

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSE DE PARRAL
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Talca, Región del Maule

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO



- Al/ a la Director/a Hospital San José de Parral, le corresponde liderar, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a las orientaciones del Servicio de Salud Maule como Gestor de Red, para asegurar el cuidado efectivo de la salud de la población del territorio asignado, a través de acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación que se ajusten a necesidades de dicha población.

Funciones Estratégicas del Cargo:

1. Liderar el desarrollo de un procesos asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria, con énfasis en la calidad de atención de las personas, focalizado en la implementación de la estrategia de reactivación y recuperación de cuidados postergados, en la disminución de tiempos de espera y el aumento en la producción, garantizando la optimización de los recursos financieros, infraestructura disponible y gestión de las personas.
2. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, a fin de tender a la sostenibilidad financiera.
3. Implementar y monitorear políticas y normativas que promuevan la protección integral de la salud, el fortalecimiento de la carrera funcionaria y el resguardo de los derechos de los funcionarios/as y el trato digno hacia las personas.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, garantizando además el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con Garantías Explícitas en Salud (AUGE).

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	370
Presupuesto que administra	M\$ 10.337.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-03-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso L.

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Desarrollar una gestión eficiente del establecimiento, para la entrega de un servicio que responda a las necesidades de los beneficiarios y beneficiarias.</p>	<p>1.1 Generar y ejecutar un programa anual, que contemple acciones concretas para la gestión clínica-financiera, permitiendo el uso eficiente de los recursos disponibles, en pos de generar un impacto sanitario.</p> <p>1.2 Fortalecer la gestión de compra eficiente de medicamentos e insumos.</p> <p>1.3 Establecer mecanismos, estrategias, y procesos de modernización e innovación, tanto en ámbitos clínico asistenciales, como de gestión interna para establecer un servicio que responda a las necesidades de los usuarios/as.</p> <p>1.4 Fortalecer integración del establecimiento en la Red Asistencial.</p>
<p>2. Fortalecer el modelo de atención centrado en usuarios y usuarias, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.</p>	<p>2.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento.</p> <p>2.2 Gestionar el plan de gestión de reclamo, para la mejora continua en procesos asistenciales y de soporte.</p> <p>2.3 Desarrollar un plan de coordinación con los actores del territorio asignado al Servicio (Consejo de desarrollo local, ONG, migrantes, entre otros). Que permitan crear y mantener políticas de participación social con los diversos actores de la comunidad.</p> <p>2.4 Mantener la acreditación institucional.</p>
<p>3. Mejorar la oportunidad y el acceso de las prestaciones otorgadas, para disminuir las brechas de atención existentes, con especial énfasis en los tiempos de espera.</p>	<p>3.1 Generar las condiciones para establecer una cartera de servicios adecuada a las necesidades de la población y de acuerdo al modelo de gestión para el nuevo establecimiento.</p> <p>3.2 Velar por la programación en forma eficiente de las horas clínicas asistenciales, así tanto como el uso de camas y pabellones, para utilizar la oferta máxima institucional.</p> <p>3.3 Garantizar el oportuno cumplimiento de la resolución de las patologías GES y no GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos.</p>

<p>4. Conducir y facilitar la participación e interrelación de los múltiples equipos de trabajo, tanto clínico como administrativo, entregando servicios oportunos y de calidad a las personas.</p>	<p>4.1 Generar mecanismos de participación que involucren a todas las personas presentes en el hospital, con énfasis en una relación sistemática con las asociaciones gremiales y las relaciones laborales. 4.2 Establecer un plan estratégico de trabajo clínico-administrativo, para potenciar el desarrollo del establecimiento.</p>
<p>5. Asegurar la continuidad de atención, resguardando el adecuado equilibrio entre la producción sanitaria y el desarrollo de las y los profesionales clínicos, reteniendo y atrayendo a personal de salud especializado competente y comprometido necesario.</p>	<p>5.1 Establecer políticas para la definición de los planes de capacitación, perfeccionamiento y especialización, relacionados con los polos de desarrollo y fortalecimiento de la atención de acuerdo a la demanda de la población objetiva. 5.2 Generar estrategias para atraer y retener especialistas, y personal calificado que permita resolver las necesidades de la población en el establecimiento, ampliando la cartera de servicios.</p>
<p>6. Fortalecer y potenciar las condiciones de los/las funcionarios/as, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos, motivantes y desafiantes, promoviendo la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>6.1 Promover la aplicación de políticas y programas ministeriales o multisectoriales, de gestión y desarrollo de personas, inclusivas, con transversalización del enfoque de género, alineado con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección de Servicio de Salud Maule, el Ministerio de Salud y la Dirección Nacional del Servicio Civil. 6.2 Generar planes de acción que aborden los desafíos en ámbitos de gestión de personas, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad. 6.3 Desarrollar instancias de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados/as en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con un enfoque en un abordaje multidimensional. 6.4 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto de las personas.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a grado 6° 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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.405.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Maule.

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).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 11 de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

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

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	377
Presupuesto Anual	M\$ 10.337.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Maule perteneciente a la Macrozona Centro Sur, posee una superficie de 30.269 Km, compuesta por 4 provincias en la siguiente forma:

- Provincia de Linares: Parral; Linares, Colbún, Longaví, Retiro, San Javier, Villa Alegre y Yerbabuenas.
- Provincia de Curicó: Curicó, Hualañé, Licantén, Molina, Rauco, Romeral, Sagrada Familia, Teno, Vichuquén.
- Provincia de Cauquenes. Cauquenes, Chanco, Pelluhue.
- Provincia de Talca: Talca, Constitución, Curepto, Empedrado, Maule, Pelarco, Penco, Río Claro, San Clemente y San Rafael.

El Servicio Salud Maule atiende la población de la Región del Maule con 30 departamentos de Salud y 13 hospitales, 3 autogestionados, 4 de mediana complejidad y 6 de familia y comunidad. Se inserta en una zona de tradición agrícola, y que fue afectada fuertemente por catástrofes naturales (terremoto año 2010), incendios forestales, lo que impactó fuertemente a la red asistencial.

El Hospital de Parral se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Maule. Es un establecimiento de mediana complejidad, que atiende a la población usuaria de las comunas de Parral y Retiro, ubicadas en la provincia de Linares.

Existen instancias de coordinación ministerial, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, y de estas instancias es parte también la gestión del Hospital de Parral.

Es un establecimiento que cumple funciones como hospital comunal; siendo, además, el centro de referencia de las comunas de Retiro. Atiende a una población de 61.611 habitantes de estas comunas de acuerdo al censo 2017 (Parral 41.637 + Retiro 19.974).

Antecedentes de la Provincia de Linares

Superficie	10.050,2 km ²
Densidad Poblacional	25,3 hab/km ²
Población rural	45%
Provincia compuesta por	08 comunas

Misión del Hospital de Parral:

"Somos un hospital público acogedor, eslabón estratégico de la red asistencial del Maule, que brinda prestaciones de mediana complejidad con calidad, en forma oportuna y segura, con personal capacitado y comprometido con los usuarios Parral, Retiro y todo el Maule Sur"

Visión del Hospital de Parral:

"Queremos ser reconocidos como el mejor hospital de mediana complejidad del país, el cual brinda atención de excelencia, y de buen trato a los usuarios."

Valores Institucionales:

Compromiso
Empatía
Confianza
Respeto

El violento terremoto de 2010 destruyó gran parte del edificio, lo que obligó a construir instalaciones provisionales y a la fecha se trabaja en hospital de construcción acelerada.

La dotación de camas del Hospital de Parral 102 camas en total, con una distribución de; 40 Medicina, 26 Cirugía, 16 Pediatría, 15 Ginecología y Obstetricia, 5 Pensionado.

Los principales bienes y servicios entregados por el establecimiento son los siguientes:

	2020	2021	2022
Consultas Médicas en Unidad de Emergencia Hospitalaria (Rem A08)	23,888	27,516	43,176
Consultas Médicas de Especialidades (Rem A07)	12,766	14,365	18,788
Consultas Médicas de Atención Primaria (Rem A04)	6,455	6,412	2,067
Partos Normales-Distócicos	176	113	72
Partos Cesáreas	285	244	183
Exámenes de Imagenología	13,273	17,651	24,307
Exámenes de laboratorio	244,037	333,322	376,833
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	971	1,445	1,293
Intervenciones Quirúrgicas Menores	972	981	1,804

Lista de espera al 31 de enero del 2023:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad: 2629

Lista de Espera Quirúrgica: 399

La deuda del establecimiento al 31 de Diciembre del 2022 fue de MM\$ 303.-

Avances del Hospital de Parral en relación al Proyecto de reposición del establecimiento:

El nuevo Hospital de Parral, se proyecta como un dispositivo de mediana complejidad, incorporando nuevas prestaciones en su cartera de servicios, tales como, consultas de especialidades en las áreas de otorrinolaringología, neurología, cardiología, entre otras; hospitales de día psiquiatría y adicciones adultos, hemodiálisis, peritoneo diálisis, así como también, parto integral, hospitalización de cuidados medios, tratamientos intermedios, psiquiatría adulto y además contará con apoyos al diagnóstico a través de mamografía y tomografía axial.

El terreno ubicado en calle Av. Las Margaritas S/N Camino a Catillo, tiene una superficie de 54.050 (5.4há) y según el plan regulador vigente se emplaza en área urbana en zona ZE2 que permite equipamiento de cualquier tipo y escala (incluyendo Salud).

Cuadro resumen recintos relevantes del nuevo establecimiento:

RECINTOS:	NUMERO:
CAMAS:	121
QUIROFANOS:	3
QUIROFANOS CIRUGIA MENOR:	1
PARTO INTEGRAL:	1
SALA SIMULTANEIDAD PARTO:	1
BOX CONSULTA:	11
BOX CONSULTA OTROS PROFESIONALES:	11
BOX URGENCIA:	4
SALA PROCEDIMIENTO:	21
DENTAL:	7
DIÁLISIS:	12
HOSPITAL DE DÍA PSIQUIATRÍA:	20
HOSPITAL DE DÍA ADICCIONES:	15

El Hospital de Parral, es parte de la cartera de infraestructura hospitalaria del Plan de Inversiones en Salud 2018-2022 que se concretaran a través de Asociaciones Público-Privada (APP), para tal efecto se suscribe un convenio mandato entre el Servicio de Salud Maule y Ministerio de Salud con el Ministerio de Obras públicas.

El proyecto del Hospital de Parral es parte del contrato de Asociación Público Privada del proyecto "Red Maule: Hospital de Cauquenes, Hospital de Constitución y Hospital de Parral", el cual se adjudicó 01 de diciembre de 2020 a la Sociedad Concesionaria Red Maule S.A.y su publicación en el diario oficial fue el 27 de marzo de 2021 hito que marca el inicio del contrato de Concesión que considera el diseño, construcción y explotación de los establecimientos por 15 años.

Los servicios que debe prestar la Sociedad Concesionaria durante la Etapa de Explotación, los cuales son:

a) Servicios Básicos:

a.1 Mantenimiento y Operación de Infraestructura, Instalaciones, Equipamiento Industrial y Mobiliario.

a.2 Administración y Mantenimiento de Mobiliario No Clínico.

a.3 Adquisición y Reposición de Mobiliario No Clínico.

b) Servicios Especiales Obligatorios:

b.1 Administración y Mantenimiento de Equipamiento Médico y Mobiliario Clínico.

b.2 Adquisición y Reposición de Equipamiento Médico y Mobiliario Clínico.

c) Servicios Complementarios.

c.1 Instalación y Explotación Máquinas Dispensadoras (sujeto a la determinación de la SC.

La fecha definida para la puesta en servicio provisoria del hospital es el 7 de julio del año 2025 y la fecha para la puesta en servicio definitiva es el 7 de julio del año 2026.

Proyectos de Inversión:

PROYECTO	ESTADO	DETALLE	FINANCIAMIENTO
REPOSICIÓN CON RELOCALIZACIÓN HOSPITAL DE PARRAL	ETAPA DE EJECUCIÓN	DESARROLLO DISEÑO - AVANCE FISICO 2%	APP
CONSERVACIÓN SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL LOS PATITOS, HOSPITAL PARRAL	DESARROLLO PROYECTO	SE REQUIEREN RECURSOS PARA DESARROLLO DE ESPECIALIDADES Y POSTERIORES OBRAS CIVILES	SECTORIAL
REPOSICIÓN AMBULANCIAS UNIDAD MOVILIZACIÓN HOSPITAL PARRAL, SERVICIO DE SALUD MAULE	EJECUCIÓN	EVALUACION TECNICA GORE	FNDR
REPOSICIÓN MINIBUS UNIDAD MOVILIZACIÓN HOSPITAL PARRAL, SERVICIO DE SALUD MAULE	FORMULACIÓN	SIN OBSERVACIONES	FNDR
REPOSICIÓN EQUIPAMIENTO SERVICIO DE LAVANDERIA HOSPITAL PARRAL, SERVICIO DE SALUD MAULE	FORMULACIÓN	SIN OBSERVACIONES	FNDR
REPOSICIÓN EQUIPO Y EQUIPAMIENTO SERVICIO DENTAL HOSPITAL DE PARRAL	FORMULACIÓN	ESTABLECIMIENTO SE ENCUENTRA TRABAJANDO EN FORMULACIÓN DE INICIATIVA, SE ENVIARON ANTECEDENTES COMO REFERENCIA PARA SU ELAORACIÓN.	FNDR
CAMBIADO CABLEADO SISTEMA ELÉCTRICO MATERNIDAD HOSPITAL DE PARRAL	FORMULACIÓN	CAMBIO DE CABLEADO SISTEMA ELÉCTRICO	FNDR

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Directora/a del establecimiento debe interactuar fluidamente con:

Usuarios/as Internas:

El/la director/a del establecimiento, se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.

El/la director/a de Servicio de Salud, en su calidad de Gestor de Red.

Los/as Subdirectores/as del Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondiente a su gestión.

Equipo Directivo del Establecimiento, para coordinar acciones que le permitan cumplir con las estrategias definidas.

Las Asociaciones de funcionarios/as del Establecimiento y Colegios Profesionales.

Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación.

Jefes/as de Servicio Clínico y Unidades de Apoyo, Jefes/as de Departamento y Unidades del Establecimiento.

También se relaciona directamente con la Unidades Asesora de Secretaria Dirección y Oficina de Partes, OIRS, Análisis Clínico GRD, Informática, Relaciones Públicas y Comunicaciones, Calidad, Seguridad del Paciente, Licencias Médicas.

Usuarios/as Externos:

Su principal cliente del Director/a del Establecimiento, es su población beneficiaria.

Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogo ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

La Autoridad Sanitaria Regional, Municipalidad y Otros Servicios Públicos.

Directivos/as de la Red Asistencial: Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios, Directores/as de Establecimientos de Atención Primaria Municipal, Jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, para coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.

Organizaciones Comunitarias.

Universidades y Centros Formadores.

Actores Claves:

Ministerio de Salud

Ministerio de Hacienda

Fondo Nacional de Salud

Superintendencia de Salud

Centro Nacional de Abastecimiento

Instituto de Salud Pública

Contraloría General de la República

Asociaciones de Funcionarios:

FENPRUSS: 57

FENTESS: 93

ASENF: 0

Asociación de Técnicos Paramédicos: 0

FENATS: 45

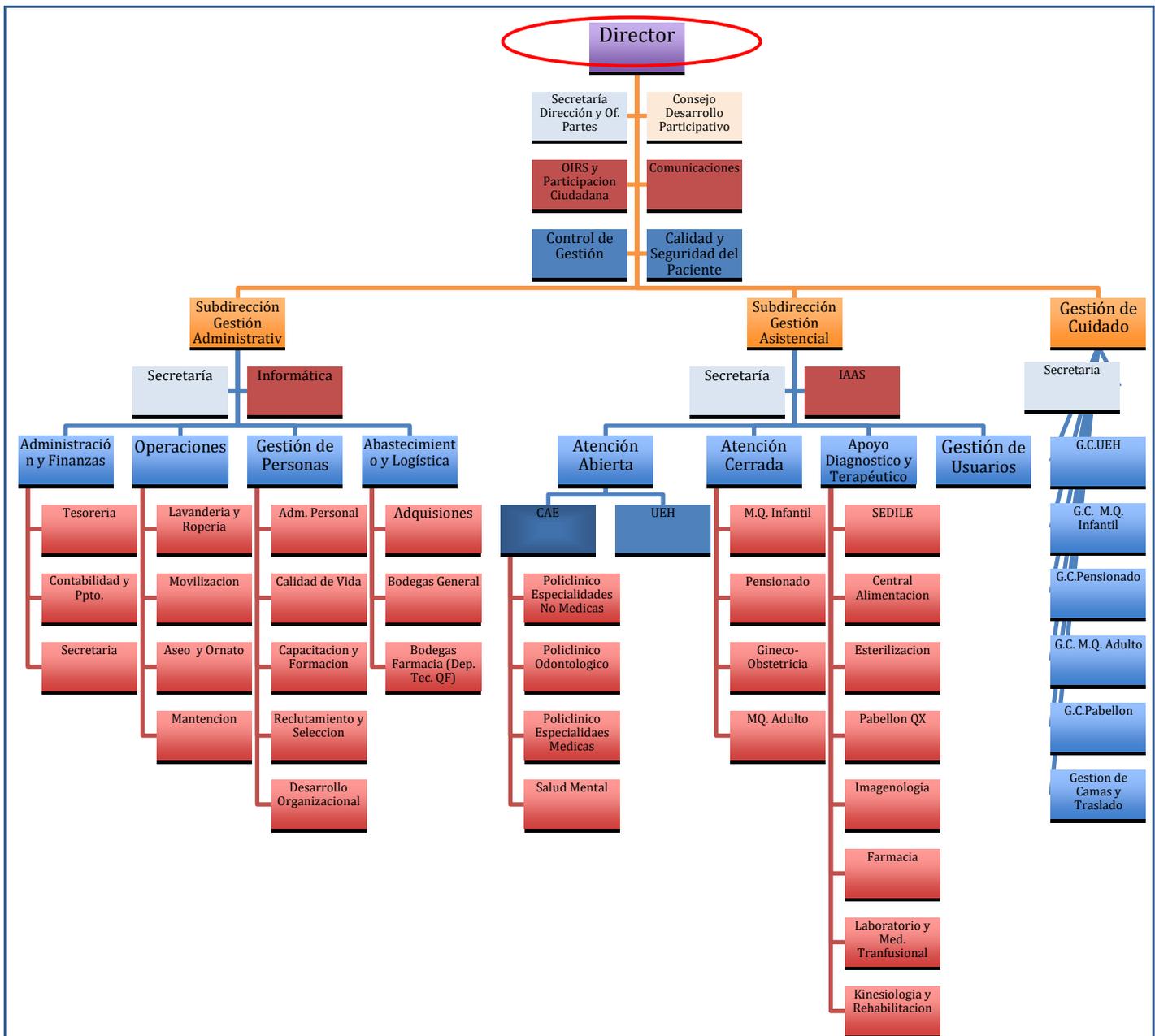
COLMED: 2

Colegio de Odontólogos: 1

Colegio QF: 1

Bioquímicos: 0

3.4 ORGANIGRAMA



Junto al Director/a del Hospital de Parral, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su

responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

