

**DIRECTOR DE HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA  
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO  
MINISTERIO SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso, San Antonio

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/ a la Director/a del establecimiento le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico asistenciales y administrativas de establecimiento en conformidad a los lineamientos ministeriales de un hospital autogestionado en Red y de las políticas públicas de salud, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial de servicio de salud Valparaíso San Antonio, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios y su comunidad. Velando por una eficiente administración de los recursos humanos, físicos y financieros para mantener una cartera de servicios adecuada al hospital base de alta complejidad del litoral central y fortalecer la formación de profesionales del área de salud.

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Dr. Claudio Vicuña, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir al Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la normativa vigente, en los ámbitos de su competencia; manteniendo una coordinación eficiente con la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.
2. Desarrollar un proceso asistencial con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población usuaria, de un establecimiento de alta complejidad autogestionado en Red.
3. Asegurar la administración eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera, a través, de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y las metas definidas en la red asistencial.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, la Red Asistencial e intersector, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la autogestión y acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
6. Desarrollar y mantener su relación, como un organismo asistencial-docente, con instituciones de educación superior.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-11-2022

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.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>19</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>1201</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 32.839.539.647</b>

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer la gestión en red, a través del mejoramiento de la accesibilidad y resolutivez de atención usuaria, garantizando un acceso integral, oportuno y de calidad.	1.1. Desarrollar acciones para garantizar el cumplimiento de las metas de producción de GES y No GES, comprometidas con el sector salud. 1.2. Gestionar y reducir la lista de espera de consultas de especialidades médicas y odontológicas, y la lista de espera quirúrgica, priorizando los de mayor antigüedad. 1.3. Aumentar los niveles de satisfacción usuaria. 1.4. Fortalecer y coordinar las acciones que se realizan en el establecimiento y del consultorio adosado, para ser el eje articulador de la Red Provincial del litoral y del Servicio de Salud.
2. Fortalecer el desempeño global del hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de las personas y los recursos físicos y financieros, respondiendo a las necesidades de su población usuaria.	2.1 Potenciar las estrategias para la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, para cumplir con las metas presupuestarias y equilibrio financiero. 2.2 Implementar una estrategia de fortalecimiento del soporte tecnológico, con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial, como complemento a los proyectos ministeriales, respecto a sistemas de información. 2.3 Desarrollar un plan de trabajo que permita garantizar la puesta en marcha del nuevo establecimiento hospitalario y resolver las dificultades que se presenten en la ejecución de obras, sin afectar su buen funcionamiento. 2.4 Aumentar la disponibilidad de médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial.
3. Potenciar la gestión de personas y participación interna del hospital, para mejorar la calidad de vida de funcionarios y funcionarias.	3.1 Fortalecer los mecanismos de participación y control social contemplados en el plan de participación ciudadana del establecimiento. 3.2 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas con transversalización del enfoque de género en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 3.3 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas y orientadas a la gestión de la población usuaria.

	<p>3.4 Desarrollar e implementar un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de la población usuaria.</p> <p>3.5 Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p>
4. Liderar la gestión del cambio del nuevo establecimiento hospitalario.	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan de capacitación, que permita preparar a los equipos para la puesta en marcha del nuevo hospital.</p> <p>4.2 Desarrollar acciones que permitan un proceso de cambio ordenado, gradual y sostenido.</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 un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.206.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

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.

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado. \*

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente Legal: Artículo 2º, del DFL N° 7 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas.

### 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.

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

**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>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
<b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	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 HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>1220</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 32.839.539.647</b>

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL HOSPITAL**

El Hospital Claudio Vicuña es un establecimiento de salud autogestionado en red, de alta complejidad. Cuenta con una dotación con una dotación de 164 camas para las especialidades básicas de Medicina, Cirugía, Pediatría u Ginecología; y un servicio pensionado. Cuenta, además, con un servicio de urgencia las 24 horas, 3 pabellones de cirugía electiva y 1 pabellón de urgencias.

Este establecimiento no cuenta con Unidad de Cuidados Intensivos ni camas de psiquiatría, pero esto debe incluirse en cartera de servicios de Nuevo Hospital Claudio Vicuña, por cuanto el mapa de derivación actual a la red deberá modificarse.

Es importante destacar que el establecimiento considera un consultorio adosado de especialidades médicas y dentales, resolviendo la demanda asistencial secundaria de la red primaria del litoral central.

**Misión del Hospital:**  
"Somos un Hospital acreditado en calidad, Autogestionado en red y asistencial docente de la Provincia de San Antonio; entregamos a nuestros usuarios servicios clínicos y administrativos de calidad y humanos mediante la administración racional

de los recursos disponibles".

**Visión del Hospital:**

"Ser reconocido por la comunidad de San Antonio como un hospital que satisface sus necesidades y expectativas, mediante la entrega servicios de salud de excelencia en la atención clínica, formación docente y en el manejo de sus recursos, con un personal altamente calificado con vocación de servicio que está en permanente mejora de sus procesos".

**Objetivos Estratégicos institucionales:**

Procesos Clínicos y de Apoyo

Orientar su quehacer hacia la eficiencia, calidad y seguridad en las prestaciones brindadas, gestión del paciente, utilización adecuada de recursos y mejora continua en los procesos.

Gestión de Recursos Humanos

Fomentar un ambiente que promueva el trabajo en equipo, con liderazgos claros que fomentan la participación y la comunicación. Lo anterior bajo de la premisa de generar y mantener un buen clima laboral.

Gestión Financiera Contable y Presupuestaria

Resguardar el equilibrio financiero y presupuestario del establecimiento para fortalecer la función clínica y administrativa

Gestión de Recursos Físicos e Inversiones

Mantener un proceso de apoyo constante que permite la reposición, mantención y adquisición de equipamiento, infraestructura y tecnología, resguardando las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento del establecimiento.

Gestión Atención a Usuarios/as

Orientar las funciones del hospital bajo las premisas de trato digno, acogedor y amable.

Gestión Información en Salud

Establecer sistemas que den respuesta a las necesidades de información de salud para la toma de decisiones de las distintas unidades del establecimiento.

**Población beneficiaria:**

Población validada inscrita en Fonasa año 2022 Litoral Central, que se ve fuertemente influenciada por condiciones de estacionalidad ya que su población flotante aumenta mucho en verano y fines de semana largos en los que debe presentar planes de contingencia de atención en forma obligatoria.

		<b>Total Comuna San Antonio</b>		<b>81.222</b>
San Antonio	106-314	CGU San Antonio		<b>14.145</b>
	106-319	CGU Barrancas		<b>14.178</b>
	106-329	CGU Néstor Fernández Thomas		<b>19.128</b>
	106-729	CECOSF Tejas Verdes		<b>690</b>
	106-333	CGU Treinta de Marzo		<b>13.008</b>
	106-336	CGU Diputado Manuel Bustos		<b>15.903</b>
	106-736	CECOSF Cerro Alegre		<b>16</b>
	106-417	PSR El Asilo		<b>130</b>
	106-418	PSR Cuncumen		<b>2.504</b>
	106-419	PSR San Juan		<b>379</b>
	106-420	PSR Leyda		<b>579</b>
	106-422	PSR Lo Gallardo		<b>562</b>

		<b>Total Comuna Algarrobo</b>	<b>13.946</b>
Algarrobo	106-327	CGR Algarrobo	<b>13.683</b>
	106-410	PSR El Yeco	<b>167</b>
	106-411	PSR San José	<b>96</b>
	<b>Total Comuna Cartagena</b>		<b>26.009</b>
Cartagena	106-326	CGU Cartagena	<b>23.230</b>
	106-406	PSR Lo Zarate	<b>162</b>
	106-408	PSR Lo Abarca	<b>104</b>
	106-409	CECOSF San Sebastian	<b>2.458</b>
	106-421	PSR El Turco	<b>55</b>
		<b>Total Comuna El Quisco</b>	<b>16.833</b>
El Quisco	106-328	CGR El Quisco	<b>15.766</b>
	106-728	CECOSF Isla Negra	<b>1.067</b>
	<b>Total Comuna El Tabo</b>		<b>13.080</b>
El Tabo	106-338	CGR El Tabo	<b>9.334</b>
	106-416	PSR Las Cruces	<b>3.746</b>
	<b>Total Comuna Santo Domingo</b>		<b>9.503</b>
Santo Domingo	106-337	CGR Rocas Santo Domingo	<b>2.762</b>
	106-407	PSR Bucalemu	<b>5.919</b>
	106-413	PSR El Convento	<b>689</b>
	106-414	PSR San Enrique	<b>133</b>

#### Nuevo hospital Claudio Vicuña:

A partir de junio 2023, debe darse inicio a etapa de puesta en marcha del nuevo establecimiento Hospital Claudio Vicuña. Esta etapa implica un gran desafío para el equipo directivo, ya que, deberá liderar la gestión del cambio y actualizar cartera de prestaciones incorporando, entre otras, la Unidad de cuidados intensivos, Unidad de Diálisis, dos nuevas especialidades Odontológicas y normalización del CR de Psiquiatría (Salud Mental).

A lo anterior se agrega normalización de la dotación lo que trae consigo nuevos cargos para el hospital.

#### Proyectos de inversión asociados a la normalización del Hospital:

<b>PROYECTOS A CORTO PLAZO</b>	<b>ETAPA</b>
Construcción 57.285 m <sup>2</sup>	Ejecutado
Obras civiles M\$ 115.338.345	Ejecutado
Equipamiento M\$ 2.368.208	En ejecución
Equipos M\$ 31.508.216	En ejecución

#### Indicadores de gestión clínica:

<b>Actividad</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Total Consultas	126.249	68.071	82.883
Consultas de Urgencia	68.792	45.130	52.203
Consultas de Especialidad	57.457	22.941	30.680
Total de Partos	1.160	1.099	1.040
Cesáreas	442	436	436
Porcentaje de Cesáreas	38,10%	39,67%	41,92%
Egresos Hospitalarios	7.717	5.403	6.034
Índice ocupacional	0,85	0,68	0,87
Promedio de días de Estada	6,33	7,11	7,33
Total Intervenciones quirúrgicas	3.613	1.893	2.073

Intervenciones quirúrgicas Mayores y Mayores Ambulatorias	2.811	1.365	1.599
Intervenciones quirúrgicas Menores	802	528	474

**Lista de espera al mes de septiembre 2022:**

- Especialidades médicas:

Etiquetas de fila	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total general
Anestesiología		2	1	78	37	135	253
Broncopulmonar			4	6			10
Cardiología			105	63	3		171
cirugía adulta		7	21	130			158
cirugía digestiva						1	1
cirugía general				243	573	830	1646
cirugía infantil		1					1
cirugía infantil			6	30			36
cirugía pediátrica				13	90	219	322
Dermatología				4			4
endocrinología adulta						1	1
enfermedades respiratorias del adulto (broncopulmonar)					2	1	3
Gastroenterología		6	42	9			57
gastroenterología adulta				3	4		7
Ginecología			9	15	8	86	118
ginecología pediátrica y de la adolescencia					2	7	9
med. Interna			42	115			157
medicina interna				77	392	920	1389
Nefrología			1				1
Neurología		10	42	40			92
neurología adulta				14	19	206	239
neurología pediátrica				14	59	246	319
Nutriólogo						7	7
Obstetricia						2	2
Oftalmología						5	5
Otorrinolaringología	1	30	175	135	214	713	1268
Pediatría		3	13	53	29	201	299
Psiquiatría		10	35	42			87
psiquiatría adulta				14	49	155	218
psiquiatría pediátrica y de la adolescencia				4	1	40	45
Reumatología		1	1				2
Traumatología		55	281	224			560
traumatología y ortopedia				72	351	561	984

traumatología y ortopedia pediátrica				17	48	75	140
Urología		12	11	113	354	568	1058
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>137</b>	<b>789</b>	<b>1528</b>	<b>2235</b>	<b>4979</b>	<b>9669</b>

• **Intervenciones Quirúrgicas:**

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Total general</b>
artrosis de rodilla					1				1
cirugía cardiovascular			1						1
cirugía abdominal			8	72	157	33	2	22	294
cirugía cardiovascular			6	22	66	12	3	8	117
cirugía de cabeza y cuello					1			1	2
cirugía de la mama				9	3				12
cirugía ginecológica				58	231	62	22	265	638
cirugía infantil					3	3			6
cirugía otorrinolaringológica			9	2	15	3	2	23	54
cirugía plástica y reparadora			1	5	1			1	8
cirugía proctológica				11	37	3		1	52
cirugía urológica y suprarrenal					38	8	5	50	101
dermatología y tegumentos			2	2				4	8
esterilización quirúrgica				1	1				2
extracción diu incrustado vaginal					1				1
Gastroenterología							1		1
ginecología y obstetricia							95		95
Hernia					2				2
histerectomía abdominal				1					1
incontinencia urinaria (ioe)					3				3
ortopedia y traumatología							5		5
Otorrinolaringología							8		8
quiste sinovial				1					1
Seudoartrosis			1						1
Traumatología	1	1	23	194	97	75	14	85	490
urología y nefrología							19		19
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>378</b>	<b>657</b>	<b>199</b>	<b>176</b>	<b>460</b>	<b>1923</b>

• **Odontológicas:**

Etiquetas de fila	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total general
cirugía bucal		3	2	2	3	8	18
Endodoncia	2	16	30	55	29	151	283
implantología buco maxilofacial						16	16
odontopediatría		2	9	12	25	38	86
ortodoncia	143	123		4			270
ortodoncia y ortopedia dento máxilo facial	1				11	141	153
periodoncia	5	27	13	7	8	40	100
rehabilitación oral (prótesis fija)					9	26	35
rehabilitación oral (prótesis removible)				5	60	360	425
rehabilitación prótesis fija		1	2	4			7
rehabilitación prótesis remov.					4		4
rehabilitación prótesis removible		20	123	76			219
<b>Total general</b>	<b>151</b>	<b>192</b>	<b>179</b>	<b>165</b>	<b>149</b>	<b>780</b>	<b>1616</b>

**Indicadores de gestión financiera:**

La deuda del establecimiento al mes de septiembre del presente año 2022, asciende a M\$ 1.259.334.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El/la Director/a del Hospital Claudio Vicuña, debe interactuar fluidamente con:

**Usuarios/as Internos:**

- Comunidad hospitalaria
- Asociaciones de funcionarios del establecimiento
- Comités de trabajo
- Director del SSVSA
- Subdirecciones y Subdepartamentos de la Dirección del SSVSA
- Red Asistencial del SSVSA

**Usuarios/as Externos:**

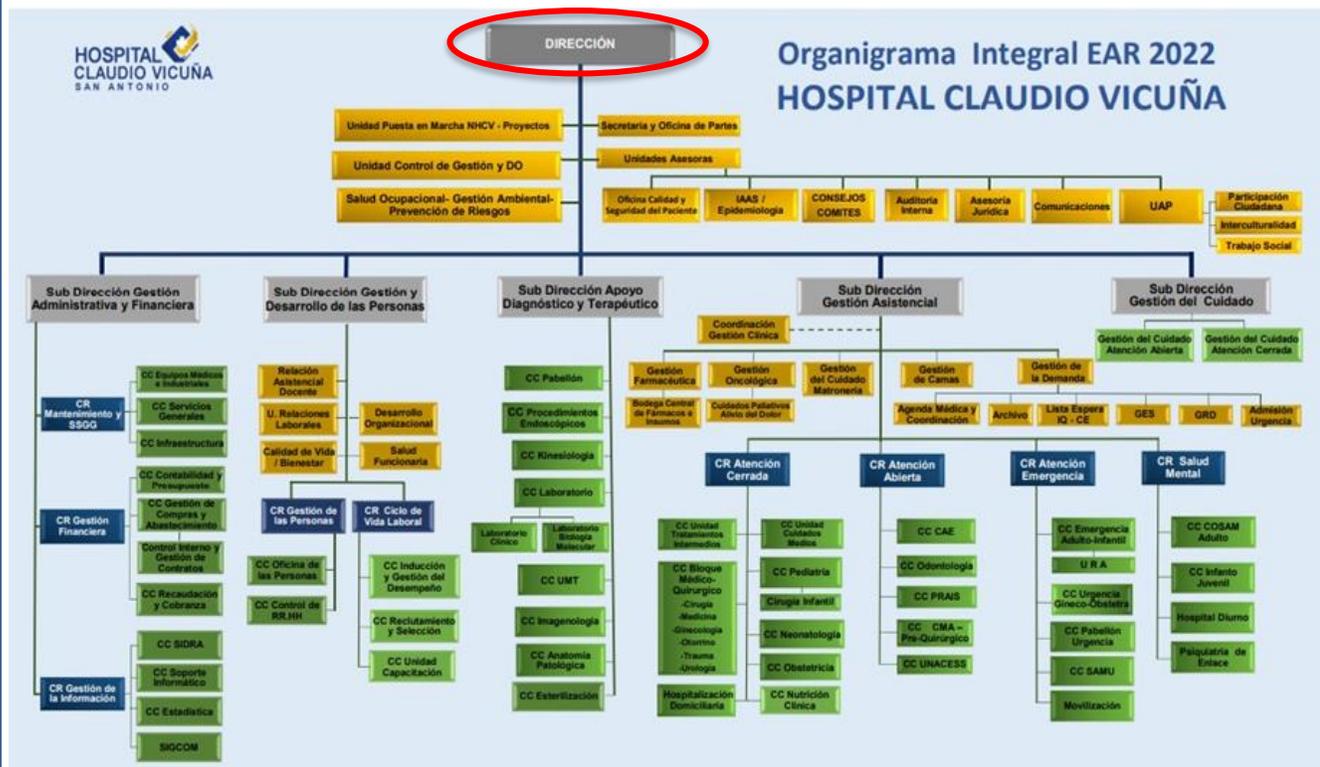
- Población usuaria
- Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial
- Autoridad Sanitaria Regional
- Municipalidades
- Ministerio de Salud
- Organizaciones comunitarias
- Intendencia, Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales
- Fondo Nacional de Salud
- Contraloría General de la República
- Universidades y centros formadores

- CENABAST
- Ministerio Público
- Medios de comunicación
- Fuerzas de Orden

Asociaciones de funcionarios/as representantes de los trabajadores que en el establecimiento son las siguientes:

NOMBRE ORGANIZACIÓN	FUNCIONARIOS AFILIADOS
ASOCIACION FENATS HISTORICA SAN ANTONIO	58
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA	121
ASOCIACION DE FUCNIOANRIOS PROFESIONALES MEDICOS CIRUJANOS, DENTISTAS Y QUIMICOS FARMACEUTICOS DEL HCV	66
ASOCACION DE FUNCIONARIOS MULTIGREMIAL DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO	220
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS TECNICOS EN ENFERMERIA TENS Y OTROS DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO	132

## Organigrama



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

### I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

### II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
3. Jefe/a Departamento Auditoría Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
4. Director/a Atención Primaria de Salud
5. Director/a Hospital Carlos Van Buren
6. Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
7. Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
8. Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
9. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
10. Director/a Hospital Claudio Vicuña
11. Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
12. Director/a Hospital Del Salvador

## 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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.”

\*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 25 de la Ley N° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2023, 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.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores 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.

En los casos de los cargos de Directores 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 ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

- 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3° de la ley N° 20.730.

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.