

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL DE CAUQUENES<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD MAULE**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Maule, Cauquenes

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital de Cauquenes le corresponde liderar la gestión de las áreas técnica, asistencial, administrativa y de desarrollo de personas del establecimiento, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a las orientaciones del Servicio de Salud Maule como Gestor de Red, para asegurar el cuidado efectivo de la salud de la población del territorio asignado, a través de acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación que se ajusten a necesidades de dicha población.

Al Director o Directora del Hospital de Cauquenes le corresponderá asumir las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un procesos asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria, con énfasis en la calidad de atención de las personas, focalizado en la implementación de la estrategia de reactivación y recuperación de cuidados postergados, en la disminución de tiempos de espera y el aumento en la producción, garantizando la optimización de los recursos financieros, infraestructura disponible y gestión de las personas.
2. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, a fin de tender a la sostenibilidad financiera.
3. Implementar y monitorear políticas y normativas que promuevan la protección integral de la salud, el fortalecimiento de la carrera funcionaria y el resguardo de los derechos de los funcionarios y las funcionarias, y el trato digno hacia las personas.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, garantizando además el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con Garantías Explícitas en Salud (AUGE).
6. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
7. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluye entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	410
<b>Presupuesto que administra</b>	\$12.270.560.000.-

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Desarrollar una gestión eficiente del establecimiento para la entrega de un servicio que responda a las necesidades de los beneficiarios y beneficiarias.	1.1 Generar y ejecutar un programa anual que contemple acciones concretas para la gestión clínica-financiera, permitiendo el uso eficiente de los recursos disponibles en pos de generar impacto sanitario. 1.2 Establecer mecanismos, estrategias, y procesos de modernización e innovación, tanto en ámbitos clínico asistenciales como de gestión interna, para establecer un servicio que responda a las necesidades de los usuarios/as. 1.3 Fortalecer integración del Establecimiento en la Red Asistencial.
2. Fortalecer el modelo de atención centrado en usuarios y usuarias, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.	2.1 Gestionar el incremento de los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento. 2.2 Gestionar el cumplimiento del plan de gestión de reclamo para la mejora continua en procesos asistenciales y de soporte. 2.3 Desarrollar un plan de coordinación con los actores del territorio asignado al Servicio (Consejo de Desarrollo Local, ONG, migrantes, entre otros), que permitan crear y mantener políticas de participación social con los diversos actores de la comunidad.
3. Mejorar la calidad de las prestaciones otorgadas, tanto en oportunidad y en el acceso, para disminuir las brechas de atención existentes, con especial énfasis en los tiempos de espera.	3.1 Velar por la programación en forma eficiente las horas clínicas asistenciales, para utilizar la oferta máxima institucional. 3.2 Controlar y gestionar el uso eficiente de las camas y pabellones. 3.3 Gestionar el oportuno cumplimiento de la resolución de las patologías GES y no GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos. 3.4 Mantener la acreditación institucional.
4. Liderar un equipo que asegure procesos para una adecuada puesta en marcha del hospital.	4.1 Establecer junto al servicio de salud un plan de trabajo para la instalación del nuevo hospital, cumpliendo con los estándares de calidad y normativa vigente. 4.2 Desarrollar planes y programas bajo los lineamientos del Servicio de Salud en

<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

	relación a la gestión del cambio cultural organizacional, que facilite la transición al funcionamiento del nuevo hospital.
5. Asegurar la continuidad de atención, resguardando el adecuado equilibrio entre la producción sanitaria y el desarrollo de las y los profesionales clínicos, reteniendo y atrayendo a personal de salud especializado competente y comprometido necesario.	5.1 Desarrollar planes de capacitación, perfeccionamiento y especialización, relacionados con los polos de desarrollo y fortalecimiento de la atención de acuerdo a la demanda de la población objetiva. 5.2 Generar estrategias para atraer y retener especialistas, y personal calificado, que permita garantizar la entrega de calidad de la cartera de servicios del establecimiento.
6. Fortalecer y potenciar las condiciones de los funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos, motivantes y desafiantes, promoviendo la transversalización del enfoque de género <sup>3</sup> en el ejercicio de sus funciones.	6.1 Promover la aplicación de políticas y programas ministeriales o multisectoriales, de gestión y desarrollo de personas, inclusivas, con transversalización del enfoque de género, alineado con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección de Servicio de Salud Maule, el Ministerio de Salud y la Dirección Nacional del Servicio Civil. 6.2 Desarrollar instancias de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados/as en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con un enfoque en un abordaje multidimensional. 6.3 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto de las personas. 6.4 Generar y ejecutar un plan de participación que involucren a todas las personas presentes en el hospital, con énfasis en una relación sistemática con las asociaciones gremiales y las relaciones laborales.

#### 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,

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.755.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Maule.

<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.

tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 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.

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 cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N°2, DFL N°11, 24 de Agosto de 2017, 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 directivos o gerenciales, en organizaciones de salud públicas y/o privadas, y cargos de jefaturas de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en enfoque de género y/o inclusión\*\*.

**\*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.**

<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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.</p>

**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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>                      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>

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	419
<b>Presupuesto Anual</b>	\$12.270.560.000.-

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

**Misión del Hospital de Cauquenes:**

Somos un hospital provincial articulado en Red, de mediana complejidad, dedicado a entregar atención de salud y bienestar a nuestros usuarios, de manera oportuna, eficaz, humana y de calidad. Está basado en un equipo de personas comprometidas, cohesionadas y capacitadas, empleando eficientemente los recursos disponibles.

**Visión del Hospital de Cauquenes:**

Ser reconocidos como un hospital de excelencia, acreditado en calidad e integrado en la red de salud.

El Hospital San Juan de Dios de Cauquenes se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Maule. Es un establecimiento de mediana complejidad, de nivel provincial que atiende a las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue.

El hospital dispone de los servicios clínicos: Médico Quirúrgico Infantil (Pediatria), Medicina, Cirugía, Gine-Obstetricia y Pensionado. También cuenta con una Unidad de Emergencia Hospitalaria, que atiende de manera indiferenciada las 24 horas de lunes a domingo durante todo el año y con Unidades de Apoyo. Además, ya se encuentra en ejecución la construcción un nuevo recinto hospitalario que se emplazará en el terreno donde se localizaba el ex regimiento Andalién en calle Yungay.

La dotación de camas del Hospital de Cauquenes 122 camas en total, con una distribución de; 37 Medicina, 38 Cirugía, 28 Pediatría, 14 Ginecología y Obstetricia, 5 Pensionado.

**Historia del Hospital de Cauquenes:**

El primer Hospital de Cauquenes fue construido en 1857 durante el gobierno de Don Manuel Montt, aparentemente por influencia de Don Antonio Varas de la Barra. Funcionaba en un edificio de pequeñas proporciones, construido en el mismo sitio actual. No contaba con enfermeras ni médicos, solo había unas cuidadoras destinadas a proveer de alimentación a los que allí se asilaban. Había además un asilo para impedidos, ancianos y un lazareto, que se habilitaba durante las epidemias de viruela.

A partir del 15 de enero de 1886, las religiosas de la Caridad Cristiana, procedentes de Alemania, se hicieron cargo de la administración del Hospital de Cauquenes. Las religiosas descubrieron que los pacientes no sentían devoción

por el patrono del Hospital, San Rafael, e iniciaron las gestiones para que se llamara Hospital San Juan de Dios de Cauquenes.

En 1887 se inició una grave epidemia de cólera morbo, que dieztaba a la población tanto urbana como rural. Se hizo necesario contratar médicos y personal de enfermería de Santiago y habilitar el lazareto para poder atender centenares de enfermos. En 1890 se amplió la capacidad de hospitalización a 65 camas, lo que demandó mayor número de religiosas y personal de enfermería que ellas mismas adiestraron, siendo alumnas internas que vivían en el Hospital. Se preparó personal masculino para atender las salas de varones, así como eran mujeres las que se preocupaban de las enfermas de su mismo sexo.

El terremoto de 1939 destruyó totalmente, toda esta obra que tanto significaba para los habitantes de Cauquenes. Para atender la gran cantidad de lesionados los médicos organizaron un servicio de primeros auxilios bajo unas carpas que lograron alzar en la plaza de armas. Después la atención pasó a manos de médicos argentinos y chilenos destacados en el lugar.

A esta edificación, siguió después de un plazo no muy extenso, la construcción definitiva que inaugurara en 1947 el Presidente de la República Don Gabriel González Videla. Contó con 146 camas de hospitalización, destinadas a Cirugía y Maternidad en la planta baja y a Medicina y Pediatría en el segundo piso. En 1981 se construye el Consultorio Adosado Externo.

El 27 de febrero de 2010, un gran terremoto devastó la zona centro sur del país. A consecuencia de ello, el hospital San Juan de Dios de Cauquenes queda seriamente afectado. En el mes de agosto de 2011, bajo la presidencia de Don Sebastián Piñera Echenique con una inversión de más de 2 mil millones de pesos, se inaugura el Hospital de Construcción Acelerada con el que se logra dar normalidad a los servicios médico quirúrgicos, laboratorio clínico y esterilización.

**Producción Clínica-Asistencial del Hospital:**

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital de Cauquenes son:

	2020	2021	2022
Consultas Médicas en Unidad de Emergencia Hospitalaria (Rem A08)	17043	15956	22837
Consultas Médicas de Especialidades (Rem A07)	16458	19388	23221
Consultas Médicas de Atención Primaria (Rem A04)	1797	1244	1149
Partos Normales-Distócicos	162	157	112
Partos Cesáreas	275	188	196
Exámenes de Imagenología	13882	14865	20443
Exámenes de laboratorio	260151	298127	368324
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	938	962	853
Intervenciones Quirúrgicas Menores	3847	4156	4727

La **deuda operacional** del Hospital de Cauquenes, al 31 de diciembre de 2023, es de **\$869.120.353.-**.

**Proyectos de Inversión:**

Respecto al proyecto del nuevo Hospital de Cauquenes:

1. Antecedentes Generales

El proyecto del Hospital de Cauquenes se enmarca dentro del contrato "Red Maule: Hospital de Cauquenes, Hospital de Constitución y Hospital de Parral", a través del sistema de concesión de obras públicas que consiste en una asociación público-privada destinada a la construcción, conservación y explotación de una infraestructura hospitalaria construida sobre bienes nacionales, con un plazo de concesión de 30 semestres o 15 años desde la primera APS (Autorización de Pago de Subsidios).

El proyecto comprende el desarrollo integral del diseño, la ejecución de obras civiles asociadas con un presupuesto de UF 2.411.071, la implementación de equipamiento y mobiliario clínico con un presupuesto de UF 484.471 y la implementación de mobiliario no clínico con un presupuesto de UF 21.216. Además, la Sociedad Concesionaria a cargo del proyecto, debe prestar la explotación de servicios básicos, los cuales consideran el mantenimiento y operación de la infraestructura, las instalaciones, el equipamiento industrial y mobiliario asociado a la infraestructura, la administración y mantenimiento de mobiliario no clínico y la adquisición y reposición de mobiliario no clínico; servicios especiales obligatorios, los cuales consideran la administración y mantenimiento de equipamiento médico y mobiliario clínico y la adquisición y reposición de equipamiento médico y mobiliario clínico; y servicios complementarios.

El terreno donde se emplaza el Nuevo Hospital de Cauquenes se encuentra en zona urbana según el plan regulador comunal vigente y se ocupa el terreno del antiguo regimiento de la ciudad por calle Yungay. El Sitio tiene una superficie aproximada de 42.000 m<sup>2</sup> y la superficie total del programa médico arquitectónico es de 42.388 m<sup>2</sup>.

El edificio principal del recinto hospitalario es de 5 pisos y las diferentes unidades que lo componen se distribuyen de la siguiente manera: Un Nivel -2 con los estacionamientos subterráneos, un Nivel -1 de carácter eminentemente clínico, complementado con los servicios generales, un Nivel 1, en el que se localiza el acceso principal y con un carácter eminentemente público, complementado con los servicios propios psiquiátricos, incluida la corta estadía, un Nivel 2 con las hospitalizaciones y la producción en el extremo sur del edificio y un Nivel 3, última planta del edificio, en el que se localizan los servicios administrativos así como las unidades manejadoras de aire. Sobre esta última planta se encuentra el Helipuerto, sobre el bloque funcional ubicado más al norte y en la vertical del Servicio de Urgencias, con el que tiene conexión directa a través de un núcleo vertical con montacamas. Además del edificio principal, el recinto hospitalario cuenta con edificios externos anexos, los cuales son: Sala Cuna y Jardín Infantil, Central de residuos, Sala de Grupos Electrógenos, Sala Eléctrica y Gasoil, Central de Traslados, Casino y Auditorio.

El Hospital de Cauquenes beneficiará a 59.387 personas de las comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue.



## 2. Distribución de camas por complejidad

El nuevo establecimiento del hospital de Cauquenes tiene proyectado un total de 136 camas, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

- 18 camas de Cuidados Críticos, las cuales se clasifican en 6 camas UCI Adulto y 12 camas UTI Adulto.
- 66 camas de Cuidados Medios, las cuales se clasifican en 36 camas de Médico Quirúrgico Adulto, 18 camas de Pediatría, 6 camas de Neonatología y 6 camas de Gineco-Obstetricia.
- 40 camas de Cuidados Básicos, las cuales se clasifican en 27 camas de Médico Quirúrgico Adulto y 13 camas de Gineco-Obstetricia.
- 12 camas de Cuidados Psiquiátricos en la Unidad Hospitalaria de Cuidados Intensivos de Psiquiatría.

## 3. Especialidades médicas

El nuevo establecimiento tiene proyectado el desarrollo de las siguientes especialidades médicas:

Cirugía general adulto, Ginecología y obstetricia, Medicina interna, Pediatría, Anestesiología, Psiquiatría adulta, Psiquiatría infantil, Oftalmología, Traumatología, Neurología, Otorrinolaringología, Cardiología, Gastroenterología, Cirugía infantil, Neonatología, Dermatología, Broncopulmonar adulto y Radiología.

Además, se desarrollarán especialidades odontológicas, tales como, Endodoncia, Odontopediatría, Ortodoncia, Cirugía bucal / maxilo facial, Rehabilitación oral, Periodoncia y Radiología dental.

## 4. Dotación actual de funcionarios

Según Ley 18.834, existen 340 funcionarios con la siguiente distribución: 100 profesionales, 126 técnicos, 44 administrativos y 70 auxiliares.

Según Ley 19.664, existe una dotación total de 49 funcionarios con la siguiente distribución: 40 médicos, 6 odontólogos y 3 químicos farmacéuticos.

## 5. Avance del Proyecto

El proyecto cuenta con Permiso de edificación de la DOM e Informe de Mitigación de Impacto Vial aprobado por la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones. Se ha ejecutado la totalidad de obras preliminares y se están finalizando las partidas de obras autosuficiente sobre y bajo aisladores sísmicos (obra gruesa hasta losa inferior de tercer nivel).

Con fecha 4 de septiembre de 2023 se cumplió el primer hito de estado de avance de las obras, el cual corresponde a un 15%. Se midió al 31 de agosto de 2023 el avance físico que alcanzó un 17,1169 %.

Con fecha 17 de octubre de 2023 el Inspector Fiscal, contando con V°B° del MINSAL, aprobó con alcances la Totalidad del Proyecto Definitivo. Con fecha 16 de noviembre la SCRМ realizó la entrega de la versión final del Proyecto Definitivo de Cauquenes a la IF. Con el proyecto definitivo aprobado, la SCRМ inició las obras, comenzando con partidas de sobrelosas, tabiques y especialidades de clima y electricidad.

El porcentaje de avance informado en comité de construcción con fecha 20 de diciembre 2023 es del 28,37%.

6.Plazos del contrato

Los plazos asociados a los hitos relevantes fueron modificados de acuerdo a lo indicado en resolución DGC N° 0077, la cual modifica los plazos en 233 días, de acuerdo a la recomendación realizada por el panel técnico de concesiones.

Nuevas fechas

N°	Hito	Fecha
1	Entrega de terrenos	26-05-2021
2	Inicio Construcción	26-05-2021
3	Primera declaración de avance 15%	04-09-2023
4	Plazo para aprobar primera declaración de avance	29-09-2023
5	Segunda declaración de avance 35%	02-03-2024
6	Plazo para aprobar segunda declaración de avance	27-03-2024
7	Tercera declaración de avance 60%	10-06-2024
8	Plazo para aprobar tercera declaración de avance	05-07-2024
9	Cuarta declaración de avance 85%	15-02-2025
10	Plazo para aprobar cuarta declaración de avance	12-03-2025
11	Quinta declaración de avance 95%	06-05-2025
12	Plazo para aprobar quinta declaración de avance	31-05-2025
13	Plazo para Solicitud de PSP (Puesta en servicio provisoria)	07-07-2025
14	Plazo para Solicitud de PSD (Puesta en Servicio Definitiva)	07-07-2026

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

El Director o la Directora del Hospital de Cauquenes para el cumplimiento de sus funciones deberá relacionarse con:

**Clientes Internos:**

El/la directora/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los/as Subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas, y con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Asimismo, los comités y consejos asesores requerirán del/la directora/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

También se relaciona directamente con la Unidades Asesora de Secretaria Dirección y Oficina de Partes, OIRS, Análisis Clínico GRD, Informática, Relaciones Públicas y Comunicaciones, Calidad, Seguridad del Paciente, Licencias Médicas. Las Asociaciones de funcionarios/as del Establecimiento y Colegios Profesionales.

El/la director/a y Subdirectores/as de Servicio de Salud, en su calidad de Gestor de Red, en sus áreas de competencia correspondiente a su gestión.

**Usuarios/as Externos:**

- El principal cliente del Director/a del Establecimiento, es su población beneficiaria.
- Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogo ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- La Autoridad Sanitaria Regional, Municipalidad y Otros Servicios Públicos.
- Directivos/as de la Red Asistencial: Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios, Directores/as de Establecimientos de Atención Primaria Municipal, Jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, para coordinación de actividades propias de la Red Asistencia, Alcaldes.
- Organizaciones Comunitarias.
- Universidades y Centros Formadores.

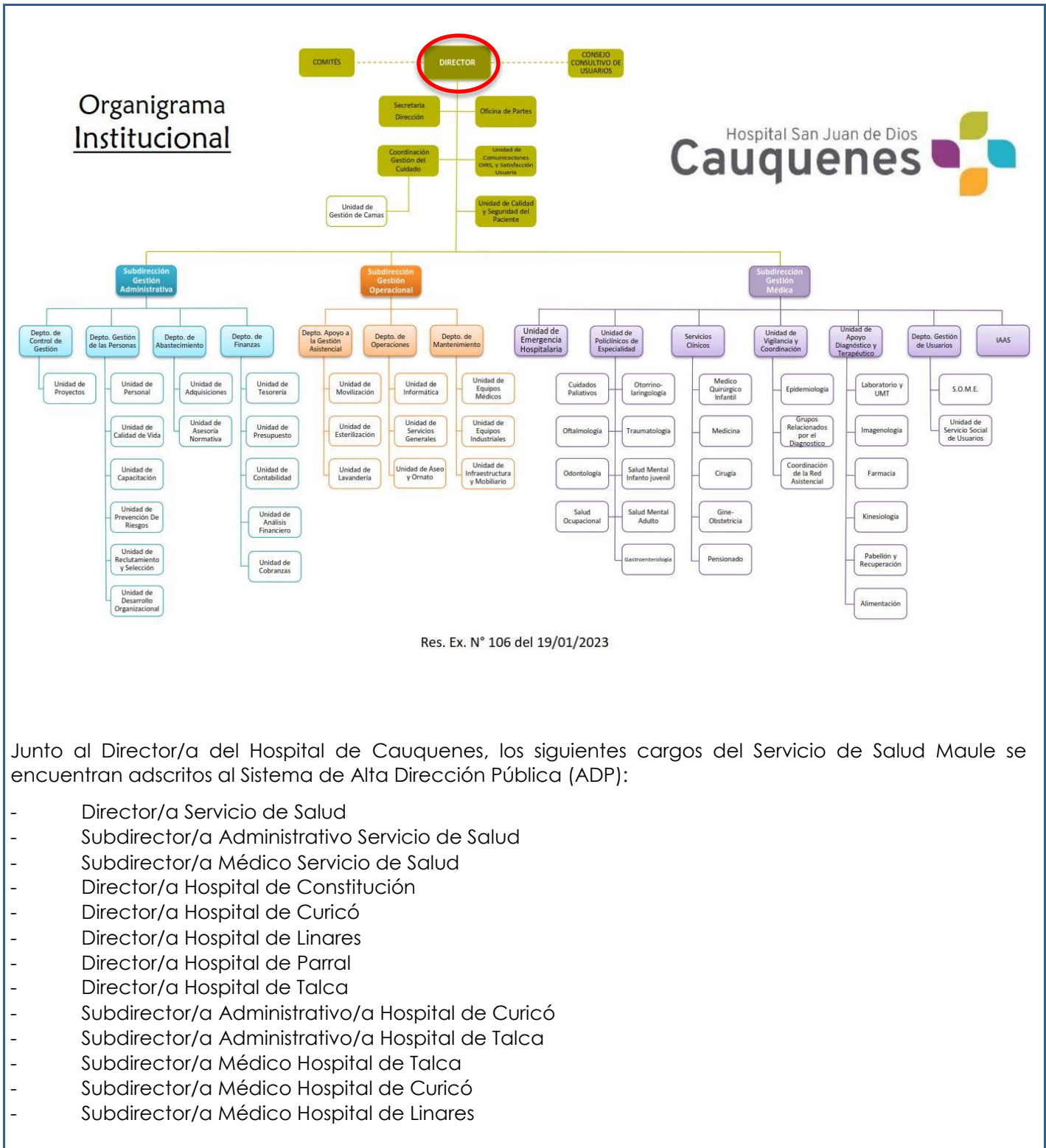
**Actores Claves:**

- Servicio de Salud Maule
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Centro Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República

**Asociaciones de Funcionarios:**

<b>Asociaciones</b>	<b>Afiliados</b>
FENPRUSS	55
FENTESS	1
Asociación de Técnicos Paramédicos	1
FENATS	270
COLMED	4
Colegio de Odontólogos	5
Colegio QF	3

### 3.4 ORGANIGRAMA



## 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, **por regla general.**

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.

-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/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.

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.