

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD TALCAHUANO**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bío-Bío,  
Talcahuano

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Servicio de Salud Talcahuano le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y supervisar la de los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de recursos financieros, recursos físicos, informática y abastecimiento, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos, metas del servicio y la implementación de las políticas de la Institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo, el Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa será responsable de:

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio de Salud Talcahuano, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria, al interior de cada establecimiento dependiente en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como también, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de cada establecimiento auto gestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación del Servicio de Salud Talcahuano desde la perspectiva administrativa, financiera, de abastecimiento y tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando el uso eficiente y apropiado de los recursos disponibles en consideración del marco presupuestario, así como el cumplimiento de las respectivas normas y disposiciones legales.
3. Desarrollar una eficaz y oportuna coordinación con las subdirecciones y unidades asesoras de la Dirección del Servicio de Salud Talcahuano y la Red de establecimientos dependientes, prestando asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud Talcahuano y contribuir a la mejor atención de salud a los usuarios de la Red.
4. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Talcahuano, evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas pertinentes.
5. Conducir y supervisar la implementación de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y suspensión de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Talcahuano, con el propósito de garantizar la capacidad operativa de los establecimientos, como también apoyar la oportuna y satisfactoria atención de salud de los usuarios.
6. Coordinar la implementación de la gestión documental (Oficina de Partes) y los sistemas de información que permitan la automatización de los procesos clínicos y administrativos del Servicio de Salud Talcahuano, que permitan contar con datos de calidad, aportados de manera oportuna y que garanticen la integración con la Red Asistencial.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-03-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Mario Paublo

7. Generar e implementar programas de trabajo que potencien el desempeño laboral de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	93
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 248.529.147

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar y fortalecer la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el Servicio de Salud Talcahuano, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de atención a los usuarios.	1.1 Elaborar la programación financiera del Servicio de Salud acorde a la planificación de la actividad asistencial 1.2 Implementar estrategias y planes de acción para lograr la generación de ingresos propios, la eficiencia en la ejecución de los gastos y cumplir con las normas internacionales contables del sector público (NICSP), así como con las metas presupuestarias y propender al equilibrio financiero y disminución de la deuda. 1.3 Diseñar e implementar sistemas de control y ajuste presupuestario, acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados), como mecanismo de financiamiento, que permitan contener y reducir los niveles de endeudamiento de los hospitales, aumentando su eficiencia productiva y gestionar el pago oportuno de proveedores, en coordinación con los directores de establecimientos.
2. Liderar en la Red Asistencial, el desarrollo de la cartera de inversiones programada, aportando a la modernización de la infraestructura y equipamiento de los establecimientos asistenciales.	2.1 Lograr la implementación del plan de inversiones programado para el Servicio de Salud, considerando el presupuesto y los marcos temporales establecidos, en coordinación con la Subdirección de Gestión Asistencial. 2.2 Liderar, supervisar y controlar la ejecución de los planes de inversión, que contempla principalmente la reposición de hospitales; el equipamiento de hospitales de alta y

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

	<p>mediana complejidad y la normalización de establecimientos de atención primaria.</p>
<p>3. Mejorar los procesos en el ámbito de la gestión administrativa y tecnológica, orientándose a la mejora continua y la calidad de atención a los usuarios.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos, acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.</p> <p>3.2 Aumentar la eficiencia en las compras en la Dirección del Servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar un plan destinado a generar estrategias para mejorar los procesos en pos del devengo, pago oportuno y recuperación de ingresos.</p> <p>3.4 Conducir la implementación de los proyectos de desarrollo de tecnologías de información, con foco en los procesos asistenciales, costos, registro clínico electrónico, de forma tal de optimizar el desempeño de la Red Asistencial.</p>
<p>4. Fortalecer el desempeño laboral y la convivencia relacional de los equipos de trabajo bajo su dependencia, potenciando el talento, las habilidades y las competencias en el contexto organizacional, incorporando la perspectiva de género en la gestión<sup>3</sup>.</p>	<p>4.1 Lograr que el trabajo de los equipos que dirige se desarrolle en ambientes laborales satisfactorios, propiciando el adecuado cumplimiento de las normas y disposiciones en materias de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño laboral de su equipo de trabajo, orientado a la optimización de los productos necesarios para brindar una atención de salud eficaz, de calidad y oportuna para los usuarios/as.</p>

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

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **55%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.269.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Talcahuano.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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

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

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 15, 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/as 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 gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Proyectos de inversión y/o Instituciones del rubro de la salud\*\*.

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

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular**

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

<sup>4</sup> 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

## 2.4 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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	4.414
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 248.529.147

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Servicio de Salud Talcahuano**

“El Servicio de Salud Talcahuano es una red integrada que otorga prestaciones de salud en promoción, prevención, recuperación, cuidados paliativos y rehabilitación a las personas, familias y comunidad, que viven en las comunas de Talcahuano, Penco, Tomé y Hualpén, así como también a quien lo requiera de acuerdo a definiciones de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, aportando a la formación de profesionales de la salud a través de una gestión innovadora, participativa e inclusiva”.

##### **Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud Talcahuano**

###### **Ámbito Modelo Asistencial:**

- Actualizar el Proceso de Diseño de la Red Asistencial Integrada de cada Servicio de Salud, revisar el ordenamiento de sus componentes y su interacción, visualizando nodos críticos y anticipando su resolución, a través de la Planificación, Implementación y Evaluación.
- Conocer el volumen de derivación de Atención Primaria de Salud a Especialidades, mejorando la resolutivez de la atención primaria y medir la no pertinencia del Sistema de Información en enfermedades Crónicas desde atención primaria a consulta de especialidad.
- Generar en las redes Asistenciales un trabajo a mediano y largo plazo que se inicia con el diseño de estrategias en el contexto de coordinación de la Red, cuyo objetivo principal es la optimización del recurso de horas profesionales a través de una metodología de programación y gestión de horas con mirada de Red.
- Mejorar la gestión del conocimiento para la toma de decisiones en el ámbito de la detección temprana del cáncer y mantener los procesos de referencia y contrarreferencia de pacientes oncológicos dentro de la Macro Red Sur.

###### **Ámbito Gobernanza:**

- Mejorar el conocimiento de la comunidad funcionaria y usuaria sobre los logros y avances de la red, el diseño de la misma, la cartera de servicios y los procesos para acceder a la atención de salud.
- Fortalecer la satisfacción usuaria en los ámbitos de recepción y acogida, trato, e información y comunicación a beneficiarios/as, en el contexto de la implementación del plan cuatrienal, estrategia Hospital Amigo y otras iniciativas en desarrollo en los establecimientos.

### **Ámbito Organización y Gestión:**

- Actualizar la cartera de prestaciones de las unidades de apoyo con la finalidad de determinar la oferta de la red asistencial y realizar diagnóstico de los procesos claves de las unidades de apoyo que componen la red del Servicio de Salud y así comprender su funcionamiento y contribuir en la mejora de sus procesos
- Instaurar una cultura organizacional orientada a la calidad y seguridad de los pacientes en los establecimientos hospitalarios de salud, junto con instaurar prácticas de mejora continua que incluya su evaluación, implementación y seguimiento.

### **Ámbito Asignación de Recursos e Incentivos:**

- Monitorear permanentemente y en forma oportuna la ejecución financiera de los proyectos de inversión para el periodo del plan de inversiones establecido.
- Monitorear y reducir continuamente los niveles de deuda potenciando los procesos de control sobre la ejecución presupuestaria, generando planes de contención de la deuda del subítulo 22.

### **Cobertura Territorial**

El Servicio de Salud Talcahuano se encuentra ubicado en la provincia de Concepción, en la comuna de Talcahuano. Su ámbito jurisdiccional comprende las comunas de Talcahuano, Hualpén, Tomé y Penco, abarcando una población, de acuerdo a lo proyectando por el Instituto nacional de estadísticas (INE) para el 2023, de 365.318 habitantes, de los cuales un 97,8% corresponde a población urbana. Cuenta con una superficie de 748,4 Km.<sup>2</sup> y una densidad de 488 hab./Km.<sup>2</sup>

Al mes de diciembre del 2022, el Servicio cuenta con una población de 317.669 personas inscritas en FONASA, de los cuales el 2,5% (7.880 personas) registran nacionalidad extranjera.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano está integrada por establecimientos de salud de diversa complejidad:

Hospital Las Higueras: Establecimiento Base de la Red Asistencial, de alta complejidad, Autogestionado en Red, Acreditado como prestador institucional y ubicado en la Comuna de Talcahuano y cuenta con una dotación de 429 camas, 20.705 egresos para el año 2023. El Hospital realizó 237.666 consultas y controles médicos donde el 92% son atenciones médicas de especialidad realizadas de manera presencial (218.093), un 7% corresponde a atenciones remotas o realizadas en domicilio y un 2% son atenciones por telemedicina, en el año 2023.

Hospital Tomé: Establecimiento de alta complejidad, autogestionado en Red, acreditado como prestador institucional y ubicado en la Comuna de Tomé. Con una dotación de 94 camas, 3.156 egresos para el año 2023 y 46.790 consultas de especialidad donde el 97% son atenciones médicas de especialidad realizadas de manera presencial (45.188) y un 3% corresponde a atenciones remotas o realizadas en domicilio.



Hospital Penco - Lirquén: Establecimiento de mediana complejidad, acreditado y recientemente normalizado. Con una dotación de 60 camas, 2.412 egresos para el año 2023 y 37.117 consultas de especialidad.

Centros de Salud Familiar (CESFAM): Existen 12 Centros de Salud Familiar y se ubican en las comunas de Talcahuano (4), Hualpén (3) Tomé (3) y Penco (2, uno dependiente administrativamente del Servicio).

Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF): Existen 16 en la jurisdicción del Servicio de Salud de Talcahuano, en Talcahuano (5), Hualpén (5), Tomé (4) y Penco (3).

Postas de Salud Rural: Existen 3 Postas, 2 en Tomé y 1 en Talcahuano, las cuales derivan a la Red Asistencial del Servicio de Salud.

Red SAMU: Existen 6 bases Servicio de Atención Médico de Urgencia, distribuidas de la siguiente manera; Talcahuano (2), Hualpén (1), Penco (1) Tomé (2) (en las cuales se distribuyen 3 móviles de avanzada y 7 móviles básicos para toda la red).

Los principales indicadores de producción asistencial del Servicio de Salud Talcahuano en los últimos tres años son los siguientes:

Actividad	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Consultas de Urgencia**(médico)	122.451	171.283	169.263
Consultas de Especialidad***	267.053	312.126	321.573
Total	389.504	483.409	490.836
Total de Partos	1.374	1.738	1.742
Cesáreas	510	642	609
% cesáreas	37,12%	36,94%	34,96%
Indicadores de hospitalización			
Egresos hospitalarios	20.465	24.200	26.273*
Índice ocupacional	77,37%	82,83%	85,48%*
Promedio días estada	7,31	7,13	6,68*
Total Intervenciones quirúrgicas	20.112	27.506	30.687
Intervenciones quirúrgicas electivas mayores no ambulatorias	6.327	9.447	8.952
Intervenciones quirúrgicas Electivas Mayores Ambulatorias	3.929	5.503	6.496
Intervenciones quirúrgicas de urgencia mayores	2.646	2.710	3.299
Intervenciones quirúrgicas menores	7.210	9.846	11.940

\*Información Provisoria

\*\*Atenciones en UEH

\*\*\*Considera HLH, HT y HPL

Fuente: Dpto. de Información en Salud, Servicio de Salud Talcahuano, febrero 2024.

Respecto de la Lista de Espera Quirúrgica (LEQ) existente en el Servicio de Salud Talcahuano, esta asciende a 6808 casos, con corte al 31 de enero del año 2024, siendo las especialidades quirúrgicas de mayor demanda: dermatología, ginecología y obstetricia, traumatología y cirugía digestiva. En referencia a Lista de Espera de especialidades y subespecialidades médicas existente en el Servicio de Salud Talcahuano, los casos ascienden a 52306, con corte al 31 de enero del año 2024. Las especialidades de mayor demanda son otorrinolaringología, oftalmología, cirugía general, traumatología-ortopedia y urología que corresponden al 45% del total de la lista.

La deuda del Servicio de Salud Talcahuano, al 31 de enero del 2024, ascendió a M\$ 2.292.444.-

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Talcahuano para el desarrollo de sus funciones, debe relacionarse con los siguientes actores:

#### **Clientes Internos**

- Director o Directora, Subdirectores o Subdirectoras y Jefes o Jefas de Departamentos del Servicio de Salud Talcahuano.
- Directores, Directoras y Subdirectores, Subdirectoras de los hospitales de la Red del Servicio de Salud Talcahuano.
- Comités de trabajo existentes al interior del Servicio, que requieran su participación o asesoramiento, en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Distintas organizaciones gremiales de la Red del Servicio de Salud Talcahuano.
- Todos los funcionarios del Servicio de Salud Talcahuano.

#### **Clientes Externos**

- Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales) para proyectos financieros, presupuestarios y de inversión.
- Departamentos de Salud Municipal en temas de rendición de cuentas, transferencia de fondos y ejecución de proyectos.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA) en materias de producción y proyectos específicos.
- Contraloría General de la Republica y Regional, en materias que regulan el control interno de esta institución.
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Instituto de Salud Pública
- SEREMI de Salud.
- Intendente y Gobierno regional.
- Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud Talcahuano.
- Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.
- Secretaría Regional de Desarrollo Social.
- Consejo de la Transparencia.
- Red Privada de Establecimientos de Salud (Clínicas) de la Región del Bio Bio.
- Representantes de distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los

establecimientos de la Red.

- Otros Servicios de Salud del país.
- DIPRES
- Central Nacional de Abastecimiento del Sistema de Nacional de Servicio de Salud.(CENABAST)
- Rectores de Universidades Regionales
- Decanos de Facultades de Medicina Universidades Regionales
- Entre otros.

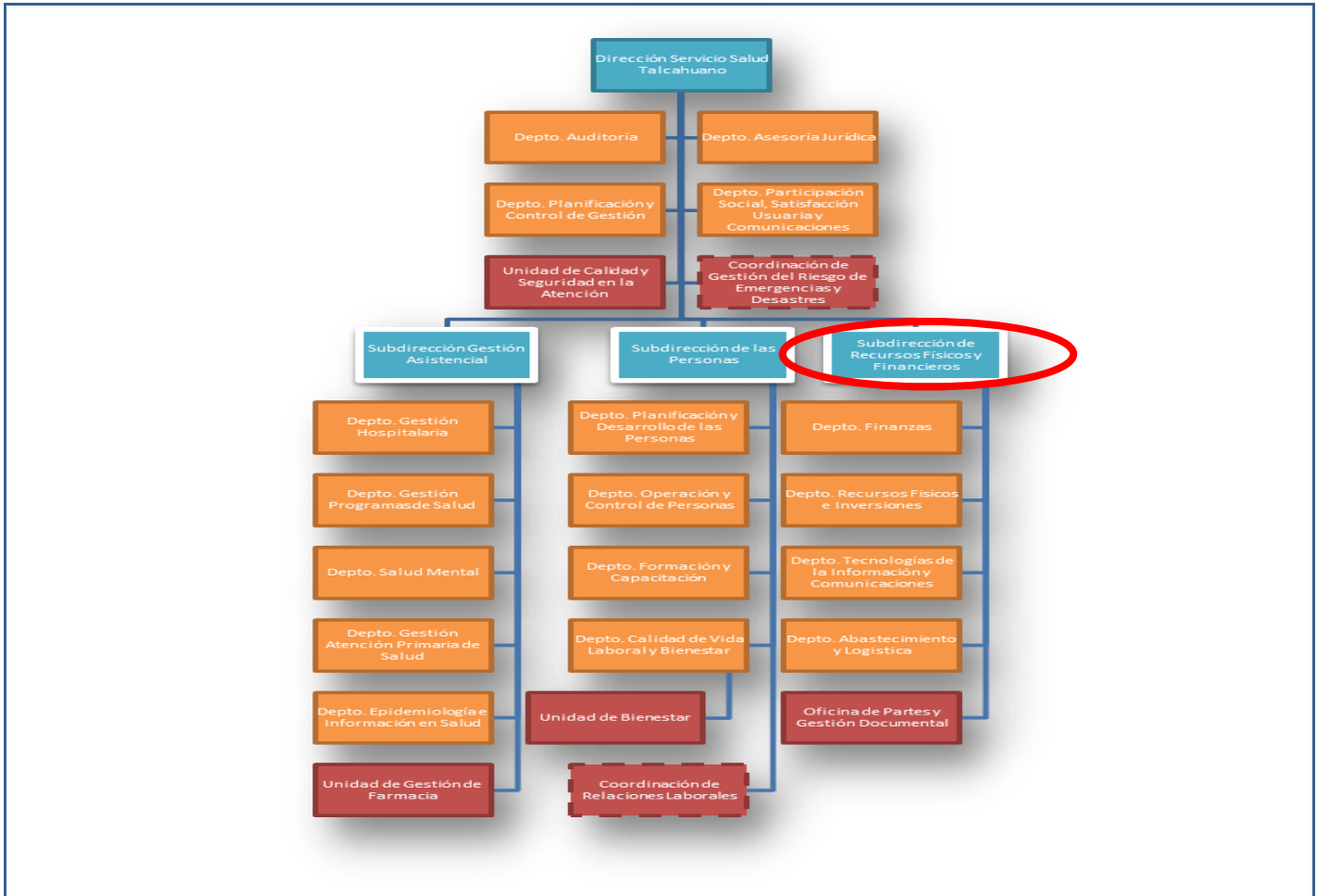
### **Actores Claves**

Respecto de las asociaciones de funcionarios y funcionarias presentes en la Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano, la afiliación registrada es la siguiente:

<b>ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS</b>	<b>N° DE SOCIOS</b>
FENPRUSS	812
FENATS	1.409
ATECPA	385
ASENF	336
<b>TOTAL</b>	<b>2.942</b>

Fuente: Generador Archivo Plano SIRH – Diciembre 2023.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Talcahuano que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

**Primer nivel jerárquico:**

1. Director o Directora del Servicio de Salud.

**Segundo nivel jerárquico:**

1. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Servicio de Salud.
2. Subdirector o Subdirectora Médico del Servicio de Salud (Gestión Asistencial).
3. Director o Directora Atención Primaria del Servicio de Salud.
4. Director o Directora del Hospital Las Higueras.
5. Director o Directora del Hospital de Tomé.
6. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Hospital Las Higueras.
7. Subdirector Subdirectora Médico del Hospital Las Higueras.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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.”

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.