

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DE SAN FERNANDO¹
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Libertador
General Bernardo O'Higgins,
San Fernando

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de San Fernando le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, velando por la adecuada gestión de los departamentos de Finanzas, Logística y Adquisiciones, Recursos Físicos, Servicios Generales, Equipos Médicos, Movilización y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución autogestionada, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

Funciones Estratégicas del Cargo:

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo del Hospital de San Fernando le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento, en concordancia con la planificación de la red asistencial, gestionando la distribución y control del presupuesto entre los distintos Departamentos y Subdirecciones, permitiendo una adecuada gestión para los beneficiarios del sistema.
- 2.Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
- 3.Gestionar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento del propio establecimiento y definir políticas de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.
- 4.Gestionar los procesos de adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones de acuerdo a las normas Ministeriales y ley vigente.
- 5.Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y Unidades asesoras del establecimiento, y prestar asesoría técnica a todas las jefaturas, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos con el Servicio de Salud en respuesta a las necesidades y requerimientos de los

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-08-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

beneficiarios.

6. Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el establecimiento, con la finalidad de entregar información para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales como lo son la telemedicina, entre otras.

7. Apoyar desde el ámbito de su competencia y responsabilidad, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.

8. Desarrollar, proponer e implementar estrategias que permitan tener un adecuado equilibrio financiero, en el ámbito de su competencia y responsabilidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	80
Presupuesto que administra	M\$13.249.407

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital.	1.1 Fortalecer y mantener actualizado el sistema de control y gasto presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero. 1.2 Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas definidas en el ámbito de sus funciones. 1.3 Generar y reforzar un plan de trabajo para asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas. 1.4 Planificar y controlar la ejecución presupuestaria acorde a la normativa vigente y en coordinación con las distintas subdirecciones de la institución.

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

<p>2. Participar activamente en la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, en el ámbito de su competencia.</p>	<p>2.1 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia.</p> <p>2.2 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.</p>
<p>3. Promover la actualización tecnológica en el Hospital, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles del establecimiento.</p>	<p>3.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del establecimiento, en el ámbito de su competencia y de acuerdo a los lineamientos ministeriales y del Servicio de Salud.</p> <p>3.2 Monitorear la ejecución de los proyectos que se encuentren debidamente aprobados de acuerdo a los lineamientos ministeriales y del Servicio de Salud.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna de los equipos bajo su dependencia, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>4.2 Promover un adecuado desempeño de su equipo de trabajo en un buen ambiente laboral.</p> <p>4.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p>

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.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.363.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Ohiggins.

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 y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

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.*

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 10, del 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones del rubro de la salud, según requerimientos específicos de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Logística y compras
- Proyectos en Tecnologías de la Información
- Contabilidad y/o normas IFRS, o NIC-SP

***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**

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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.172
Presupuesto Anual	M\$37.345.927.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Red Asistencial del Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins está constituida por:

Hospitales de alta complejidad:

- Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins de Rancagua.
- Hospital San Juan de Dios de San Fernando.

Hospitales de mediana complejidad:

- Hospital Dr. Ricardo Valenzuela Sáez de Rengo.
- Hospital Santa Cruz de Santa Cruz.

Hospitales de base comunitaria:

- Hospital de Coínco.
- Hospital Santa Filomena, de Graneros.
- Hospital Del Salvador, de Peumo.
- Hospital de Pichidegua.
- Hospital San Vicente de Tagua-Tagua
- Hospital de Pichilemu.
- Hospital de Litueche.
- Hospital de Marchigüe.
- Hospital Mercedes, de Chimbarongo.
- Hospital de Lolol.
- Hospital de Nancagua.

Red de Atención Primaria Municipal:

- 5 Centros de salud mental (COSAM).
- 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF).
- 33 Centros de Salud Familiar (CESFAM).
- 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU).
- 8 Servicios de Atención médica de Urgencia (SAMU).
- 1 Consultorio General Rural, 79 Postas de Salud Rural PSR.

El Hospital San Juan de Dios de San Fernando se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud O'Higgins. Es un establecimiento de alta complejidad, que además busca cumplir con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

- Integrado a la red asistencial.
- Desarrollo institucional, esto quiere decir que existan líneas concretas de desarrollo en todo ámbito, desde RRHH hasta la gestión clínica y satisfacción usuaria.
- Estabilidad financiera con presupuesto autónomo.

El Hospital San Juan de Dios de San Fernando encabeza una de las cuatro micro redes del Servicio de Salud O'Higgins, la cual incluye a los hospitales de baja complejidad de Nancagua y Chimbarongo, 3 CESFAM, 1 Consultorio y 13 Postas de Salud Rural.

Misión Institucional:

Favorecer el derecho de acceso oportuno a la salud de los usuarios de la micro área de San Fernando y lograr la satisfacción de sus necesidades en un marco de mejora continua de la calidad y la humanización de las atenciones, optimizando el uso de los recursos humanos y materiales disponibles en un ambiente laboral armónico y en un modelo de gestión en red asistencial.

Visión Institucional:

Ser un Hospital de excelencia en atención de calidad al paciente de la red asistencial.

Principales Consultas por Especialidad

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PEDIATRIA	4.646	5.278	5.354	6.714	4.272	4.591	6.441	7.583
MEDICINA INT.	11.540	13.520	13.962	13.576	7.569	9.556	14.251	21.955
BRONCOPULMONAR	4.032	3.951	4.123	2.801	493	0	169	0
CARDIOLOGIA	3.249	2.958	3.279	2.960	1.178	949	2.683	2.277
CIRUGIA INFANTIL	619	2.042	1.458	109	753	808	1.917	2.127
CIRUGIA	5.499	6.784	7.228	7.755	3.208	4.676	5.846	6.386
OBSTETRICAS (ARO)	2.272	2.741	3.117	3.608	3.326	3.661	4.119	4.494
GINECOLOGICAS	2.225	2.541	2.361	4.611	2.783	4.455	5.360	6.317
NEUROLOGIA	2.437	3.079	2.941	3.411	3.486	3.849	4.300	4.600
OFTALMOLOGIA	3.194	5.368	2.414	1.672	302	796	3.971	4.229
OTORRINO	3.077	6.732	5.863	5.416	2.617	3.687	4.075	4.003
PSIQUIATRIA	4.249	4.495	4.959	4.254	4.624	4.283	4.304	4.832
TRAUMATOLOGIA INFANTIL	4.179	4.160	4.317	4.804	1.679	1.976	766	0
TRAUMATOLOGIA ADULTO	10.678	5.864	5.312	3.859	2.327	3.199	6.800	8.484
UROLOGIA	3.515	4.404	3.439	3.190	2.188	2.764	2.840	5.493
TOTAL	65.411	73.917	70.127	68.740	40.805	49.250	67.842	82.780

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan a continuación:

INDICADORES HOSPITALARIOS	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nº DE CAMAS	179	179	178	178	178	178	156	156
EGRESOS	7.810	9.000	9.230	8.976	5.981	6.175	6.979	7.306
PROMEDIO ESTADIA	5,3	5,1	5,1	5,24	5,99	6,05	5,84	5,86
INDICE OCUPACIONAL	71,3	71,5	74,9	74,77	59,05	65,94	71,85	73,09
INDICE LETALIDAD	2,3	2,1	1,8	2,38	3,41	4,1	2,38	2,08
INDICE ROTACION	3,7	4,2	4,3	51,49	36,78	40,04	44,84	45,43
INTERVALO SUSTITUCION	2,1	2	1,7	1,8	4,1	3,1	2,3	2,2

Lista de Espera Quirúrgica de Hospital San Juan de Dios de San Fernando:

Especialidad	L.E Quirúrgica SIGTE al 04.10.19	L.E Quirúrgica SIGTE al 31.05.24
TRAUMATOLOGÍA	727	1.628
OTORRINOLARINGOLOGÍA	519	333
CIRUGÍA DIGESTIVA	509	795
GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA	255	549
UROLOGÍA Y NEFROLOGÍA	150	262
DERMATOLOGÍA	134	111
ODONTOLOGÍA	113	191
CIRUGÍA CARDIOVASCULAR	72	61
NEUROCIRUGÍA	71	154

OFTALMOLOGÍA	35	412
PLÁSTICA Y REPARADORA	14	55
CIRUGÍA DE CABEZA Y CUELLO	3	10
Total general	2.602	4.561

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad de Hospital San Juan de Dios de San Fernando:

ESPECIALIDAD	L.E Consulta Nueva Especialidad SIGTE al 04.10.19	L.E Consulta Nueva Especialidad SIGTE al 31.05.24
REHABILITACION ORAL	3.677	693
OFTALMOLOGIA	3.536	381
TRAUMATOLOGIA Y ORTOPEDIA	2.340	411
ENDODONCIA	2.208	526
OTORRINOLARINGOLOGIA	1.904	3.916
CIRUGIA BUCAL	1.613	102
GINECOLOGIA	1.356	381
ODONTOPEDIATRIA	1.188	158
CIRUGIA GENERAL	1.186	1.109
ORTODONCIA Y ORTOPEDIA DENTO MAXILO FACIAL	1.078	408
TRAUMATOLOGIA Y ORTOPEDIA PEDIATRICA	975	436
OBSTETRICIA	812	31
PEDIATRIA	469	82
MEDICINA INTERNA	464	187
GASTROENTEROLOGIA ADULTO	448	726
UROLOGIA	427	745
CIRUGIA PEDIATRICA	417	36
CARDIOLOGIA	286	716
PSIQUIATRIA PEDIATRICA Y DE LA ADOLESCENCIA	241	171
NEUROLOGIA ADULTO	239	41
CIRUGIA Y TRAUMATOLOGIA BUCO MAXILOFACIAL	192	73
PSIQUIATRIA ADULTO	157	12
Otras Especialidades	418	548
Total general	25.631	11.889

En relación a la deuda financiera del Hospital San Juan de Dios de San Fernando, esta asciende a M\$3.375.- al 30 de Junio de 2024.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos: En el ámbito interno, el/la Subdirector/a Administrativo de Hospital, se relaciona principalmente con:

- **Director/a del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- **Subdirector/a Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas**, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- **Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud O'Higgins**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Enfermería y Subdirector/a de Matronería**, con

quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.

Además se relacionará directamente con el **staff de asesores del Director/a del Hospital**, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (Auditoría, Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales).

Clientes Externos: el/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes y su foco principal de su atención, asegurando la resolutivez al interior del establecimiento. Adicionalmente se relaciona con:

- Ministerio de Salud: el Hospital en su condición de establecimiento autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Dirección del Servicio de Salud O'Higgins: a través de negociaciones presupuestarias, gestión en red en el área de su competencia, y formulación de iniciativas de inversión.
- Superintendencia de Salud: el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- Hospitales de la Red (públicos y privados), así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- Contraloría General de la República, entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración.
- Servicio de Impuestos Internos: en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, instituciones privadas y públicas: convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.
- Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación: con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Secretarios Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud: con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Red clínica privada local y área metropolitana.
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.

Asociaciones de Funcionarios:

Asociaciones de Funcionarios	Nº de Afiliados Hospital*
FENATS BASE	370
FENATS NACIONAL	259
FENPRUSS	146

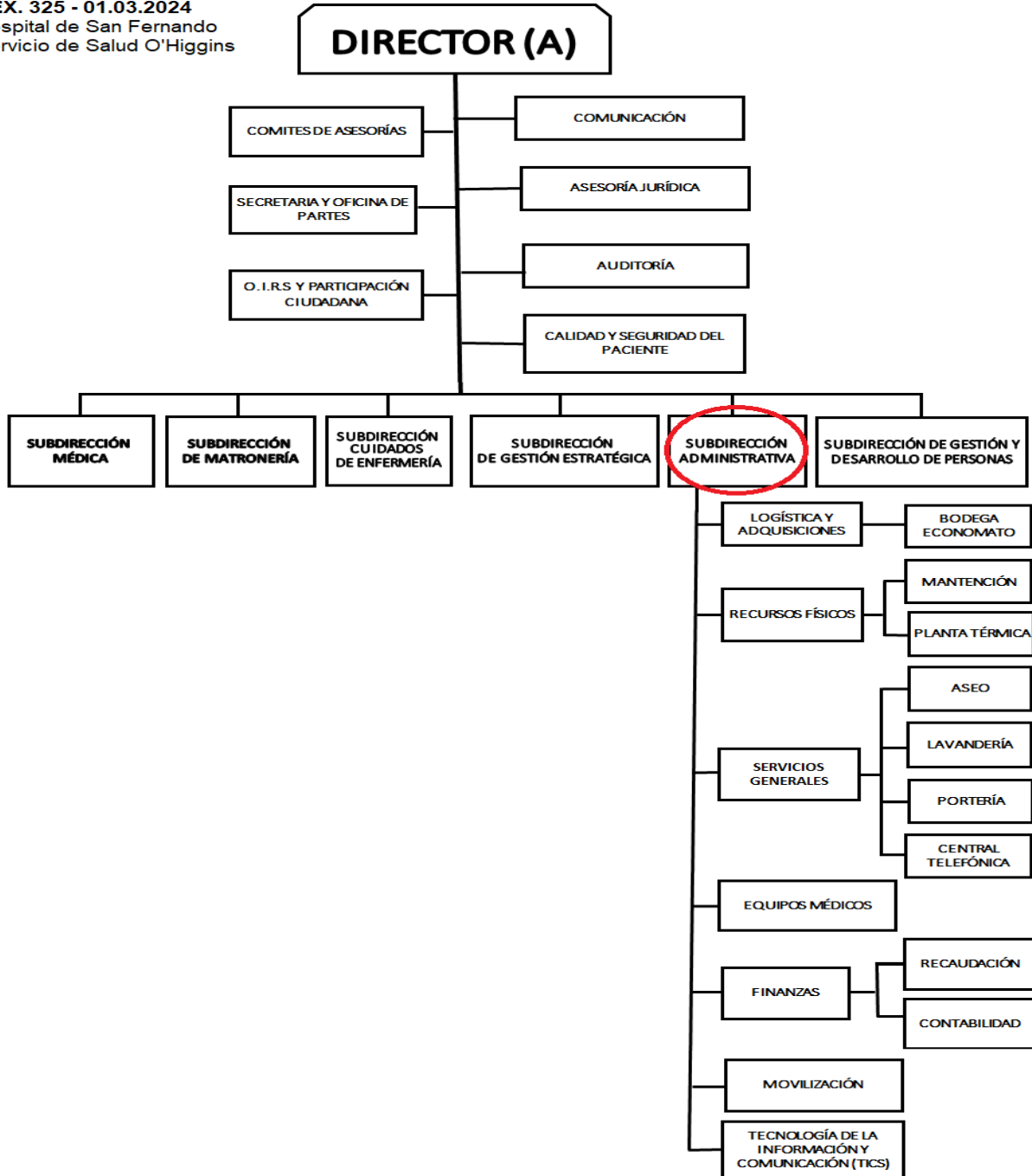
ASENF	99
-------	----

*FUENTE: SIRH : A Junio de 2024.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Establecimiento.

REX. 325 - 01.03.2024
Hospital de San Fernando
Servicio de Salud O'Higgins



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud O'Higgins son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.

2. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.

3. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.

4. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.

5. Director/a de Hospital Santa Cruz.

6. Director/a de Hospital de San Fernando.

7. Subdirector/a Médico de Hospital de San Fernando.

8. Subdirector/a Administrativo de Hospital de San Fernando.

9. Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.

10. Subdirector/a Médico de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.

11. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.

12. Director/a de Hospital Rengo.

13. Subdirector/a Médico de Hospital Rengo.

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar

más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley

del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las 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.