gov.cl; claudio.peña@redsalud.gov.cl
- ✉ Subdirección Administrativa, SSI, Jaime.abarzu@redsalud.gov.cl ; sda.ssi@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Finanzas, SSI, cristian.palacios@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Operaciones, SSI, cristina.chambe@redsalud.gov.cl, hernan.cerdenas@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Contabilidad, SSI, mlaura.cortes@redsalud.gov.cl
- ✉ Subdirector de Gestión Asistencial, felipe.platero@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Atención Primaria, jorge.cruzt@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Oficina de Partes, SSI, dirección.ssi@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Gestión Usuaria, SSI, mireya.soto@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Samu, SSI, marisol.noriel@redsalud.gov.cl
- ✉ Unidad de Drogas, SSI, juan.estrada@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Salud Mental, SSI Claudio.barraza@redsalud.gov.cl, alex.caceres@redsalud.gov.cl
- ✉ Asesoría Jurídica, SSI, cxhenriquez@gmail.com
- ✉ Director Cosam Salvador Allende, SSI, nury.espejo@redsalud.gov.cl
- ✉ Director Cosam Jorge Seguel, SSI, cosamjorgesequel@redsalud.gov.cl
- ✉ Director Cosam París, SSI, jose.vergara@redsalud.gov.cl
- ✉ Depto. de Auditoría, SSI, gonzalo.saez@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Planificación, SSI, carolina.perez@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe de Movilización, SSI, fernando.mollo@redsalud.gov.cl
- ✉ Depto. de Comunicaciones, SSI, patricio.sobrevilla@redsalud.gov.cl
- ✉ Depto. de Planificación y Control de Gestión, SSI, nelson.castillo@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Depto. TIC S e información de Salud, SSI, jose.donosoc@redsalud.gov.cl Irene.vasquez@redsalud.gov.cl
- ✉ Jefe Prais, SSI, luis.cortez@redsalud.gov.cl, praisiquique@gmail.com
- ✉ Unidad de Hospitalización Corta Estadía Privativo Libertad, uhceprivativo1@gmail.com
- ✉ Representante de Médicos EDF, jvilchesapablaza@gmail.com, joaquin.farias@redsalud.gov.cl
- ✉ Representante de Odontólogos EDF, karinajst@gmail.com

(10) PERTINENCIA DEL PROGRAMA CON LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA Y NECESIDADES DEL SERVICIO:

Conteste brevemente lo siguiente:

1. Especifique las principales funciones que cumple hoy en su establecimiento, unidad, servicio o puesto de trabajo:

2. ¿En su opinión, que resultados estima Ud. producirá en su puesto de trabajo su participación en este perfeccionamiento?

Fundamente

Firma del responsable

NOTA: DECLARO QUE LA INFORMACIÓN ENTREGADA EN ESTA FICHA ES FIDEDIGNA.

25



1. Identificación del Proyecto de Programa Académico

1.1. Código Interno DGP:

1.2. Tipo de Programa Académico (rellene la celda correspondiente):
X Diplomado Postítulo

1.3. Nombre del Programa Académico:
DIPLOMADO GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE SALUD

1.4. Si es del tipo **Postítulo**, ¿considera Diplomado como salida Intermedia?:
No
Sí, entonces indique:

1.5. Nombre del Programa Académico Salida Intermedia:

1.6. Unidad Académica, Centro o Instituto de Investigación Responsable del Proyecto de Programa Académico (rellene la celda correspondiente):

- Departamento de Agricultura, del Desierto y Biotecnología
- Departamento de Auditoría y Sistemas de Información
- Departamento de Ciencias del Mar
- Departamento de Ciencias Físicas y Matemáticas
- Departamento de Ciencias Químicas y Farmacéuticas
- Departamento de Ciencias Sociales
- Departamento de Economía y Administración
- Departamento de Educación Física y del Deporte
- Departamento de Educación y Humanidades
- Departamento de Ingeniería
- Escuela de Arquitectura
- Escuela de Derecho
- X Escuela de Enfermería
- Escuela Moderna de las Artes y las Comunicaciones
- Instituto de Ciencia y Tecnología de Puerto Montt
- Instituto de Ciencia y Tecnología de Concepción
- Instituto de Estudios de la Salud
- Instituto de Estudios Andinos Isluga
- Instituto de Estudios Internacionales INTE
- Instituto del Patrimonio IDEPA
- Instituto de Investigación en Educación

Instituto de Biotecnología de Tarapacá

2. Antecedentes Generales de la(s) Unidad(es) Académica(s), Centro(s) o Instituto(s) de Investigación

2.1. Nombre del(la) Director(a) de la Unidad Académica, Centro o Instituto de Investigación:

MARISOL DÍAZ CORTÉS

2.2. Nombre del(la) Coordinador(a) Académico propuesto(a) para el Programa:

XIMENA IBARRA MENDOZA

2.3. Antecedentes Generales del(la) Coordinador(a) Académico:

2.3.1. Nombre Completo: TERESA XIMENA IBARRA MENDOZA

2.3.2. R.U.N.: 9.713.115-5

2.3.3. Fecha de Nacimiento: 26/OCTUBRE/1964

2.3.4. Dirección: SALITRERA DALMACIA 3203

2.3.5. Ciudad: IQUIQUE

2.3.6. Profesión: ENFERMERA

2.3.7. Teléfono(s): 394111

2.3.8. Correo Electrónico: xibarra@unap.cl

Nota: Se anexa Currículum completo del(la) Coordinador(a) Académico.

2.4. Participantes y su rol, en la Formulación del Proyecto de Programa Académico:

Nota: Se anexa(n) Currículum(s) completo(s) del(la)(los/las) participante(s).

2.5. Sede(s) de Ejecución (rellene la celda correspondiente) (Deberá anexar un Presupuesto de Flujo Mensual por su ejecución en cada Sede):

Arica Antofagasta Calama Iquique Santiago Victoria

3. Fundamentos del Proyecto de Programa Académico

3.1. Coherencia entre las Misiones de la Institución, de la Unidad Académica, Centro o Instituto de Investigación y el Programa Académico:

La Universidad Arturo Prat es una institución de educación superior estatal fundada el 30 de noviembre de 1984. Sus antecedentes más remotos se encuentran en la sede de la Universidad de Chile, creada en el año 1965 de la cual es su continuadora legal. Es una Corporación de Educación Superior perteneciente al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas Tradicionales.

La Universidad posee trece unidades académicas encargadas de desarrollar docencia, investigación y extensión. Cuenta con más de 12.000 alumnos matriculados.

Esta casa de estudios superiores se encuentra abierta a los cambios tecnológicos, culturales y sociales del actual mundo globalizado donde los fenómenos sociales son cada vez más complejos y dinámicos. En tal contexto, la misión de la Universidad es contribuir al proceso de adquisición de competencias y capacidades a fin de facilitar la comprensión de la realidad, para el desarrollo integral de las personas y de la comunidad a través de cuatro líneas de acción íntimamente relacionadas entre sí: la docencia, la investigación, la extensión y la prestación de servicios. Todas ellas guiadas por los principios de excelencia, eficacia y solidaridad¹.

En el ámbito del Postgrado, la Universidad Arturo Prat, ha centrado su preocupación en desarrollar programas diversos que satisfagan los requerimientos en cuanto a profundización y/o actualización de conocimientos en áreas tales como Economía, Administración, Ciencias Sociales e Ingeniería.

La Escuela de Enfermería de la Universidad Arturo Prat, contemplan entre sus objetivos docentes "promover y desarrollar programas de postgrado, seminarios, conferencias, publicaciones y cualquier otra actividad que contribuya al conocimiento y difusión de áreas emergentes o de especialidad que demanden formación permanente y actualizada"

3.2. Análisis de la Demanda o Necesidad de Formación (Debe incluir el análisis de cada ámbito geográfico de la(s) Sede(s) donde se proyecta ejecutar el programa académico):

En el marco de la modernización del estado, los desafíos de la Reforma de Salud requieren con urgencia desarrollar y fortalecer las capacidades gerenciales de los directivos en las áreas de gestión y calidad tanto a nivel de las personas como del

¹ Plan Estratégico, Universidad Arturo Prat, 2002.

propio establecimiento de salud.

Conscientes de los requerimientos que precisa la implementación de la Reforma, así como la puesta en marcha de la nueva estructura de los Servicios de Salud y la gestión de las Redes Asistenciales, se plantea desarrollar un programa de perfeccionamiento que contribuya a fortalecer las capacidades y las competencias técnicas y sociales, lo cual permitirá la validación creciente de las áreas de gestión y calidad de los servicios que conforman el sistema de salud y la red asistencial, a través de un liderazgo gerencial idóneo que de garantías a la comunidad de recibir prestaciones de calidad y oportunas.

Este Diplomado permite adquirir los requerimientos gerenciales establecidos en la Ley 19.937 de Autoridad Sanitaria y Gestión Hospitalaria, en vigencia desde el 24 de Febrero de 2004, como también en el ámbito de la Salud privada. Por ende, se desarrollarán las competencias transversales para la Administración Pública, extendiéndose a las obligaciones que conlleva la administración de instituciones de salud privada. Lo anterior, en base al estudio de determinación de competencias transversales requeridas en la administración pública y a un diagnóstico de necesidades de capacitación, realizado en 2004 y parte de 2005, a los 23 de los 28 Subdirectores de los Departamentos de Recursos Humanos de los Servicios de Salud, por parte del Ministerio del ramo.

Dicho estudio permitió conocer los principales objetivos estratégicos de los Servicios de Salud que requieren mejorar la gestión del área de la Salud, en los siguientes ámbitos:

- I. Gestión en Red. Gestión y acreditación de establecimientos autogestionados en Red.
- II. Organización interna, tanto de los Servicios de Salud como del área privada de la salud, establecimiento de la estructura y fortalecimiento profesional y técnico de las áreas de gestión, definición de políticas, planes estratégicos y de desarrollo de Recursos Humanos.
- III. Preparación del personal para la implementación de la Reforma y AUGE: conocimiento amplio de Ley de Autoridad Sanitaria, de leyes 19.664 y 18.834.
- IV. Resolución de Conflictos y negociación en relaciones laborales y liderazgo participativo.

3.3. Análisis de Ofertas Académicas comparables en el ámbito geográfico donde se impartirá el Programa Académico (Debe incluir el análisis de cada ámbito geográfico de la(s) Sede(s) donde se proyecta ejecutar el programa académico):

En la actualidad, a nivel nacional se evidencia la existencia de una creciente oferta de

programas que van desde especializaciones básicas hasta el desarrollo de áreas de alta complejidad. La mayoría de los proyectos ofertados por instituciones privadas, de las cuales un número importante no pertenecen al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

Los programas centran su foco en áreas relativas a la gestión y administración de instituciones de salud, observándose tres grandes áreas de interés:

- La gestión estratégica institucional
- La gestión de unidades
- La administración y operaciones

Existe una cuarta línea que describe elementos específicos como el programa de "Administración de Servicios de Enfermería", donde el foco se diluye entre elementos asociados a administración de operaciones clínicas y gestión de unidades clínicas.

Es posible observar, a su vez, una línea adicional referida al concepto de "Salud Pública" orientada, más bien a la generación de políticas asociadas con las prestaciones sanitarias y su relación con la superestructura estatal.

Desde la perspectiva de la distribución geográfica de la oferta se distingue una clara tendencia a centralizar el mercado en la zona centro sur del país, destacando Santiago con una alta concentración de programas.

En la zona norte, se observa escasa oferta académica universitaria en el área de la gestión de la salud, destacándose como el ofrecimiento más meridional la Universidad Santo Tomás, sede La Serena, con programas de diplomado.

En este contexto, las regiones de Atacama, Antofagasta, Tarapacá y Arica- Parinacota no cuentan con ofertas en la actualidad.

3.4. Exponga cómo el presente Proyecto de Programa Académico satisface la Demanda o Necesidad detectada:

Con este diplomado el profesional adquirirá nuevas competencias en la gestión de información relevante y su análisis, ampliar la capacidad de su organización, potenciar la visión global, mejorar la actitud en la búsqueda de soluciones, competencias claves, en un entorno tan competitivo y cambiante como lo es el mundo empresarial actual.

Este diplomado nace de la solicitud expresa del Servicio de Salud Iquique, a través del convenio asistencial docente con la Universidad Arturo Prat, que busca apoyar a los funcionarios en el ámbito de la mejora de sus competencias, brindándole nuevas

oportunidades de capacitación, acorde a las nuevas políticas de salud.

3.5. Objetivos del Proyecto:

3.5.1. Objetivo General:

Entregar una sólida base técnica y metodológica en el área de gestión y calidad, con énfasis en el análisis contextual de las actuales políticas sociales y económicas imperantes en Chile y América Latina que impactan y orientan el devenir de los servicios sanitarios públicos y privados

3.5.2. Objetivos Específicos:

- Reconocer diversos conceptos y técnicas de apoyo a la formación de equipos de trabajo, integrándose en ellos como agente de cambio.
- Comprender las implicancias del capital humano en la gestión de organizaciones de prestación de servicios sanitarios e implementar medidas para el desarrollo de la capacidad humana como soporte de la gestión.
- Desarrollar habilidad para diseñar intervenciones de desarrollo organizacional de acuerdo a las necesidades y carencias de los equipos amplios y nucleares como soporte a la gestión.
- Fortalecer la comprensión del proceso de atención y satisfacción entre prestador y cliente, tomando en consideración las condicionantes específicas del ambiente sanitario y los conceptos de valor asociados a las expectativas de los diferentes grupos de clientes servidos.

3.6. Perfil, Campo Ocupacional y Competencias del(la) Egresado(a) (tanto para el programa original como para su salida intermedia):

Campo de la Docencia Universitaria: el postgraduado poseerá la competencia necesaria para desarrollar docencia e investigación en instituciones de educación superior, centros de formación, institutos profesionales, organizaciones no gubernamentales entre otros.

Campo de las consultorías y asesorías económicas: el postgraduado estará capacitado para desarrollar actividades de consultoría y asesoría al sector privado y público, tanto a nivel de entidades como de personas.

Campo de la Administración Estatal, Regional y/o Local: el postgraduado en Gestión y Calidad estará capacitado para desempeñarse como coordinador en los distintos niveles de la administración del Estado a fin de colaborar en las áreas del quehacer ejecutivo de salud a nivel regional, local u otras.

Campo de análisis de riesgo económico: el postgraduado en Gestión y Calidad poseerá competencias para desarrollar y aplicar metodologías de análisis que orienten la implementación de proyectos de inversión ó desarrollo a nivel de

empresas públicas o privadas, nacionales o internacionales.

Campo de la Gestión: poseerá habilidad para diseñar e implementar estrategias que utilicen a cabalidad las capacidades disponibles de los recursos humanos y tecnológicos, así como las competencias institucionales para generar ventajas competitivas sostenibles.

3.7. Continuidad de Estudios (en caso de contemplarlo):

Postítulo en Gestión de Instituciones de Salud – Magíster en Gestión y Calidad en Instituciones de salud

3.8. Impacto previsto del Programa Académico en sectores productivos (considere también su salida intermedia):

El alumno egresado contará con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para liderar los cambios al interior de la empresa de salud, con una mirada humana y efectiva de la administración.

Serán capaces de administrar, diseñar y adecuar estrategias de salud, evaluar procesos financieros, de mercadotecnia, formular estrategias que permitan el desarrollo armónico de las organizaciones que dirigen.

Responder satisfactoriamente tanto a las demandas de eficacia y eficiencia organizacional como a la mantención de la excelencia de los cuidados que otorgan.

3.9. Población Estudiantil Objetivo del Programa Académico (considere también su salida intermedia):

Profesionales que se desempeñan en el área de la salud y que se interesen en desarrollar y/o mejorar competencias en administración y gestión de nivel hospitalario y primario, pertenecientes al Servicio Salud Iquique.

4. Plan de Estudios del Programa Académico

4.1. Tipo de Programa Académico (rellene la celda correspondiente):

X Diplomado Postítulo

4.2. Nombre del Programa Académico:

DIPLOMADO GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE SALUD

4.3. Nombre del(la) Coordinador(a) Académico propuesto(a) para el Programa:

XIMENA IBARRA MENDOZA

4.4. R.U.N.: 9713155-5

4.5. Correo Electrónico xibarra@unap.cl

4.6. Área(s) y Sub-área(s) del Conocimiento en que Clasifica al Programa Académico

Proyectado (rellene la(s) celda(s) correspondiente(s)):

4.6.1. Administración y Comercio (Ciencias Empresariales)

Administración	Comercial
Comercio Internacional	Contabilidad – Auditoría
Economía	Finanzas
Información y Control de Gestión	Marketing
Recursos Humanos	

4.6.2. Agropecuaria y Ciencias del Mar

Acuicultura	Agronomía
Ciencia y Tecnología Pesquera	Economía Agraria
Horticultura	Oceanografía
Recursos Forestales	Recursos Marinos
Silvicultura	

4.6.3. Arte y Arquitectura

Arquitectura	Artes Gráficas Y audiovisuales
Cine	Danza
Dibujante Proyectista	Dibujo
Diseño	Escultura
Música	Pintura
Teatro	Urbanismo

4.6.4. Ciencias Naturales y Matemáticas

Astronomía	Biología
Biología Marina	Bioquímica

Biotecnología
Entomología
Física
Geología
Medio Ambiente
Mineralogía
Zoología

Botánica
Estadísticas
Geofísica
Matemática
Meteorología
Química

4.6.5. Ciencias Sociales

Antropología
Geografía
Psicología
Relaciones Públicas
Sociología
Turismo

Ciencias Políticas
Periodismo
Relaciones Internacionales
Servicios Social
Trabajo Social

4.6.6. Derecho

Asistencia Judicial
Derecho

Criminología
Legislación Tributaria

4.6.7. Educación

Educación (Párvulos, Básica, Media y Diferencial)
Orientación Educativa
Psicopedagogía

Educación Física
Pedagogía

4.6.8. Humanidades

Arqueología
Filosofía
Idiomas
Literatura
Traducción e Interpretación

Bibliotecología
Historia
Lingüística
Teología

4.6.9. Salud

Enfermería
Kinesiología
Nutrición y Dietética
Odontología
Salud Pública
Terapia Ocupacional

Fonoaudiología
Medicina
Obstetricia y Puericultura
Química y Farmacia
Tecnología Médica y Dental

4.6.10. Tecnología

Ambiental	Cartografía
Civil	Civil Industrial
Climatización	Computación e Informática
Construcción	Electrónica
Estructuras	Geomensura
Ingeniería en alimentos	Mecánica
Metalurgia Extractiva	Minas
Óptico	Prevención de Riesgos
Redes y Telecomunicaciones	Textil
Topografía	Transporte y Tránsito

4.7. Requisitos de Ingreso (tanto para el programa original como para su salida intermedia):**4.7.1. Requisitos de Postulación** (rellene la(s) celda(s) correspondiente(s)):

<input checked="" type="checkbox"/> Licencia de Enseñanza Media	<input type="checkbox"/> Título Técnico Superior
<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input checked="" type="checkbox"/> Grado Académico Licenciado
<input type="checkbox"/> Prueba Especial de Admisión	<input checked="" type="checkbox"/> Entrevista de Admisión

4.7.2. Requisitos de Admisión:

Experiencia laboral en organizaciones relacionadas con el área de la salud.

4.8. Modalidad (rellene la celda correspondiente):

<input checked="" type="checkbox"/> Presencial	<input type="checkbox"/> Semi-presencial	<input type="checkbox"/> Virtual
--	--	----------------------------------

Observación:

4.9. Régimen de Estudios (rellene la celda correspondiente):

<input type="checkbox"/> Anual	<input type="checkbox"/> Semestral	<input checked="" type="checkbox"/> Modular
--------------------------------	------------------------------------	---

Observación:

4.10. Unidad de Medida de Estudios (rellene la celda correspondiente):

<input type="checkbox"/> Semestres	<input type="checkbox"/> Cuatrimestres	<input type="checkbox"/> Trimestres	<input type="checkbox"/> Bimestres
<input type="checkbox"/> Meses	<input type="checkbox"/> Días	<input checked="" type="checkbox"/> Horas	

Duración total en la Unidad de Medida definida: 144 horas cronológicas

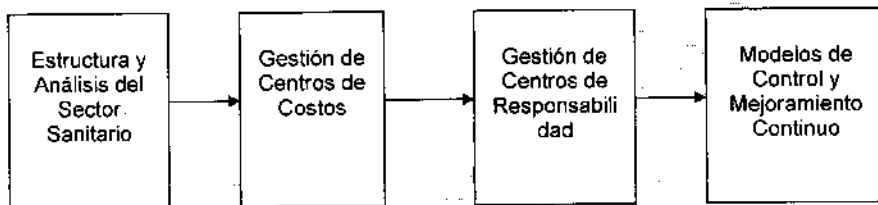
Observación:

4.11. Duración total de estudios (tanto para el programa original como para su salida intermedia):**4.11.1. Para el Programa Académico Original:**

Horas Totales		Créditos Totales	
Dedicación Directa	Dedicación Indirecta	Dedicación Directa	Dedicación Indirecta
144 horas	144 horas	20 créditos	20 créditos

4.11.2. Para la Salida Intermedia del Programa Académico:

Horas Totales		Créditos Totales	
Dedicación Directa	Dedicación Indirecta	Dedicación Directa	Dedicación Indirecta

4.12. Estructura de la Malla Curricular (refleje su salida intermedia):**4.12.1. Diagrama de Estructura de la Malla Curricular** (ejemplo en Procedimiento Operativo: **Formulación de Proyecto de Programa Académico para Diplomados y Postítulos**):**4.12.2. Tabla con Distribución de Horas Pedagógicas por Asignatura** (al final de la tabla, incluya el cálculo total por horas del Programa):

Pres.: Presenciales; No Pres.: No Presenciales; T: Teoría; P: Práctica; T.1:= T + P; T.2=(T.1 Pres.) + (T.1 No Pres.)

Datos de Asignatura		Horas				Créditos			
Nombre	Tipo horas	T	P	T.1	T.2	T	P	T.1	T.2
Estructura y Análisis del Sector Sanitario	Pres.	18	18			2.5	2.5		
	No Pres.	18	18			2.5	2.5		
Gestión de Centros de Costos	Pres.	18	18			2.5	2.5		
	No Pres.	18	18			2.5	2.5		
Gestión de Centros de Responsabilidad	Pres.	18	18			2.5	2.5		
	No Pres.	18	18			2.5	2.5		

Modelos de Control y Mejoramiento Continuo	Pres.	18	18	2.5	2.5
	No Pres.	18	18	2.5	2.5
	Pres.				
	No Pres.				
	Pres.				
	No Pres.				
	Pres.				
	No Pres.				
	Pres.				
	No Pres.				
Totales del Programa Académico	Pres.	72	72	10	10
	No Pres.	72	72	10	10

4.13. Resumen del Plan de Estudios del Programa Académico:

Nº total de Asignaturas	4
Nº total de Horas Cronológicas	144
Nº total de Créditos	20

Observación:

4.14. Metodología de Enseñanza General para el Programa:

Se realizarán clases expositivas interactivas, trabajos grupales, talleres vivenciales y actividades complementarias de apoyo. Casos prácticos, metodología que a partir de la descripción de una situación real o hipotética de una empresa, permite transformar los conocimientos teóricos en competencias profesionales

Se busca transmitir a través de clases expositivas, en powerpoint, con análisis de casos prácticos, una metodología pedagógica que combine los aspectos teóricos y prácticos, las herramientas, técnicas y metodologías necesarias para orientar el quehacer relacional entre prestadores de servicios y clientes, sean estos internos o externos.

4.15. Requisitos para que el(la) Estudiante finalice el Programa:

4.15.1. Metodología de Evaluación General del Programa (describa):

4.15.2. Condiciones para Certificación Unap a Participación o Aprobación del(la) Estudiante:

4.15.2.1. Certifica Asistencia total \geq 80% Calificaciones totales \geq 04

Aprobación:

4.15.2.2. Certifica Asistencia total \leq xx% Calificaciones totales \geq xx

Participación:

4.15.3. Ponderación de todas las Evaluaciones del Programa:

Tipo de Evaluación	Ponderación del 100%
MÓDULO I: 3 EVALUACIONES TRABAJO DE INVESTIGACION	
MÓDULO II: EVALUACIÓN PRUEBA ENSAYO DE INVESTIGACIÓN	
MÓDULO III: EVALUACIÓN PRUEBA ENSAYO DE INVESTIGACIÓN	
MÓDULO IV: EVALUACIÓN PRUEBA ENSAYO DE INVESTIGACIÓN	

Las pruebas y el ensayo de investigación serán evaluaciones acumulativas, teórico-escritas, en las que los estudiantes deberán desarrollar respuestas tipo ensayo o bien desarrollar un modelo de análisis estructural proyectivo.

4.16. Certificación de Conocimientos que otorga el Programa:

4.16.1. Para Programa Académico Original:

DIPLOMADO GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE SALUD

4.16.2. Para Salida Intermedia del Programa Académico



5. Programas de Asignaturas del Plan de Estudio

Observación: La tabla siguiente debe copiarla y usarla para cada asignatura contemplada en el plan de estudios del programa académico.

5.1.

5.1.1. Nombre de la Asignatura **Estructura y Análisis del Sector Sanitario**

5.1.2. Docentes que la impartirán **Dr. Osvaldo Artaza; Mg. Rolando Sánchez**

5.1.3. Contenidos	Presenciales		No Presenciales		Totales	
	Horas	Créditos	Horas	Créditos	Horas	Créditos
Contenidos Teóricos	18	2.5	18	2.5	36	5
Contenidos Prácticos	18	2.5	18	2.5	36	5
Totales Asignatura (Horas / Créditos)	36	5.0	36	5.0		

5.1.4. Descripción de la Asignatura

Identificar los principales factores y fuentes de información referidas a las dinámicas del entorno sanitario, utilizados como marco de análisis del sector, logrando con ello caracterizar sus evoluciones y relaciones.

5.1.5. Objetivos

El participante será capaz de reconocer las diferentes condicionantes ambientales, políticas, legales, administrativas, tecnológicas, sociales y culturales que de manera conjunta conforman y participan en las dinámicas del sector sanitario.

5.1.6. Unidades y sus Contenidos (identifique cada Unidad y enumere sus contenidos)

5.1.6.1. Modelo de Salud actual

- Modelo de demanda de servicios
- Modelo estructural de servicios y prestaciones
- Modelo tecnológico del sector sanitario

5.1.6.2. Sistemas de Salud en Chile

- Sistema legal público y privado
- Ley de autoridad sanitaria
- Plan Director
- Tipología de organizaciones sanitarias
- Marco normativo, leyes, reglamentos e instrucciones

5.1.6.3. Estructura del sector sanitario

- Proyección de evolución del sector

- Modelo de análisis remoto del sector
- Modelo de análisis próximo del sector

5.1.6.4. Modelo de análisis estructural del sector

- Análisis entorno cercano
- Análisis entorno competitivo
- Análisis entorno remoto

5.1.7. Metodología (describa metodología de enseñanza específica de esta asignatura)

Se realizarán clases expositivas interactivas, trabajos grupales, talleres vivenciales y actividades complementarias de apoyo.

Casos Prácticos, metodología que a partir de la descripción de una situación real o hipotética de una empresa, permite transformar los conocimientos teóricos en competencias profesionales

5.1.8. Descripción de Evaluaciones

5.1.8.1. Teóricas

3 EVALUACIONES

5.1.8.2. Prácticas

TRABAJO DE INVESTIGACION

5.1.9. Ponderación de Evaluaciones

Teóricas: 60%

Prácticas: 40%

5.1.10. Bibliografía

5.1.10.1. Básica

- Besanko, D. (2000). *Economics of strategy*. Ed. Wiley. 644 p.
- Garrido Buj, Santiago. (2003) *Dirección estratégica*. Ed. Mc Graw Hill. 327 p.

5.1.10.2. Complementaria

- Hax, A. & N. Majluf. (1997). *Estrategias para el liderazgo competitivo. De la visión a los resultados*. Editorial Dolmen. 536 p.
- Hill W. L, Ch. (1996) *Administración estratégica. Un enfoque integrado*. Editorial Mc Graw Hill. 540 p.
- Johnson, G & Acholes, K. (2001) *Dirección estratégica*. Editorial Prentice Hall. 716 p.
- Rodríguez, D. (2004). *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. Ed. Pont. Universidad Católica de Chile. Santiago. 314 p

5.2.

5.2.1. Nombre de la Asignatura Gestión de Centros de Costos

5.2.2. Docentes que la Impartirán Mg. Mario Pinto

5.2.3. Contenidos	Presenciales		No Presenciales		Totales	
	Horas	Créditos	Horas	Créditos	Horas	Créditos
Contenidos Teóricos	18	2.5	18	2.5	36	5
Contenidos Prácticos	18	2.5	18	2.5	36	5
Totales Asignatura (Horas / Créditos)	36	5.0	36	5.0		

5.2.4. Descripción de la Asignatura

El análisis y control de centros de costos constituye una de las herramientas básicas para el conocimiento y dirección de las empresas. A partir de este proceso es posible iniciar el proceso de planificación y control de gestión interna. La gestión y control presupuestarios de los centros de costo permiten establecer, en función de los objetivos empresariales, un sistema que coordine la información interna precisa para efectuar el seguimiento del grado de cumplimiento de aquellos, así como para implantar las acciones correctivas que sean precisas.

El análisis de las desviaciones, por su parte muestra cuáles son las causas de la ineficiencia, así como las variables sobre las que es preciso actuar. Finalmente, dado que la gestión comercial constituye el motor del buen funcionamiento y crecimiento de la empresa, se efectúa un análisis de gestión de esta función, con objeto lograr su optimización.

5.2.5. Objetivos

Aplicar conceptos y técnicas orientadas a la medición y gestión de las variables de costo, enfrentadas a variables presupuestarias al interior de la organización y de los centros de responsabilidad.

5.2.6. Unidades y sus Contenidos (identifique cada Unidad y enumere sus contenidos)

5.2.6.1 Conceptos generales

- Definición Centro de Costos (CDC)
- Características del CDC
- Diferencias en centros de costo
- Registro de antecedentes en CDC
- Concepto y fijación de valores de transferencia
- Identificación de objetivos
- Identificación de variables a medir y gestionar
- Identificación de puntos de control
- Determinación de indicadores

- Modelos de evaluación

5.2.6.2 Sistemas de control de costos en la gestión

- El control de gestión.
- La excelencia en la gestión.
- Análisis del entorno de la empresa.
- La problemática interna de la empresa.
- El sistema de información de la empresa.
- El diagnóstico de la empresa

5.2.6.3 Estudio y análisis de los diferentes estados contables

- Introducción.
- Los Estados Contables.
- El inventario.
- Análisis patrimonial.
- Análisis financiero.
- Análisis económico.

5.2.6.4 Contabilidad y control de gestión de los costes

- La contabilidad de gestión como instrumento de control.
- Objetivos de la planificación estratégica.
- Estructura organizativa y control de gestión.
- Tipos de control de gestión.
- Los centros de responsabilidad.
- El sistema de costes completos.
- El sistema de costes variables. El umbral de rentabilidad.
- El sistema de la imputación racional.
- El sistema de costes y gestión basados en actividades.

5.2.6.5 El presupuesto

- El proceso presupuestario.
- Concepto de presupuesto.
- El presupuesto maestro.
- El presupuesto de ventas.
- Los presupuestos operativos.
- El presupuesto de inversiones.
- El presupuesto de tesorería.
- Los estados financieros.
- Las técnicas de presupuesto.
- El presupuesto rígido.
- El presupuesto flexible.

- El presupuesto por programas.
- El presupuesto base cero.
- El control presupuestario.

5.2.6.6 Costos estándares. Análisis de desviaciones

- La estrategia de los estándares.
- El presupuesto flexible.
- El análisis de las desviaciones.
- Análisis de las desviaciones técnicas.
- Análisis de las desviaciones económicas.
- Análisis de las desviaciones presupuestarias.
- El control de los estándares.

5.2.7. Metodología (describa metodología de enseñanza específica de esta asignatura)

El módulo se orienta a transmitir a los participantes en el curso, a través de clases expositivas, en PowerPoint, con análisis de casos prácticos, una metodología pedagógica que combine los aspectos teóricos y los prácticos, las herramientas, técnicas y metodologías necesarias para orientar el quehacer relacional entre prestadores de servicios y clientes, sean estos internos o externos.

De igual forma busca estimular el trabajo en grupo, de manera que a través del curso, y mediante sus actividades, se facilite la creación de una red de expertos, localizados en la región y el país, que puedan compartir experiencias, buscar soluciones conjuntamente y aprovechar el acervo de conocimientos de que dispone cada uno de ellos. Esto se complementará con exposiciones de los académicos y desarrollo de casos prácticos aplicados a las realidades de los participantes. Aplicar conceptos de CDC en el diseño de estructuras operacionales de las organizaciones de prestación de servicios sanitarios, implementando sistemas de medición de la gestión de costos.

5.2.8. Descripción de Evaluaciones**5.2.8.1. Teóricas**

EVALUACIÓN

PRUEBA

5.2.8.2. Prácticas

ENSAYO DE INVESTIGACIÓN

5.2.9. Ponderación de Evaluaciones

Teóricas: 50%

Prácticas: 50%

5.2.10. Bibliografía**5.2.10.1. Básica**

- Guajardo Cantú, G. (2004). **Contabilidad financiera**. Editorial Mc. Graw Hill. México. 550 p.
- Irarrazabal C, A. (1992). **Principios de contabilidad para la gestión**. Editorial Universidad Católica de Chile. 513 p.

5.2.10.2. Complementaria

- Meigs F, R. W. Jan, & S. Haka. (1993). **Contabilidad; La base para las decisiones gerenciales**. Editorial Mc Graw Hill. 721 p.
- Neuner, J. (1996). **Contabilidad de costos**. Editorial Limusa. 2 vol.
- Polimeni S, R. (1994). **Contabilidad de costos; concepto y aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales**. MC Graw Hill. 879 p.

5.3.

5.3.1. Nombre de la Asignatura Gestión de Centros de Responsabilidad

5.3.2. Docentes que la impartirán Mg. Mario Pinto

5.3.3. Contenidos	Presenciales		No Presenciales		Totales	
	Horas	Créditos	Horas	Créditos	Horas	Créditos
Contenidos Teóricos	18	2.5	18	2.5	36	5
Contenidos Prácticos	18	2.5	18	2.5	36	5
Totales Asignatura (Horas / Créditos)	36	5.0	36	5.0		

5.3.4. Descripción de la Asignatura

Aplicar conceptos y técnicas orientadas a la gestión diferenciada, de acuerdo a las categorías de asignación de responsabilidad al interior de la estructura organizacional.

5.3.5. Objetivos

Aplicar conceptos de CDR en el rediseño de la estructura funcional y operativa de las unidades y organizaciones de prestación de servicios sanitarios.

5.3.6. Unidades y sus Contenidos (identifique cada Unidad y enumere sus contenidos)

5.3.6.1 Aspectos conceptuales

- Definición
- Concepto de centro de responsabilidad (CDR)
- Características de CDR
- Ventajas
- Estructura y diseño de CDR

5.3.6.2 Protocolos de CDR

- Áreas temáticas del protocolo

5.3.6.3 Descripción de Centro de responsabilidad

- Recursos disponibles
- Recurso Humano
- Equipamiento (por cada equipo deberá indicar si está inventariado, su estado, programa de mantención, vida útil)
- Infraestructura
- Medicamentos e Insumos
- Consumos básicos
- Gestión de recursos en CDR

5.3.6.4 Gestión de pacientes, clientes, usuarios y/o consumidores.

- Perfil de la Oferta.
- Perfil de la Demanda.
- Normas y Guías
- Calidad

5.3.6.5 Cuenta de resultados

- Producción
- Apoyo Clínico
- Itemización de CDR

5.3.6.6 Determinación de costos de prestaciones

- Por Diagnóstico
- Por Procedimiento

5.3.7. Metodología (describa metodología de enseñanza específica de esta asignatura)

El módulo se orienta a transmitir a los participantes en el curso, a través de clases expositivas, en PowerPoint, con análisis de casos prácticos, una metodología pedagógica que combine los aspectos teóricos y los prácticos, las herramientas, técnicas y metodologías necesarias para orientar el quehacer relacional entre prestadores de servicios y clientes, sean estos internos o externos.

De igual forma busca estimular el trabajo en grupo, de manera que a través del curso, y mediante sus actividades, se facilite la creación de una red de expertos, localizados en la región y el país, que puedan compartir experiencias, buscar soluciones conjuntamente y aprovechar el acervo de conocimientos de que dispone cada uno de ellos. Esto se complementará con exposiciones de los académicos y desarrollo de casos prácticos aplicados a las realidades de los participantes. Aplicar conceptos de CDC en el diseño de estructuras operacionales de las organizaciones de prestación de servicios sanitarios, implementando sistemas de medición de la gestión de costos.

5.3.8. Descripción de Evaluaciones

5.3.8.1. Teóricas

EVALUACIÓN

PRUEBA

5.3.8.2. Prácticas

ENSAYO DE INVESTIGACIÓN

5.3.9. Ponderación de Evaluaciones

Teóricas: 50%

Prácticas: 50%

5.3.10. Bibliografía

5.3.10.1. Básica

- Becker, B. E. (2002). **Cuadro de mando de RRHH vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa.** Ed. Gestión 2000. 265 p.
- Beckhard, R. (1980). **Desarrollo Organizacional; Estrategias y Modelos.** Mexico. Fondo Educativo Interamericano S.A.

5.3.10.2. Complementaria

- Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones.** Ed. Mc Graw Hill. 500 p.
- Gill, J. O. (1999) **Análisis Financiero.** Editorial Iberoamericana.
- Gitman, L. J. (2003). **Principios de Administración financiera.** Editorial Pearson Education. 559 p.
- Gutiérrez Pulido, Humberto. 1997. **Calidad total y productividad.** Ed. Mc Graw Hill. México. 403 pp
- Irarrazabal C, A. (1992). **Principios de contabilidad para la gestión.** Editorial Universidad Católica de Chile. 513 p.
- Lagos, C. R. (1988). **Desarrollo Organizacional en Latino-américa.**
- Lobos, Julio. 1993. **Calidad a través de las personas.** Ed. Dolmen. Santiago. 189 pp.
- Montoya Aguilar, Carlos. 2000. **Elementos de administración en el sistema de salud.** Ed. Mediterráneo. Santiago. 50 pp.
- Weston J, F. & T. Copeland. (1995). **Finanzas en administración.** Editorial MC. Graw Hill. 2 Vol.

5.4.

5.4.1. Nombre de la Asignatura Modelos de Control y Mejoramiento Continuo

5.4.2. Docentes que la impartirán Mg. Nelson Bugueño

5.4.3. Contenidos	Presenciales		No Presenciales		Totales	
	Horas	Créditos	Horas	Créditos	Horas	Créditos
Contenidos Teóricos	18	2.5	18	2.5	36	5
Contenidos Prácticos	18	2.5	18	2.5	36	5
Totales Asignatura (Horas / Créditos)	36	5.0	36	5.0		

5.4.4. Descripción de la Asignatura

Determinar la necesidad, funcionalidad y estructura de un sistema de control frente a los desempeños de las unidades al interior de la organización y su respuesta con acciones de mejoramiento

5.4.5. Objetivos

El participante al finalizar el módulo será capaz de identificar puntos e indicadores de control en la gestión de las unidades y utilizar esta información de manera objetiva en el desarrollo de acciones de mejoramiento, considerando a este proceso como un continuo en la gestión organizacional.

5.4.6. Unidades y sus Contenidos (identifique cada Unidad y enumere sus contenidos)

5.4.6.1 El mejoramiento continuo al interior de la gestión.

5.4.6.2 El manejo de la información.

5.4.6.3 Modelos de control.

5.4.6.4 Construcción de indicadores de gestión

5.4.6.5 Construcción de indicadores de servicio.

5.4.6.6 Construcción de indicadores de calidad

5.4.6.7 Construcción de indicadores de eficiencia.

5.4.6.8 Construcción de indicadores de rentabilidad.

5.4.6.9 Construcción de indicadores de clima.

5.4.6.10 Construcción de indicadores de satisfacción de pacientes y clientes externos.

5.4.6.11 Construcción de indicadores de satisfacción de cliente interno.

5.4.6.12 Determinación de brechas.

5.4.6.13 Identificación de oportunidades de mejoramiento y crecimiento.

5.4.6.14 Diseño e implementación de programas de mejoramiento

5.4.7. Metodología (describa metodología de enseñanza específica de esta asignatura)

El módulo se orienta a transmitir a los participantes en el curso, a través de clases expositivas, en PowerPoint, con análisis de casos prácticos, una metodología pedagógica que combine los aspectos teóricos y los prácticos, las herramientas, técnicas y metodologías necesarias para orientar el quehacer relacional entre prestadores de servicios y clientes, sean estos internos o externos.

De igual forma busca estimular el trabajo en grupo, de manera que a través del curso, y mediante sus actividades, se facilite la creación de una red de expertos, localizados en la región y el país, que puedan compartir experiencias, buscar soluciones conjuntamente y aprovechar el acervo de conocimientos de que dispone cada uno de ellos. Esto se complementará con exposiciones de los académicos y desarrollo de casos prácticos aplicados a las realidades de los participantes. Aplicar conceptos de CDC en el diseño de estructuras operacionales de las organizaciones de prestación de servicios sanitarios, implementando sistemas de medición de la gestión de costos.

5.4.8. Descripción de Evaluaciones

5.4.8.1. Teóricas

EVALUACIÓN

PRUEBA

5.4.8.2. Prácticas

ENSAYO DE INVESTIGACIÓN

5.4.9. Ponderación de Evaluaciones

Teóricas: 50%

Prácticas: 50%

5.4.10. Bibliografía**5.4.10.1. Básica**

- Berry, Thomas H. (1996). **Cómo gerenciar la transformación hacia la calidad total**. Ed. Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá. 205 pp.
- Galgano, Alberto. (1993). **Calidad total**. Ed. Díaz de Santos. Madrid. 537 pp.
- Galgano, Alberto. (1995). **Siete instrumentos de la calidad total**. Ed. Díaz de Santos. Madrid. 302 pp.

5.4.10.2. Complementaria

- Gutiérrez Pulido, Humberto. (1997). **Calidad total y productividad**. Ed. Mc Graw Hill. México. 403 pp.
- Hax, A. & N. Majluf. (1997). **Estrategias para el liderazgo competitivo. De la visión a los resultados**. Editorial Dolmen. 536 p.
- Howe, Roger J. (1995). **Ponga la calidad a prueba**. Ed. Mc Graw Hill. México. 211 pp.
- James, Paul. (1997). **Gestión de la calidad total**. Ed. Prentice Hall. Madrid. 323 pp.
- Johnson, G & Scholes, K. (2001). **Dirección estratégica**. Editorial Prentice Hall. 716 p.
- Lobos, Julio. (1993). **Calidad a través de las personas**. Ed. Dolmen. Santiago. 189 pp.
- Medina Williams, Andrés. (1995). **Enfoque de calidad**. Ed. Norprint. Antofagasta. 195 pp.
- Rodríguez, D. (2004). **Gestión organizacional: elementos para su estudio**. Ed. Pont. Universidad Católica de Chile. Santiago. 314 p.

6. Información de Aranceles y Cobranzas

6.1. Arancel de Matrícula

6.1.1. ¿Considera pago de Arancel de Matrícula? (rellene la celda correspondiente)

No Sí Valor Arancel Matrícula = \$ 175.000

Observación:

6.1.2. Modalidad de Pago de Matrícula (rellene la(s) celda(s) correspondiente(s))

Efectivo Cheques Nº máximo de cheques
 Transferencia Electrónica Otra (indique): CONVENIO ASISTENCIAL DOCENTE SSI/
 UNAP

Comentado [LH1]: Ver si es así

6.2. Arancel del Programa Académico

6.2.1. ¿Considera pago de Arancel del Programa Académico? (rellene la celda correspondiente)

No Sí Valor Arancel del Programa Completo = \$ 700.000
 Valor Arancel de Salida Intermedia = \$

Observación:

6.2.2. Modalidad de Pago de Arancel del Programa (rellene la(s) celda(s) correspondiente(s))

Efectivo Cheques Nº máximo de cheques:
 Fecha primer cheque:
 Transferencia Electrónica Otra (indique): CONVENIO ASISTENCIAL DOCENTE SSI/
 UNAP

Comentado [LH2]: Ver si es así

Comentado [LH3]: Se debería SUPRIMIR

Observación: Todos los programas académicos consideran que el estudiante firmará pagaré por el arancel del programa, independiente de su modalidad de pago.

6.3. Convenios

6.3.1. ¿Considera algún convenio entre la Unap y alguna Institución para el pago del Programa? (rellene la celda correspondiente)

No Sí Número de decreto del Convenio:

Observación: Debe adjuntar una copia del Convenio respectivo y de su Decreto.

6.4. Rebajas al Arancel del Programa Académico

6.4.1. ¿Considera tipos de rebaja al arancel del Programa? (rellene la celda correspondiente)

No Sí

6.4.1.1. Detalle Rebaja(s) Considerada(s)

Nº	Porcentaje Sobre el Arancel	Monto Real de rebaja	Descripción
	%	\$	

Monto total de Rebajas consideradas: \$

7. Información para Difusión del Programa Académico

7.1. Contenido para Descriptor a Usarse para Volante y Sitio Web DGP(debe elaborar un Descriptor por su ejecución en cada Sede)

7.1.1. Nombre Comercial del Programa Académico (debe coincidir con nombre a Decretar)

DIPLOMADO GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE SALUD

7.1.2. Presentación del Programa Académico

Diplomado dependiente de la Dirección General de Postgrado de la Universidad Arturo Prat, en donde el profesional adquirirá nuevas competencias en gestión de información relevante y su análisis, ampliar la capacidad de su organización, potenciar la visión global, mejorar la actitud en la búsqueda de soluciones, competencias claves, en un entorno tan competitivo y cambiante como lo es el mundo empresarial actual.

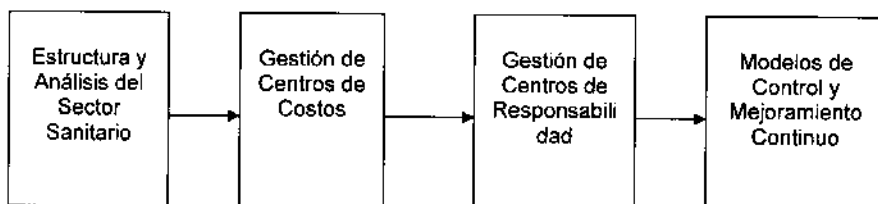
7.1.3. Objetivos

Entregar una sólida base técnica y metodológica en el área de la gestión y calidad, con énfasis en el análisis contextual de las actuales políticas sociales y económicas imperantes en Chile y en América Latina, que impactan y orientan el devenir de los servicios sanitarios públicos y privados

7.1.4. Duración del Programa (Horas Pedagógicas y Créditos)

Horas: 144 Créditos: 20

7.1.5. Diagrama de la Malla Académica



7.1.6. Asignaturas y sus Unidades de Contenido

Módulo I: Estructura y Análisis del Sector Sanitario

Docente : Dr. Artaza, Mg. Rolando Sánchez

Horas : 64

Contenidos

1. Modelo de Salud actual

- Modelo de demanda de servicios
 - Modelo estructural de servicios y prestaciones
 - Modelo tecnológico del sector sanitario
2. Sistemas de Salud en Chile
 - Sistema legal público y privado
 - Ley de autoridad sanitaria
 - Plan Director
 - Tipología de organizaciones sanitarias
 - Marco normativo, leyes, reglamentos e instrucciones
 3. Estructura del sector sanitario
 - Proyección de evolución del sector
 - Modelo de análisis remoto del sector
 - Modelo de análisis próximo del sector
 4. Modelo de análisis estructural del sector
 - Análisis entorno cercano
 - Análisis entorno competitivo
 - Análisis entorno remoto

Módulo II: Gestión de Centros de Costos**Docente : Mg. Mario Pinto****Horas : 64****Contenidos**

2. Conceptos generales
 - Definición Centro de Costos (CDC)
 - Características del CDC
 - Diferencias en centros de costo
 - Registro de antecedentes en CDC
 - Concepto y fijación de valores de transferencia
 - Identificación de objetivos
 - Identificación de variables a medir y gestionar
 - Identificación de puntos de control
 - Determinación de indicadores
 - Modelos de evaluación
3. Sistemas de control de costos en la gestión
 - El control de gestión.

- La excelencia en la gestión.
 - Análisis del entorno de la empresa.
 - La problemática interna de la empresa.
 - El sistema de información de la empresa.
 - El diagnóstico de la empresa
4. Estudio y análisis de los diferentes estados contables
- Introducción.
 - Los Estados Contables.
 - El inventario.
 - Análisis patrimonial.
 - Análisis financiero.
 - Análisis económico.
5. Contabilidad y control de gestión de los costes
- La contabilidad de gestión como instrumento de control.
 - Objetivos de la planificación estratégica.
 - Estructura organizativa y control de gestión.
 - Tipos de control de gestión.
 - Los centros de responsabilidad.
 - El sistema de costes completos.
 - El sistema de costes variables. El umbral de rentabilidad.
 - El sistema de la imputación racional.
 - El sistema de costes y gestión basados en actividades.
6. El presupuesto
- El proceso presupuestario.
 - Concepto de presupuesto.
 - El presupuesto maestro.
 - El presupuesto de ventas.
 - Los presupuestos operativos.
 - El presupuesto de inversiones.
 - El presupuesto de tesorería.
 - Los estados financieros.
 - Las técnicas de presupuesto.
 - El presupuesto rígido.
 - El presupuesto flexible.
 - El presupuesto por programas.
 - El presupuesto base cero.
 - El control presupuestario.

7. Costos estándares. Análisis de desviaciones

- La estrategia de los estándares.
- El presupuesto flexible.
- El análisis de las desviaciones.
- Análisis de las desviaciones técnicas.
- Análisis de las desviaciones económicas.
- Análisis de las desviaciones presupuestarias.
- El control de los estándares.

Módulo III: Gestión de Centros de Responsabilidad**Docente : Mario Pinto****Horas : 64****Contenidos**

1. Aspectos conceptuales
 - Definición
 - Concepto de centro de responsabilidad (CDR)
 - Características de CDR
 - Ventajas
 - Estructura y diseño de CDR
2. Protocolos de CDR
 - Áreas temáticas del protocolo
3. Descripción de Centro de responsabilidad
 - Recursos disponibles
 - Recurso Humano
 - Equipamiento (por cada equipo deberá indicar si está inventariado, su estado, programa de mantención, vida útil)
 - Infraestructura
 - Medicamentos e Insumos
 - Consumos básicos
 - Gestión de recursos en CDR
4. Gestión de pacientes, clientes, usuarios y/o consumidores.
 - Perfil de la Oferta.
 - Perfil de la Demanda.
 - Normas y Guías

- Calidad
5. Cuenta de resultados
 - Producción
 - Apoyo Clínico
 - Itemización de CDR
 6. Determinación de costos de prestaciones
 - Por Diagnóstico
 - Por Procedimiento

Módulo IV: Modelos de Control y Mejoramiento Continuo**Docente : Mg. Nelson Bugeño****Horas : 64****Contenidos**

1. El mejoramiento continuo al interior de la gestión.
2. El manejo de la información.
3. Modelos de control.
4. Construcción de indicadores de gestión.
5. Construcción de indicadores de servicio.
6. Construcción de indicadores de calidad.
7. Construcción de indicadores de eficiencia.
8. Construcción de indicadores de rentabilidad.
9. Construcción de indicadores de clima.
10. Construcción de indicadores de satisfacción de pacientes y clientes externos.
11. Construcción de indicadores de satisfacción de cliente interno.

12. Determinación de brechas.

13. Identificación de oportunidades de mejoramiento y crecimiento.

14. Diseño e implementación de programas de mejoramiento

7.1.7. Cuerpo Docente

OSVALDO ARTAZA BARRIOS

ROLANDO SÁNCHEZ

MARIO PINTO

BUGUEÑO ESPINOZA NELSON EDWARD

7.1.8. Horario de Clases

Viernes de 19:00 a 23:00 horas; Sábados de 09:00 a 14:00 horas

7.1.9. A quién está dirigido

Profesionales que se desempeñan en el área de la salud y que se interesen en desarrollar y/ o mejorar competencias en administración y gestión de nivel hospitalario y primario, pertenecientes al Servicio Salud Iquique.

7.1.10. Requisitos de Ingreso

Experiencia laboral en organizaciones relacionadas con el área de la salud.

7.1.11. Vacantes 20

7.1.12. Valor de Aranceles

Arancel de Matrícula \$ 175.000

Arancel del Programa \$ 700.000

7.1.13. Formas de Pago

- Hasta 5 cheques (0, 30, 60, 90, 120, 150 días)
- Tarjeta de crédito bancaria (mediante pago web en <http://portaldepago.unap.cl>)
- Pago contado

7.1.14. Dirección de Clases

Avenida Arturo Prat #2120, Campus Playa Brava, Iquique

7.1.15. Postulaciones

7.1.15.1. Fecha de Inicio de Postulaciones:

7.1.15.2. Fecha de Cierre de Postulaciones:



7.1.16. Contacto y Postulaciones

7.1.16.1. Coordinador(a) Académico: Ximena Ibarra Mendoza

7.1.16.2. Correo electrónico: diplomados@unap.cl o postitulos@unap.cl

7.1.16.3. Teléfono Coordinador(a): 304111

7.2. Muestra Gráfica de distribución de contenidos, en Volante Resumido de Difusión (se replicará en sitio web DGP)

 Universidad ARTURO PRAT del Estado de Chile Dirección General de Postgrado	Imagen referencial
7.1.1 Nombre Comercial del Programa Académico (debe coincidir con el nombre a Decretar)	
7.1.2 Presentación del Programa Académico	
7.1.3 Objetivos	
7.1.8 A quién está dirigido	
 Comisión Nacional de Acreditación Universidad ACREDITADA Gestión Institucional y Docencia de Postgrado 1 año Desde diciembre 2009 Hasta diciembre 2010	7.1.9 Requisitos de Ingreso
7.1.4 Duración del Programa (Horas Pedagógicas y Créditos)	

Frente del Volante de Difusión

7.1.16 Contacto y Postulaciones

- 7.1.16.1 Coordinación
Nombre de(la) Coordinador(a)
- 7.1.16.2
- 7.1.16.3 Teléfono Coordinador(a)

7.1.15 Postulaciones

- 7.1.15.1 inicio dd de mes, aaaa
 - 7.1.15.2 Cierre dd de mes, aaaa
 - 7.1.11 Vacantes
- La Universidad Arturo Prat se reserva el derecho de ampliar el programa sólo si es por motivo de estudiantes matriculados.

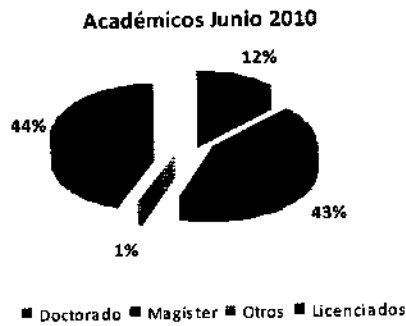
7.1.5 Diagrama de la Malla Académica

- 7.1.14 Dirección de Clases
- 7.1.8 Horario de Clases

- 7.1.12 Aranceles
- Arancel de Matrícula: \$
- Arancel del Programa: \$


7.1.13 Formas de Pago

www.unap.cl/postgrados



Reverso del Volante de Difusión

7.3. Muestra Gráfica de distribución de contenidos, en Volante Detallado (PDF) de Difusión (se replicará en sitio web DGP)

 <p>Universidad ARTURO PRAT del Estado de Chile</p>		Imagen referencial	
7.1.1 Nombre Comercial del Programa Académico (debe coincidir con el nombre a Decretar)			
7.1.2 Presentación del Programa Académico			
7.1.3 Objetivos			
7.1.8 A quién está dirigido			
7.1.9 Requisitos de Ingreso		7.1.4 Duración del Programa (Horas Pedagógicas y Créditos)	
7.1.5 Diagrama de la Mailla Académica		7.1.7 Cuerpo Docente	
7.1.6 Asignaturas y sus Unidades de Contenido			

7.1.16 Contacto y Postulaciones**7.1.16.1 Coordinación**

Nombre del(la) Coordinador(a)

7.1.16.2 diplomados@unap.cl

7.1.16.3 Teléfono Coordinador(a)

7.1.15 Postulaciones

7.1.15.1 inicio dd de mes, aaaa

7.1.15.2 cierre dd de mes, aaaa

7.1.11 Vacantes

La Universidad Arturo Prat se reserva el derecho de impartir el programa sólo si existe mínimo de

7.1.14 Dirección de Clases**7.1.8 Horario de Clases****7.1.12 Aranceles**

Arancel de Matrícula: \$

Arancel del Programa: \$

7.1.13 Formas de Pagowww.unap.cl/postgrados