

DIRECTOR O DIRECTORA DE HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA¹
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 o Directora le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad a los lineamientos ministeriales y las políticas de salud, en de acuerdo a las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, velando por una eficiente gestión y administración de personas, recursos físicos y financieros, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios y su comunidad.

Al asumir el cargo de Director o Directora Hospital Dr. Claudio Vicuña, 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 gestión eficiente de las personas, recursos financieros y 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 con 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.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-09-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1135
Presupuesto que administra	M\$44.933.897.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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. 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. 1.2 Gestionar y reducir en tiempo y cantidad la lista de espera de consultas de especialidades médicas, odontológicas y la lista de espera quirúrgica. 1.3 Aumentar los niveles de satisfacción usuaria. 1.4 Desarrollar acciones que fortalezcan la coordinación con la red del Servicio de Salud al que pertenece.
2. Fortalecer el desempeño global del hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de 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 Fortalecer los mecanismos de participación ciudadana del establecimiento.
3. Potenciar la gestión de personas y participación interna del hospital.	3.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas con transversalización del enfoque de género en concordancia al ordenamiento normativo vigente ³ . 3.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 3.3 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. 3.4 Aumentar la disponibilidad de médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño **de Altos/as Directivos/as** Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

³ **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.

<p>4. Liderar la gestión del cambio del nuevo establecimiento hospitalario.</p>	<p>4.1 Desarrollar un plan de trabajo que permita garantizar la puesta en marcha del nuevo establecimiento hospitalario a través de un proceso de cambio ordenado, gradual y sostenido. 4.2 Gestionar procesos participativos con los funcionarios y la comunidad para dar a conocer el nuevo Hospital, en relación a la puesta en marcha. 4.3 Supervisar, en conjunto con el Servicio, el proceso de normalización del nuevo hospital y tomar las medidas correctivas de ser necesario.</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 **\$4.691.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/as 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/la interesado/a, 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/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública a que tendrán derecho dichos/as directivos/as 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 ⁴

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.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente 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.

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 instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

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

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.

⁴ 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 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.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.150
Presupuesto Anual	M\$44.933.897.

**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 2023 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.

Comunas Establecimientos		TOTAL (*)
Total S.S.V.S.A.		453.876
Valparaíso	Total Comuna Valparaíso	259.899
	106-305 CGU Jean y Marie Thierry	12.963
	106-308 CGU Plaza Justicia	22.949
	106-300 CGU Placeres	17.661
	106-301 CGU Esperanza	11.067
	106-302 CGU Baron	21.562
	106-303 CGU Reina Isabel	27.542
	106-304 CGU Placilla	22.824
	106-306 CGU Las Cañas	8.038
	106-307 CGU Mena	26.577
	106-309 CGU Cordillera	9.041
	106-311 CGU Quebrada Verde	34.478
	106-711 CECOSF Porvenir Bajo	1.167
	106-312 CGU Puertas Negras	12.112
	106-330 CGU Rodelillo	16.034
	106-334 CGU Padre Damian	10.669
	201-086 CESCOF Juan Pablo II	48
106-401 PSR Laguna Verde	5.167	
Casablanca	Total Comuna Casablanca	20.377
	106-105 Hosp.S.J.de Casablanca	17.541
	106-402 PSR Quintay	360
	106-403 PSR Las Dichas	296
	106-404 PSR Los Maitenes	179
	106-405 PSR Lagunillas	2.001
J.Fdez	Total Comuna Juan Fernández	17
	106-400 CGR Juan Fernández	17
San Antonio	Total Comuna San Antonio	81.681
	106-314 CGU San Antonio	13.993
	106-319 CGU Barrancas	13.781
	106-329 CGU Néstor Fernández Thomas	19.039
	106-729 CECOSF Tejas Verdes	1.186
	106-333 CGU Treinta de Marzo	13.230
	106-336 CGU Diputado Manuel Bustos	15.124
	106-736 CECOSF Cerro Alegre	892
	106-417 PSR El Asilo	146
	106-418 PSR Cuncumen	2.228
	106-419 PSR San Juan	619
106-420 PSR Leyda	662	
106-422 PSR Lo Gallardo	781	
Algarrobo	Total Comuna Algarrobo	14.776
	106-327 CGR Algarrobo	14.461
	106-410 PSR El Yeco	202
	106-411 PSR San José	113
Cartagena	Total Comuna Cartagena	26.827
	106-326 CGU Cartagena	23.556
	106-406 PSR Lo Zarate	195
	106-408 PSR Lo Abarca	152
	106-409 CECOSF San Sebastian	2.862
	106-421 PSR El Turco	62
Navidad	Total Comuna Navidad	7.588
	115-320 Centro de Salud Familiar Valle Mar Navidad	6.517
	200-856 SUR Navidad (asocia al código Madre 115320)	
	115-460 Posta de Salud Rural Pupuya	452
	115-462 Posta de Salud Rural Rapel (Navidad)	408
115-464 Posta de Salud Rural San Vicente de Pucalán	211	
El Quisco	Total Comuna El Quisco	17.886
	106-328 CGR El Quisco	16.209
	106-728 CECOSF Isla Negra	1.677
El Tabo	Total Comuna El Tabo	14.385
	106-338 CGR El Tabo	10.524
	106-416 PSR Las Cruces	3.861
Santo Domingo	Total Comuna Santo Domingo	10.440
	106-337 CGR Rocas Santo Domingo	5.571
	106-407 PSR Bucalemu	3.758
	106-413 PSR El Convento	870
	106-414 PSR San Enrique	241

Fuente : Base de Datos FONASA - Corte 30 Septiembre 2022 (Extracción 19/11/2022)

Nota: No se considera 1 registro que corresponde al código 335 (Policlínica Diocesana)

(*) El Total incluye sin edad

Nuevo hospital Claudio Vicuña:

A partir de junio 2023, se inició la etapa de puesta en marcha del nuevo establecimiento Hospital Claudio Vicuña. Esta etapa implica un gran desafío para el equipo directivo, ya que, debe 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:

PROYECTOS A CORTO PLAZO	ETAPA
Construcción 57.285 m ²	Ejecutado
Obras civiles M\$ 122.604.254	Ejecutado contrato de OOCC, en ejecución brechas
Equipamiento M\$ 2.517.397	En ejecución
Equipos M\$ 33.479.802	En ejecución

Indicadores de gestión clínica:

HCV				
Actividad	2019	2020	2021	2022
Total Consultas	135.896	77.883	99.483	142.386
Consultas de Urgencia	77.887	54.302	68.129	82.696
Consultas de Especialidad	58.009	23.581	31.354	59.690
Total de Partos	1.160	1.099	1.040	1.006
Cesáreas	442	436	436	438
Porcentaje de Cesareas	38,10%	39,67%	41,92%	43,54%

Indicadores de Hospitalización

Egresos Hospitalarios	7.717	5.403	6.034	6.107
Índice ocupacional	0,85	0,68	0,87	0,91
Promedio de días de Estada	6,33	7,11	7,33	7,70

Total Intervenciones quirúrgicas	3.754	2.050	2.294	3.683
Intervenciones quirúrgicas Mayores y Mayores Ambulatorias	2.811	1.365	1.599	2.909
Intervenciones quirúrgicas Menores	943	685	695	774

Fuente: Servicio Salud Valparaíso -San antonio (S.U.D.A.I.S)

Nota: Contiene producción de la comuna de Navidad.

Lista de espera al mes de Junio 2023:

Tipo										
Especialidad	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total general	
MÉDICA			1	130	675	1087	1992	6128	10013	
ODONTOLÓGICA			122	163	140	129	87	1049	1690	
QUIRURGICA	1	1	40	317	570	180	168	559	1836	
Total general	1	1	163	610	1385	1396	2247	7736	13539	

Indicadores de gestión financiera:

La deuda del establecimiento al mes de junio del presente año 2023 asciende a M\$1.181.840

**3.3
USUARIOS Y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

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

Usuarios/as Internos:

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

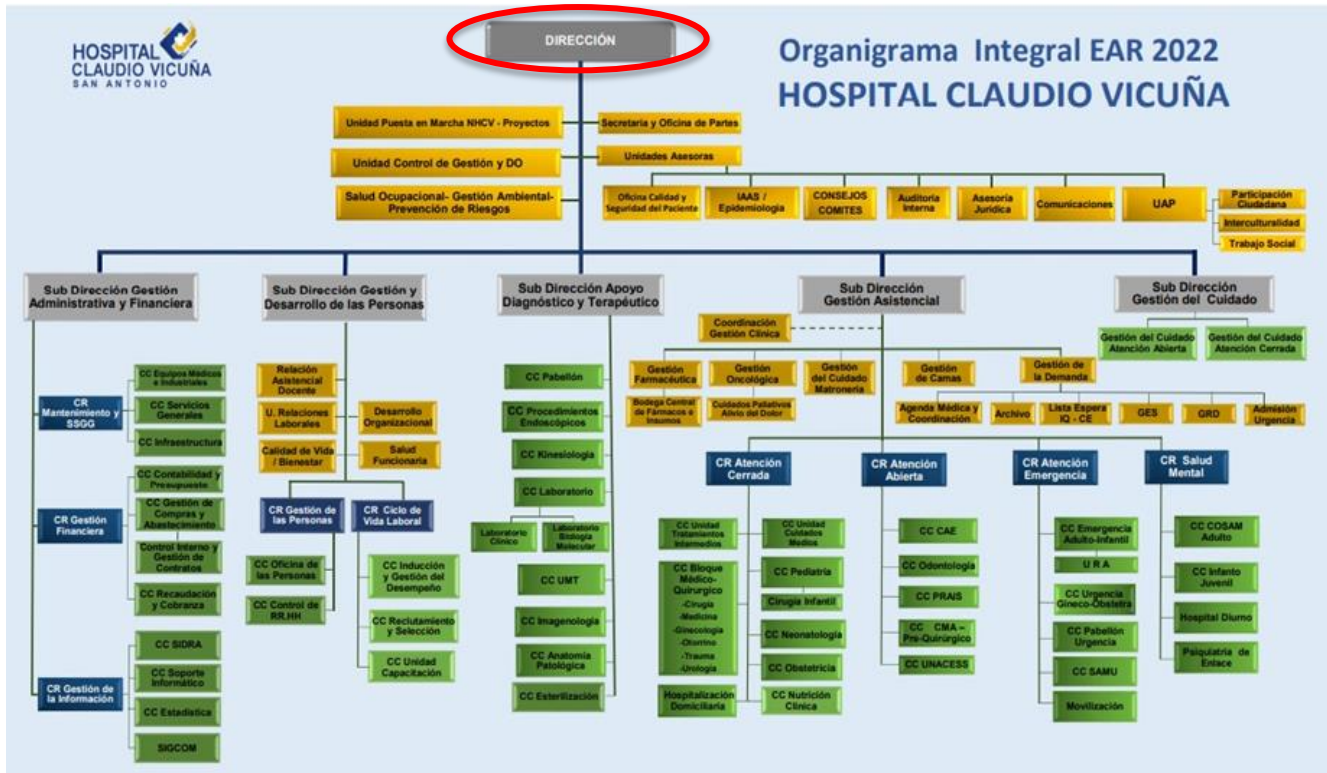
Usuarios/as Externos:

- 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 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	59
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA	126
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS PROFESIONALES MEDICOS CIRUJANOS, DENTISTAS Y QUIMICOS FARMACEUTICOS DEL HCV	68
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS MULTIGREMIAL DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO	269
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS TECNICOS EN ENFERMERIA TENS Y OTROS DEL HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA DE SAN ANTONIO	139

Organigrama



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

I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
2. Subdirector o Subdirectora Médico Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
4. Director o Directora Atención Primaria de Salud
5. Director o Directora Hospital Carlos Van Buren
6. Subdirector o Subdirectora Administrativo Hospital Carlos Van Buren
7. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital Carlos Van Buren
8. Director o Directora Hospital Dr. Eduardo Pereira
9. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
10. Director o Directora Hospital Claudio Vicuña
11. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital Claudio Vicuña
12. Director o Directora 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 por el Comité de Selección, según el caso. 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, por regla general.

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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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.