Este Acto Administrativo incorpora Firma Electrónica Avanzada, conforme a la Ley 19.799. El documento impreso es sólo una copia del documento original.

QUILLOTA, 30 de diciembre de 2022.
La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

D.A NUM: 11.806 /VISTOS:

1. Oficio N°6619 de 20 de diciembre de 2022 de Director del Departamento de Salud Municipal a Alcalde en que solicita aprobación del Honorable Concejo Municipal de Quillota para Asignaciones Especiales Articulo 45 Ley 19.378 contenidas en el Plan de Competitividad de Recursos Humanos de Salud Quillota año 2023;
2. Certificado de Disponibilidad Presupuestaria N°2717 de 21.12.202, emitido por la Sub Director de Finanzas del Departamento de Salud de Quillota;
3. Acuerdo N°415/2022, Acta N°46/2022, adoptado por el Honorable Concejo Municipal de Quillota en Sesión Ordinaria de 29/12/2022;
4. El Acuerdo Nº003-B/2021 adoptado por el Honorable Concejo Municipal de Quillota en Sesión de Instalación de Concejo Municipal periodo 2021-2024 de fecha 02/07/2021, que autoriza al Secretario Municipal la tramitación de los Acuerdos sin esperar la aprobación del Acta;
5. Las facultades que me confiere la Ley Nºl8.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones

D E C R E T O

PRIMERO **PROMULGASE** EL Acuerdo N°415/2022, Acta N°46/2022, adoptado por el Honorable Concejo Municipal de Quillota en Sesión Ordinaria de 29/12/2022, que dice: **"Por unanimidad se aprueba autorizar Asignaciones Especiales de acuerdo al Artículo 45 Ley 19.378 contenidas en el Plan de Competitividad de Recursos Humanos de Salud Quillota 2023, en los siguientes términos:**

CONSIDERANDO LA LEY 19.378

El Artículo 45 de la Ley 19.378 establece lo siguiente: "Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios Asignaciones especiales de carácter transitorio. Dichas asignaciones podrán otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel y la categoría funcionaria del personal de uno o más establecimientos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del servicio. En cualquier caso, dichas asignaciones deberán adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora. Estas asignaciones transitorias durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año."

De acuerdo a lo antes señalado, se determinan como requisitos de procedencia de dicha Asignación:

1) Adecuación a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora: Es indispensable que exista disponibilidad presupuestaria en el año respectivo para entregar este tipo de beneficios;

2) Aprobación del Concejo Municipal: La entrega de estas asignaciones debe ser aprobada por el Concejo Municipal, el que debe dar razón fundamentada de su decisión por medio de un acuerdo que sea autosuficiente, es decir, que se baste a sí mismo, tanto por los antecedentes que ha tenido a la vista como la decisión que adopte; y

3) Necesidades del servicio: La causa determinante de estas asignaciones es la necesidad del servicio. Se trata de un concepto de contenido flexible, que debe ser analizado y determinado por el Concejo Municipal al resolver sobre la eventual entrega de estas asignaciones.

DISTRIBUCION:
Concejales - Alcaldía - Control – Adm. Municipal – Salud – RR.HH. Salud - Delegación San Pedro - Acuerdo N°415/2022 - Acta Nº46/2022 - Secretaría Municipal - Transparencia.
OCS/HCM/DMB/gdr. -

a) Definición de labores no estatutarias: En cuanto a las labores estatutarias y las no estatutarias, no existe una definición expresa en las Leyes N°s 19.378, 18.883 y 18.575, por lo que, sin perjuicio de los deberes y obligaciones establecidos para los funcionarios públicos del Estado, (que desarrollan labores de responsabilidad administrativas y directivas que va más allá de su profesión como tal), el Departamento de Salud de Quillota aparte de realizar las labores definidas por el Ministerio de Salud (labores estatutarias) que están plasmadas en el ejercicio de programación que da pie al Plan de Salud Anual, contenida a su vez en las especificidades técnicas de cada programa de Atención Primaria de Salud, en relación a las profesiones clínico asistenciales, y las orientaciones técnico programáticas para cada una de estas profesiones emanadas desde el mismo MINSAL, desarrolla la Gestión de Lineamientos Estratégicos Locales (labores no estatutarias), aprobados por el Honorable Concejo Municipal en Acta Nº 48/2019 acuerdo 437/2019 sesión Ordinaria de fecha 2 de diciembre de 2019 Decreto Alcaldicio N 11884, que dice relación con los Lineamientos Estratégicos locales para el año 2020 y 2024.

Para dar cumplimiento a la gestión de los lineamientos antes señalados, en el Plan de Salud del año 2023, se establecieron 5 desafíos comunales, los que serán abordados en los 5 ámbitos de desarrollo estratégicos:

1. MODELO DE ATENCIÓN
   - Atención, cuidado integral y continuo en Red de las personas y sus familias, en todas las etapas del ciclo vital, desde el modelo local de Saludquillota.
   - Fortalecimiento de la Resolutividad
   - Mejoramiento y Evaluación continua de la calidad de atención clínica y de apoyo
   - Desarrollo de líneas de prevención y promoción transversales e integradas en la red.
   - Mantención y aumento de satisfacción usuaria.
   - Desarrollo de la inclusión social
2. PARTICIPACION SOCIAL Y TRABAJO INTERSECTORIAL
   - Desarrollo del trabajo intersectorial
   - Fortalecimiento de la participación social en salud
3. DESARROLLO DE PERSONAS
   - Fomento de una cultura de buen trato y climas laborales.
   - Fortalecimiento de la gestión de las personas.
4. EFICIENCIA PRESUPUESTARIA, FINANCIERA Y LOGISTICA
   - Inversión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y tecnologías de la red asistencial.
   - Fortalecimiento de la planificación y control efectivo de ingresos y gastos
5. LINEAS TRANSVERSALES
   - Fortalecimiento de la vinculación con el resto del Municipio
   - Ciudadanizar la Salud

Esta asignación tiene una naturaleza esencialmente discrecional, esto es, que compete exclusivamente a la municipalidad, con aprobación del concejo, determinar su procedencia, en consideración a la disponibilidad de sus recursos o a las necesidades del servicio, pudiendo otorgarla en la fecha que estime oportuna, rebajarla e incluso dejarla sin efecto dentro del respectivo año o de uno para otro, sin expresión de causa, en razón de las variaciones que experimente su presupuesto.CONSIDERANDO LAS RAZONES DE SERVICIO

1.- Necesidad de cumplir con el Artículo 56 de la Ley 19.378 en lo que dice relación a la organización de la entidad administradora y la consiguiente necesidad de jerarquizar la estructura y definir el rol rector. Necesidad indicada por Ley (Artículo 56 Ley 19.378) de estructurar la Entidad Administradora de Salud

-ROL RECTOR y Tejido organizacional

La ejecución de las tareas asignadas y delegadas por el MINSAL junto a las derivadas del Modelo de Salud Local y el Plan de Salud, hace necesario constituir un tejido organizativo a nivel de la entidad administradora y los distintos establecimientos de salud bajo su dependencia, de forma de dar respaldo a las diferentes acciones que permiten cumplir con la Misión de entregar los servicios y prestaciones de salud a la comunidad. A diferencia de

los demás estatutos del sector público, el Estatuto de Atención Primaria no contempla escalafones, y sólo considera asignaciones directivas por medio del Artículo 27 para centros de salud. Se hace necesario definir y estructurar una función rectora, que no se limite sólo a brindar asesoría administrativa y técnica, sino que potencia un mayor impacto en la gestión impulsando procesos innovadores, elevando el nivel de desarrollo institucional en directo beneficio y bienestar de las personas de la comuna.

La gestión y la estructura organizacional así establecida, ha logrado un éxito del sistema local de salud reconocido por la comunidad; las autoridades comunales, entes técnicos del SSVQ, siendo un referente de las distintas comunas del país.

2.- Necesidad de conducir y gestionar las exigencias derivadas de la aplicación del Modelo Comunal de Salud. En el marco de la política nacional de modernización del Estado y en el marco de la reforma sanitaria que vivió el país, la comuna de Quillota, favorecida por las orientaciones ministeriales respecto a los Sistemas locales de Salud, como también a los procesos de reorientación o modernización del Estado, definió un modelo que fomenta la promoción y garantías ciudadanas; la Oportunidad, Calidad y Capacidad Resolutiva del nivel prestador; el enfoque familiar y comunitario; las comunidades rurales saludables; la implementación de planes de familia saludable, el enfoque territorial, y el funcionamiento en Red de Salud Quillota.

El Modelo "De Promoción de Salud y Garantías Ciudadanas" se fue instalando progresivamente, así como progresivamente se fueron mostrando los resultados tanto en lo sanitario como en la gestión. Pero también implicó un importante crecimiento de las responsabilidades a la par del aumento de la dotación; creación de nuevos programas y establecimientos; y la consiguiente necesidad de adecuar la estructura organizacional y asignar una mayor carga a quienes cumplen roles directivos. Los resultados positivos hacen necesario preocuparnos de aspectos tales como la inducción a los nuevos funcionarios, la proyección a las distintas instancias internas y externas siendo necesario en ambos aspectos, dar un rol activo a los funcionarios y funcionarias antiguas a objeto que quienes han participado en la formulación como ejecución de este modelo local la proyección a las nuevas generaciones, dándole vida y continuidad a la Institución en sus pilares.

3.- Necesidad de incorporar el Crecimiento, complejidad y exigencias de Calidad en las exigencias de la gestión actual. Derivadas de las actuales exigencias centrales (ministeriales); del aumento de inscritos per cápita y de usuarios del sistema; del mayor número y especialización (o resolutividad) de las prestaciones; del aumento de la Demanda; del aumento en cantidad y diversidad de la dotación y del aumento del presupuesto a Salud Quillota y del financiamiento; de la superación de brechas, todas estas condiciones del escenario actual en que se desenvuelve la APS y que implican un conjunto relevante de mayor carga además de exigir nuevas competencias que van más allá de la labores estatutarias.

Hoy las responsabilidades implican y obligan a administrar y gestionar Urgencia; Especialidades; GES; Resolutividad, labores todas ellas que se han incorporado al nivel primario de atención siendo propias del nivel secundario, delegadas desde el MINSAL y sin incorporar financiamiento para su administración, debiendo recaer en los mismos directivos y otros integrantes de la administración. Necesario es consignar que este escenario descrito dista bastante del formado hasta la aparición de la Ley 20,250 cuando se traspasó a la dotación de la entidad administradora desde el Código del Trabajo al Estatuto de Atención Primaria.

4.- Necesidad de administrar y gestionar Convenios maximizando los resultados a objeto de aumentar los recursos para la comuna. Instrumentos contractuales entre la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota y la Ilustre Municipalidad de Quillota, la que tiene a su cargo la administración de la red de establecimiento de salud primaria, para la atención de ciudadanos, familias y comunidad inscritos.

Desde que se da inicio en el año 1999, los convenios han incrementado anualmente el número, recursos financieros y en los procesos de ejecución, lo que conlleva a realizar una mayor gestión de los recursos en tres líneas: Recursos Humanos, Inversión y Gastos Operacionales. Lo que permite acceder a una oferta que no están

en la canasta de salud financiada por per cápita, en forma oportuna, resolutiva y de calidad. Generando una mayor carga de responsabilidad y trabajo distintas a las exigencias estatutarias.

5.- Necesidad de definir y ejecutar Lineamientos estratégicos comunales adicionales a las exigencias del Plan de Salud Local contemplados en la Ley 19378. Define las líneas estratégicas de desarrollo de la organización sustentadas en las líneas ministeriales y el modelo de salud local.

La necesidad de servicio señalada junto con incorporar el mayor aumento en cantidad y complejidad de los lineamientos ministeriales - lo que ha determinado progresivamente mayores exigencias en la gestión, coordinación y conducción de los servicios de la Atención Primaria de Salud Municipal -, se hace cargo de un conjunto de exigencias propias de los desafíos Municipales que se concreta en la gestión del modelo comunal de salud (que implica diseño, Planificación, ejecución y conducción de un gran número de establecimientos adicionales a los delegados por el MINSAL) y; de amplias materias relacionadas e integradas a la conducción del Sistema Municipal de Salud provenientes de la priorización que realiza el municipio de variables del mundo socio-sanitario de la comuna y que se relacionan con el quehacer natural de los centros de salud.

6. Necesidad de generar estímulos para lograr tener dotación estable en RRHH críticos o sensibles a la rotación. Contempla los Recursos humanos del estamento Médico, profesionales del nivel directivo de la entidad administradora y Técnico de Nivel Superior en Enfermería que históricamente son deficitarios en el reclutamiento y en la permanencia. Los funcionarios paramédicos (categoría D) que cuenten con Título de Técnico Nivel Superior y que además tengan especialización en las áreas de Farmacia o Esterilización o Dental o Alimentación o Radiología e Imagenología o Laboratorio Clínico y Servicios de Sangre, reconocidas por la Superintendencia de Salud. En atención que ambos estamentos son alta sensibilidad en el otorgamiento de prestaciones a las personas y comunidad.

En relación con la Asignación de Campos Docentes las razones de servicio son:

- Garantizar la mantención de campos académicos de calidad en todos los establecimientos de Red Municipal de Centros de Salud de Quillota.
- Asegurar la implementación de nuevos campos docentes de calidad en SaludQuillota.
- Dotar a la Dirección de SaludQuillota de instrumentos que posibiliten una mejor designación de Coordinadores/as Académicos, Tutores/as y Apoyos.
- Contribuir al fortalecimiento del modelo de gestión local, a través de relaciones institucionales con centros formadores de la Región y del país.
- Formar a los futuros trabajadores de SaludQuillota.

ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE FUNDAMENTAN LAS RAZONES DE SERVICIO

- Plan de Salud Comunal y lineamientos planes de acción aprobados por el Honorable Concejo Municipal en Acta Nº 43-2022 acuerdo 373/2022 sesión Ordinaria de fecha 30 de noviembre de 2022
- Decreto Alcaldicio N° 3394 de fecha 05 de marzo de 2018 sobre razones de servicio.

Las asignaciones Art. 45 Ley 19.378 propuestas para el año 2023 son las siguientes:

I ASIGNACIONES RELATIVAS AL NIVEL DE DOTACIÓN MÉDICA

Universo: Dotación de Médicos Cirujanos contratados en Categoría A de la Carrera Funcionaria.

A) Asignación Retención Médicos:

A médicos cuyas remuneraciones correspondan a los niveles 15,14 y 13 de la Carrera Funcionaria, correspondiente al 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, pagadera mensualmente, a contar del enero y hasta diciembre del presente año. Para tener derecho a esta asignación, el profesional médico debe cumplir con los siguientes requisitos específicos: estar en nivel 15, 14 ó 13 de la carrera funcionaria.

B) Asignación Mejoramiento Oportunidad en la Atención Campaña de Invierno:

Para asegurar y mejorar la atención médica en época de invierno, se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria para profesionales médicos, pagadera mensualmente, a contar del mes de Junio y hasta Septiembre del presente año, proporcional a la jornada trabajada, y será aplicable para médicos que presenten nombramiento de 22 horas semanales como mínimo y que no disminuyan su jornada laboral en el período de julio a septiembre del presente año. Tendrán derecho a esta asignación los profesionales médicos que atiendan en cualquiera de las siguientes modalidades, dentro de su jornada contratada:

B.1 Atención Integral: Se refiere a la atención de usuarios/as de nuestro sistema de todos los grupos etáreos, sin restricciones de preferencia por razones de desarrollo profesional.
B.2 Poli de choque – respiratorio: Se refiere a la atención de mayor número de consultas en modalidad de poli choque, por patologías tanto respiratorias como de morbilidad general.
B.3 Extensión horaria dos días a la semana: Se refiere al hecho de asumir al menos dos turnos completos a la semana en horario de extensión (17:20 a 20:00 horas, de lunes a viernes, y desde las 08:00 a las 14:00 horas, los sábados). En este caso, se entiende que el médico tendrá derecho a esta asignación independientemente de que cumpla turnos de extensión como parte de su jornada laboral o en la modalidad de horas extraordinarias.

C) Asignación médicos prioridades locales

Con el fin de incentivar la participación y gestión de profesionales médicos en líneas de trabajo priorizadas en el modelo de Gestión centrado en la Promoción de Salud y Garantías Ciudadanas de Salud Quillota, se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los médicos/as que presenten nombramiento de 11 hrs semanales como mínimo y que destinen al menos 11 horas de su jornada a la gestión y atención clínica en Plan Familia Saludable, Salud Mental ó Atención en centros rurales, pagadera mensualmente, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del presente año, y se pagará por labores presenciales, efectivamente cumplidas y no corresponderá su pago en caso de licencias médicas, permiso sin goce de sueldo y feriados legales.

Un profesional médico tendrá derecho a un máximo de dos asignaciones Artículo 45.

El medio de verificación para proceder al pago de estas asignaciones será el informe mensual del/a Director/a del establecimiento que corresponda.

II ASIGNACIONES RELATIVAS AL NIVEL DE DIRECCIÓN CORPORATIVA

Universo: Dotación de funcionarios en Categoría A, B, C y E de la Carrera Funcionaria, que cumplen funciones de gestión y responsabilidad, que no estén considerados en el art. 27 inciso 1 y 2 de la Ley 19.378.

D) Asignación Gestores: De acuerdo al Plan de Salud Comunal, los Lineamientos estratégicos, los convenios a administrar, el crecimiento de la complejidad y calidad exigidas por el ministerio de salud y al crecimiento de la dotación y la planta física y; la conformación de los distintos niveles jerárquicos de nuestro modelo de gestión en red, se propone una asignación diferenciada de acuerdo al nivel de responsabilidad para los distintos profesionales y técnicos, sean estos pertenecientes a los equipos de consultorios o de la entidad administradora.

Este Acto Administrativo incorpora Firma Electrónica Avanzada, conforme a la Ley 19.799. El documento impreso es sólo una copia del documento original.

D.1 Entidad Administradora

N°	Nivel Jerárquico	Cargo	Categoría	Asignación
1	**Dirección**	Director DDS	B	$2.750.000
2	**Subdirección**	Sub Director/a Técnico Programático	A	$1.570.000
3		Sub Director/a Finanzas	B	$1.250.000
4		Sub Director/a RR.HH	B	$1.250.000
5		Sub Director/a de Modelo en Red	B	$1.250.000
6		Encargado/a Administrativo/a y financiero Proyecto Centro del Bienestar para personas mayores y sus familias	B	$750.000
7	**Jefaturas / Encargados de Gestión**	Jefe/a Complejo Bulnes	A – B	$750.000
8		Jefe/a Servicio de Atención Primaria de Urgencias de Alta Resolución (SAR)	A – B	$750.000
9		Jefe/a Comunal Vigilancia Epidemiología	A – B	$500.000
10		Jefe/a Área Convenios	B	$500.000
11		Jefe/a Auditoria Administrativa	B	$500.000
12		Jefe/a Desarrollo Institucional	B	$500.000
13		Jefe/a de Admisión Comunal	C	$500.000
14		Jefe/a de Gestión Técnica de Salud Mental Comunal	B	$500.000
15		Jefe/a de Personal DDS	B-C	$500.000
16		Jefe/a Comunal de Farmacia	A	$500.000
17	**Encargados De Administración**	Encargado/a Unidad de Negocios	B-C	$400.000
18		Encargada/o Coordinación Comunal Administración GES	B-C	$250.000
19		Encargada/o Comunal REAS	B-C	$250.000
20		Encargada/o de Remuneraciones	B-C	$250.000
21		Encargada/o Informática	B-C	$250.000
22		Encargada/o de Red de Abastecimiento	B-C	$400.000
23		Encargada/o Contabilidad y Presupuesto	B-C	$250.000
24		Encargada/o Tesorería	B-C	$250.000
25		Encargado de Recursos Físicos	B-C	$400.000
26		Encargada/o Bienestar	B-C	$190.000
27		Encargado/a de Movilización	B-C	$190.000
28		Encargado/a de Proyectos de Normalización Sanitaria	B-C	$250.000
29		Encargado/a de Licencias Medicas	B-C	$190.000
30	Encargada de Área	Medico Regulador Centro de Salud Cardenal Raúl Silva Henríquez	A	$250.000

D.2 Equipos de Centros de Salud

N°	ASIGNACION	Cargo	Categoría	Asignación
31	**Encargados CECOF y Establecimientos no tradicionales**	Encargado Plaza Mayor	A – B	$570.000
32		Encargada CECOF María Ernestina Fernández	A – B	$500.000
33		Encargado CECOF Santa Teresita	A – B	$500.000
34		Encargada CECOF Cerro Mayaca	A – B	$500.000
35		Encargada Centro de Promoción de la Salud y la Cultura	A – B	$500.000
36		Encargada Casas de Acogida	A – B	$500.000
37		Encargada Plataforma de Gestión Familiar	A – B	$500.000

DISTRIBUCION:
Concejales - Alcaldía - Control – Adm. Municipal – Salud – RR.HH. Salud - Delegación San Pedro - Acuerdo N°415/2022 - Acta Nº46/2022 - Secretaría Municipal - Transparencia.
OCS/HCM/DMB/gdr. -

38		Encargada Emerger	A – B	$500.000
39	**Encargados Técnicos Administrativos Centros de Salud**	Encargada Técnico-Administrativa CESFAM La Palma	A – B	$250.000
40		Encargada Técnico-Administrativa CESFAM San Pedro	A – B	$250.000
41		Encargada Técnico-Administrativa CESFAM Boco	A – B	$250.000
42		Encargada Técnico-Administrativa CECOF Ruta Norte	A – B	$250.000
43		Encargada Técnico-Administrativa CECOF Santa Teresita	A – B	$250.000
44		Encargada Técnico-Administrativa CECOF Cerro Mayaca	A – B	$250.000
45		Encargado Técnico-Administrativa Centro de Promoción de la Salud y la Cultura	A – B	$250.000
46		Encargada Técnico-Administrativa Casas de Acogida	A – B	$250.000
47		Encargada de Jefe Técnico Plaza Mayor	A – B	$250.000
48		Encargada Técnica Ayutún	A – B	$250.000
49		Encargada Técnica de UAPO	A – B	$250.000
50		Encargada Técnica-Administrativa Plataforma de Gestión Familiar	A – B	$250.000
51		Encargado Laboratorio Clínico	A – B	$250.000
52		Encargado Central de Esterilización	A – B	$250.000
53		Encargado de Droguería	A – B	$250.000

III ASIGNACIÓN PARA LA PERMANENCIA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA INDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN AL MODELO SALUDQUILLOTA

Universo: Dotación de funcionarios en Categoría A,B,C,D,E y F de la Carrera funcionaria con más de 20 años ininterrumpido en Salud Quillota., con ello se busca la permanencia de los funcionarios y funcionarias en SaludQuillota, de modo que permite orientar a los funcionarios/as nuevos, o a los que no cuentan con experiencia y conocimientos necesarios que garanticen la satisfacción de los usuarios.

Que permitan asegurar el aumento en los grados de satisfacción usuaria de la ciudadanía de Quillota, una atención de calidad y el fortalecimiento y proyección del modelo de atención local centrada en la promoción de salud y garantías ciudadanas de los funcionarios más antiguos a los nuevos profesionales y a la trayectoria en el sistema.

La necesidad de conducir y gestionar las exigencias derivadas de la aplicación del modelo Comunal de Salud Quillota, de modo de dar estabilidad y proyección ante el incremento de la dotación asociada a nuevos programas y exigencias, hace necesario preocuparnos de aspectos tales como la inducción a los nuevos funcionarios, la proyección a las distintas instancias internas y externas siendo necesario en ambos aspectos, dar un rol activo a los funcionarios y funcionarias antiguos a objeto que quienes han participado en la formulación como ejecución de este modelo local, la proyecten a las nuevas generaciones, dándole vida y continuidad a la Institución en sus pilares identificatorios.
Con ello además se busca lograr evitar la rotación y el éxodo al sector priva y hospitalario respaldado por su basta experiencia.

DISTRIBUCION:
Concejales - Alcaldía - Control – Adm. Municipal – Salud – RR.HH. Salud - Delegación San Pedro - Acuerdo N°415/2022 - Acta Nº46/2022 - Secretaría Municipal - Transparencia.
OCS/HCM/DMB/gdr. -

E) Asignación permanencia, fortalecimiento e inducción Modelo SaludQuillota

Se propone una asignación de $ 100.000 para las categorías A y B, y $ 80.000 para las categorías C, D, E y F.

IV ASIGNACIONES RELATIVAS A PRIORIDADES PROGRAMATICAS SANITARIAS

Universo: Dotación de funcionarios en Categoría A, B, C, D, E y F de la Carrera funcionaria, que permitan fomentar la incorporación y retención de profesionales y no profesionales en líneas estratégicas de desarrollo del Modelo de Gestión centrado en la Promoción de Salud y Garantías Ciudadanas.

F) Asignación Campaña Vacunación

Se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los funcionarios de las categorías A, B, C, D, E y F, que adicional a sus funciones habituales realicen apoyo de Campaña de Vacunación por un mínimo de 20 hrs. Semanales, y se pagará proporcionalmente a las horas trabajadas, pagadera mensualmente por labores presenciales, efectivamente cumplidas en campaña de vacunación definidas para el año y certificadas por el Director de cada Centro de Salud, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del año 2023.

El pago de esta asignación excluye a quienes sean contratados exclusivamente para las campañas de vacunación.

G) Asignación Plan Familia Saludable

Se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los funcionarios de las categorías A, B, C, D, E y F, que cumplan labores en Plan Familia Saludable, por un mínimo de 20 hrs. Semanales y se pagará proporcionalmente a las horas trabajadas, pagadera mensualmente por labores presenciales, efectivamente cumplidas y certificadas por el Director de cada Centro de Salud, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del año 2023.

H) Asignación Apoyo Domiciliario a Pacientes Postrados y PADI

Se propone una asignación del 10% del Sueldo Base y Asignación de Atención Primaria a los funcionarios de las categorías A, B, C, D, E y F que fuera de su labor habitual realice apoyo domiciliario por un mínimo de 20 hrs. semanales, se pagará proporcionalmente a las horas trabajadas, pagadera mensualmente por labores presenciales, efectivamente cumplidas y certificadas por el Director de cada Centro de Salud, a contar del mes de Enero y hasta Diciembre del año 2023.

I) Asignación Campaña de Invierno Asociadas a Patologías Invernales/Respiratorias

Se propone otorgar una Asignación Artículo 45 a funcionarios/as de las distintas categorías que, en el marco de su jornada habitual, cumplan funciones adicionales o tengan una mayor presión asistencial y que impliquen la susceptibilidad de realizar medidas tendientes a absorber la demanda asistencial derivada/provocada en los meses entre junio y septiembre encomendadas para mejorar la oportunidad de atención en períodos de mayor demanda por parte de usuarios en Establecimientos de Salud, que cuenten con jornadas de al menos 22 horas semanales, por un mínimo de 20 horas semanales, equivalente al 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, se pagará proporcionalmente a las horas trabajadas, pagadera mensualmente por labores presenciales, efectivamente cumplidas y certificadas por el Director de cada Centro de Salud, a contar del mes de Junio y hasta Septiembre del año 2023.

Las asignaciones A-B-C-D serán incompatibles con otras asignaciones Artículo 45 establecidas en el marco de este Plan y con Asignaciones de Responsabilidad Directiva y Art. 45 de Gestores. Las asignaciones relativas a

prioridades Programáticas Sanitarias serán incompatibles con asignaciones de Responsabilidad Directiva y con la Asignaciones Art. 45 de Gestores.

Un funcionario tendrá derecho a un máximo de dos asignaciones Artículo 45.

El medio de verificación para proceder al pago de estas asignaciones será el informe mensual del/a Director/a del establecimiento que corresponda.

J) Asignación Especial de Urgencia.

Se propone otorgar una Asignación Artículo 45 a funcionarios/as de las distintas categorías que, en el marco de su jornada habitual, sean destinados a trabajar en dispositivos de atención de urgencia, dado el aumento de la demanda asistencial y la necesidad de organizar su funcionamiento para poder satisfacerla durante el periodo de tiempo destinados para tal efecto en Establecimientos de Salud organizados como sistemas de urgencia distinto a la modalidad SAR. Que cuenten con jornadas de al menos 22 horas semanales, por un mínimo de 20 horas semanales, equivalente al 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, se pagará proporcionalmente a las horas trabajadas, pagadera mensualmente por labores presenciales, efectivamente cumplidas y certificadas por el Director de cada Centro de Salud.

Esta asignación será incompatible con la asignación de campaña de invierno estipulada en la letra I.

Las asignaciones A-B-C-D serán incompatibles con otras asignaciones Artículo 45 establecidas en el marco de este Plan y con Asignaciones de Responsabilidad Directiva y Art. 45 de Gestores. Las asignaciones relativas a prioridades Programáticas Sanitarias serán incompatibles con asignaciones de Responsabilidad Directiva y con la Asignaciones Art. 45 de Gestores.

Un funcionario tendrá derecho a un máximo de dos asignaciones Artículo 45.

El medio de verificación para proceder al pago de estas asignaciones será el informe mensual del/a Director/a del establecimiento que corresponda.

K) **<u>Asignación Casas de Acogida</u>**: Otorgar una Asignación a funcionarios de las Categorías C, D y F que trabajan en las Casas de Acogida y Centro Ayutun con que este municipio cuenta en la Ciudad de Quillota y San Pedro, dicho personal realiza turnos de noche y fin de semanas, domingo y festivos; atendiendo a pacientes con enfermedades terminales o de difícil manejo.

k.1) Asignación Casas de Acogida: 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, para funcionarios/as de las Categorías C, D, E Y F de las Casas de Acogida que cumplan turnos nocturnos, sábados, domingos y/o festivos como parte de su jornada laboral en casa de acogida Beatita Benavides dependiente del Centro de Salud Dr. Miguel Concha y/o Casa de Acogida San Pedro dependiente de Cesfam San Pedro, que cumpla en esas mismas dependencias.

k.2) Asignación Casas de Acogida: 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, para funcionarios/as de la Categoría C, D, E Y F de las Casas de Acogida que cumplan turnos nocturnos, sábados, domingos y/o festivos como parte de su jornada laboral en casa de acogida Beatita Benavides dependiente del Centro de Salud Dr. Miguel Concha y/o Casa de Acogida San Pedro dependiente de Cesfam San Pedro, que cumpla en esas mismas dependencias.

k.3) Asignación **Centro Ayutun**: 10% de la suma del Sueldo Base y Asignación APS, para funcionarios/as de las Categorías C, D, E Y F del Centro Ayutun que cumplan la rotativa de cuarto turno, nocturnos, sábados, domingos y/o festivos como parte de su jornada laboral en Centro Ayutun.

L) **Asignación de Título Categoría D:** Otorgar una Asignación de $125.000.- a funcionarios de la Categoría D que posean título de Técnico de Nivel Superior en Enfermería, y autorización para ejercer en puestos de trabajo que requieran labor de mayor especialización en las áreas de: Farmacia, Esterilización, Dental, Alimentación, Radiología e Imagenología, Laboratorio Clínico y Servicios de Sangre, reconocidas por la Superintendencia de Salud.

M) **Asignación Campos Docentes:** Se propone una asignación para dotación general un diez por ciento (10%) del sueldo base, de acuerdo con nivel y categoría, para quienes participen de estrategia Campos Docentes Salud Quillota, en calidad de Coordinadores/as Académicos, Tutores/as o Apoyo Asistenciales Docentes, según Perfiles de Cargo definidos para tales funciones.

En caso de Coordinadores/as Académicos, se reconocerá derecho a pago por certificación mensual (mes vencido), emitida por superior directo, por labores de gestión cumplidas. En caso de permiso sin goce de sueldo no corresponderá pago de asignación.

En caso de Tutores/as y Apoyos Campos Docentes, se reconocerá derecho a pago de Asignación según cantidad de días efectivamente trabajados, de acuerdo con certificación de quien corresponda. Aquellas personas que cumplan horas de tutoría o apoyo que no sumen un día, tendrán derecho a acumular sus horas hasta cumplir el mínimo de un día, equivalente a nueve horas de trabajo. En caso de no existir internos/as o alumnos/as en práctica, licencia médica, permiso sin goce de sueldo o feriado legal no corresponderá pago de asignación.

El medio de verificación para proceder al pago de esta asignación será el informe mensual del /a Director/a del establecimiento que corresponda, en conjunto con el detalle de hoja de ruta por funcionario/a Tutor/a Apoyo y hoja de control de asistencia.

Esta asignación será incompatible con labores de Director/a, Encargados/as de Centros de Salud y Coordinador/a Académico/a de los Centros de Salud.

SEGUNDO: **ADOPTE** el Director del Departamento de Salud Municipal las medidas pertinentes para el cumplimiento de esta resolución.

Anótese, comuníquese, dése cuenta.

I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
SECRETARIO MUNICIPAL
MINISTRO DE FE

Firmado Digitalmente por
DIONISIO MANZO BARBOZA
ARQUITECTO
SECRETARIO MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
MINISTRO DE FE

I. MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
ALCALDE

Firmado Digitalmente por
OSCAR CALDERÓN SÁNCHEZ
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA

DISTRIBUCION:
Concejales - Alcaldía - Control – Adm. Municipal – Salud – RR.HH. Salud - Delegación San Pedro - Acuerdo N°415/2022 - Acta Nº46/2022 - Secretaría Municipal - Transparencia.
OCS/HCM/DMB/gdr. -