

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL PSIQUIATRICO EL PERAL¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Puente Alto

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o a la Directora del Hospital Psiquiátrico El Peral le corresponde dirigir y gestionar la áreas técnico-asistencial y administrativa-financiera de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, los lineamientos Ministeriales, del Servicio de Salud y la normativa legal vigente, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación con la red asistencial, con el fin de contribuir al logro de los objetivos sanitarios y metas del hospital, asegurando la entrega de un servicio de salud integral, y la atención oportuna y de calidad para sus beneficiarios y beneficiarias.

Funciones del Cargo:

1. Dirigir en el ámbito de su competencia el Hospital Psiquiátrico El Peral hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, normas, políticas, planes y programas de salud mental, de acuerdo con orientaciones ministeriales vigentes, favoreciendo el funcionamiento institucional desde el enfoque de Redes Integradas en Salud con énfasis en accesibilidad, equidad, eficiencia y de calidad técnica teniendo a la vista la población asignada del territorio del SSMS.
2. Instalación y monitoreo de indicadores de gestión para el fortalecimiento de la respuesta asistencial de la Unidad Hospitalaria de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva (UHTIRI).
3. Contribuir colaborativamente al proceso de articulación de la red de salud mental del SSMS y a la planificación de ésta, gestionando las relaciones de complementariedad del establecimiento con la Red Asistencial, el intersector y la comunidad, conforme a los objetivos sanitarios.
4. Velar porque los procesos de gestión y desarrollo de personas se realicen en forma adecuada, propiciando ambientes laborales saludables y motivadores, fortaleciendo el trabajo en equipo y el desarrollo de estilos de liderazgo que permitan la resolución de conflictos en forma armónica y el desarrollo de competencias.
5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento; y por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
6. Liderar el rediseño y desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en el proceso de acreditación de calidad, la optimización de los recursos disponibles y la mejora continua de procesos.
7. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria, en el marco del modelo de gestión asistencial.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-04-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mario Paublo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	324
Presupuesto que administra	\$ 8.415.982.000.-

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**.

DESAFIOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Impulsar la implementación efectiva del modelo comunitario de Salud Mental, conforme a los lineamientos ministeriales y al modelo de gestión de la Red, asegurando avances concretos en el fortalecimiento de la Unidad Hospitalaria de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva (UHTIRI), con foco en la mejora de la continuidad del cuidado, la integración territorial y el acceso oportuno a prestaciones intensivas de rehabilitación.</p>	<p>1.1 Fortalecer la oferta terapéutica integral y adaptativa, garantizando su alineación con las necesidades de los usuarios y usuarias de la Red, mediante una atención que contemple los ámbitos individual, grupal, familiar y comunitario.</p> <p>1.2 Promover la continuidad de los cuidados, mediante el fortalecimiento del trabajo conjunto con la red de salud y el sector intersectorial, asegurando la implementación del Plan de Cuidados Integrales y el desarrollo de procesos de rehabilitación psicosocial en contextos naturales, con la participación activa de los usuarios y sus familias.</p> <p>1.3 Fomentar la innovación y la mejora continua en la gestión de la salud mental, involucrando a la comunidad, el Consejo Consultivo y organizaciones sociales, promoviendo la participación activa de los usuarios en la definición de objetivos terapéuticos y contribuyendo al fortalecimiento de la red de salud mental del SSMS.</p>
<p>2. Mejorar el desempeño global del establecimiento mediante una gestión hospitalaria eficiente, efectiva y centrada en resultados, asegurando el cumplimiento de metas clínicas, operacionales y financieras, con énfasis en la optimización de procesos, el uso eficiente de recursos y la mejora continua de la calidad de atención y la satisfacción usuaria</p>	<p>2.1 Mantener la acreditación del hospital y desarrollar un modelo de gestión de calidad institucional orientado a la satisfacción usuaria, integrando políticas y estrategias para la eficiencia en el uso de los recursos, la optimización de los gastos y el cumplimiento de metas presupuestarias.</p> <p>2.2 Fortalecer los sistemas de control interno y de registro clínico, asegurando el cumplimiento de metas operacionales y el resguardo de la información, mientras se potencia la oferta terapéutica adaptada a las necesidades de los usuarios y usuarias, garantizando una atención de calidad y la mejora continua.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión de personas del establecimiento, alineando las prácticas de Gestión de Personas, con las directrices del Servicio de Salud</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un programa estratégico orientado a fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo, mejorar la calidad de vida laboral, prevenir riesgos de accidentabilidad y morbilidad laboral, y reducir</p>

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>Metropolitano Sur, las orientaciones ministeriales y los lineamientos del Servicio Civil, con el objetivo de mejorar el desempeño organizacional, optimizar el clima laboral, garantizar el desarrollo profesional continuo y asegurar la adecuada cobertura de puestos clave para la atención de calidad.</p>	<p>el ausentismo, con el objetivo de mejorar la retención del talento humano y potenciar el bienestar del personal. 3.2 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y las instancias de participación, promoviendo la colaboración continua con los centros formadores con convenio asistencial-docente, con el fin de optimizar la formación del personal y mejorar la calidad de atención en el establecimiento.</p>
<p>4. Fortalecer las condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias, asegurando ambientes de trabajo seguros, participativos y motivadores, con un enfoque transversal de género³ y promoviendo la ética y probidad pública en todos los niveles. Fomentar prácticas de liderazgo inclusivas, orientadas al bienestar del personal, mediante la implementación de estrategias que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento del desempeño, el respeto por los principios de transparencia y responsabilidad, y la mejora continua de la cultura organizacional.</p>	<p>4.1 Implementar una política de gestión y desarrollo de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género y principios de ética e integridad pública, de acuerdo a las directrices del Servicio y del Ministerio, promoviendo mecanismos de buenas prácticas laborales que favorezcan un ambiente laboral saludable, libre de violencia y que respete la dignidad de todas las personas, en todos los niveles organizacionales. 4.2. Fortalecer el modelo de trabajo de la oferta residencial del SSMS administrada por el establecimiento (Residencias Protegidas), asegurando que se base en el enfoque de derechos humanos, autonomía, vida independiente y la participación sociocomunitaria de las personas residentes, promoviendo la educación, formación continua y el desarrollo de competencias en todos los actores involucrados.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto/a Directivo/a 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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.778.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

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

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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

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/A

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, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 2ª del DFL N° 27 de 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 y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en modelo de salud mental comunitaria. **

***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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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>C2. 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>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)	324
Presupuesto Anual	\$ 8.415.982.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital Psiquiátrico El Peral, establecimiento de mediana complejidad, ubicado en la comuna de Puente Alto, depende administrativamente y técnicamente del Servicio de Salud Metropolitano Sur. La oferta de atención se orienta a la rehabilitación integral en contexto de atención cerrada, con personas mayores de 18 años, bajo el marco del Modelo de Gestión de la Unidad Hospitalaria de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva (UHTIRI). Por otro lado, el Hospital se encuentra desarrollando procesos de desinstitucionalización de personas con hospitalización prolongada (largas estadías).

Misión Institucional:

"Contribuir a la salud de la población asignada como parte de la red de Salud Mental, siendo una Institución Asistencial Docente que otorga atención psiquiátrica de alta complejidad, transitoria y especializada. Ser una Institución Pública integrada a la comunidad y centrada en las personas, que dispone de equipos de trabajo capacitados técnica y humanamente para el tratamiento, educación, rehabilitación y reinserción de sus usuarios y usuarias, apuntando hacia su mayor autonomía con procesos de atención de calidad y seguridad. Utilizar de manera eficiente los recursos e instalaciones físicas contando con una infraestructura acorde a las necesidades de los usuarios y usuarias."

Objetivos Estratégicos Hospital:

1. Profundizar modelo de salud integral, intercultural y biopsicosocial de la red.
2. Fomentar la Participación Social en Salud y las Alianzas con la Comunidad.
3. Lograr una gestión eficiente de los recursos financieros y presupuestarios.
4. Aumentar la satisfacción usuaria.
5. Asegurar el bienestar integral de los funcionarios.

Cobertura territorial:

Corresponde la atención a personas, mayores de 18 años, residentes en la zona sur de la Región Metropolitana, específicamente de las comunas de San Miguel, Lo Espejo, La Cisterna, Pedro Aguirre Cerda, San Joaquín, El Bosque, San Bernardo y Buin; y desde el año 2015, por medio de un convenio firmado entre ambos Servicios de Salud, se asignan cupos de Mediana Estadía para el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente. Con una población asignada de 911.763

El Hospital se encuentra en proceso de rediseño de la oferta en la atención desarrollándose dos ámbitos de atención clínica:

1. Unidad Hospitalaria de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva (UHTIRI).

Implementación por etapas hasta alcanzar dotación de 40 camas.

2. Sectores de Larga Estadía. En proceso de reducción de dotación de camas en el contexto de procesos de desinstitucionalización.

Además de la oferta de atención de salud, el Hospital administra las siguientes instancias residenciales, que son asesoradas técnicamente por el Servicio de Salud Metropolitano Sur:

- Residencia Protegida ubicada en calle Ana Luisa N°1147.San Miguel.
- Residencia Protegida ubicada en calle Paris N° 39. La Florida.
- Residencia Protegida ubicada en calle Eyzaguirre N° 01571.Puente Alto.

El año 2016, El Hospital Psiquiátrico El Peral se transforma en el primer Hospital Psiquiátrico Público Acreditado como prestador institucional de atención psiquiátrica y el año 2019 es el primero Re-Acreditado en su tipo.

Atiende las siguientes patologías GES:

- Esquizofrenia 1er episodio.
- Depresión.
- Trastorno Afectivo Bipolar.
- Ortesis.
- Urgencia Dental.

No se realizan atenciones ambulatorias, salvo algunos controles excepcionales post alta. No cuenta con Unidad de Emergencia

El Hospital Psiquiátrico El Peral es parte de la red Temática Salud Mental del Servicio de Salud Metropolitano Sur que comprende el territorio asociado a 11 Comunas: San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín, Buin, Calera de Tango, Paine y parcialmente La Granja.

Se encuentra integrada por los siguientes establecimientos y dispositivos:

Establecimientos	Total
Nivel Secundario y Terciario	10
<i>Establecimientos Autogestionados en Red (E.A.R.) (Hospital)</i>	3
<i>Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT)</i>	1
<i>Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT) CMIM</i>	1
<i>Centro de Referencia de Salud (CRS)</i>	1
<i>Hospitales de Mediana Complejidad</i>	3
<i>Hospital privado en convenio</i>	1
Atención Primaria de Salud:	108
<i>Centro de Salud Familiar (CESFAM)</i>	37
<i>Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)</i>	17
<i>Consultorio de Salud Mental (COSAM)</i>	5
<i>Especialidades Primarias</i>	1
<i>Posta de Salud Rural (PSR)</i>	10
<i>Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)</i>	18
<i>Servicio Urgencia Rural (SUR)</i>	4
<i>Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)</i>	6
<i>Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)</i>	1
<i>Unidad de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO)</i>	9

Destaca la existencia de 7 hospitales, todos acreditados o bien re acreditados en calidad:

Hospitales EAR de alta complejidad:

- 1) Hospital Barros Luco.
- 2) Hospital de Niños Exequiel González Cortés.
- 3) Hospital El Pino.

Hospital mediana complejidad:

- 4) Hospital San Luis de Buin.
- 5) Hospital Psiquiátrico El Peral.
- 6) Hospital Lucio Córdova.

Hospital mediana complejidad, privado en convenio:

- 7) Hospital Parroquial San Bernardo.

ACTIVIDAD	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
Consultas Especialidades	0	324	341

INDICADORES HOSPITALARIOS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
Nº Camas (Dotación)	154	122	108
Nº Egresos	128	177	109
Índice Ocupacional	69,5	79,82	78,06
Índice de Letalidad	4,69	1,13	0
Promedio Días de Estadía	291,6	87,22	193,56

Su deuda en cuanto a bienes y servicios asciende a \$ 32.485.300.- febrero 2025

**3.3
USUARIOS/AS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Clientes Internos:

El Director o Directora del Hospital Psiquiátrico, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con toda la dotación del establecimiento, además de vincularse con:

- Subdirección Médica Hospital Psiquiátrico El Peral.
- Subdirección Administrativa Hospital Psiquiátrico El Peral.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes Jefaturas y comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Distintas organizaciones gremiales del establecimiento.

Clientes Externos:

Para el Director o Directora Hospital Psiquiátrico El Peral, el principal cliente externo es la población beneficiaria del hospital y la red asistencial con la que se relaciona a través de la Dirección del hospital.

- El Director o Directora del Servicio de Salud Metropolitano Sur, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los Subdirectores o Subdirectoras de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a Subdirección Médica, Subdirección Administrativa y Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Superintendencia de Salud.

- Universidades en convenio.
- Directivos de la red.

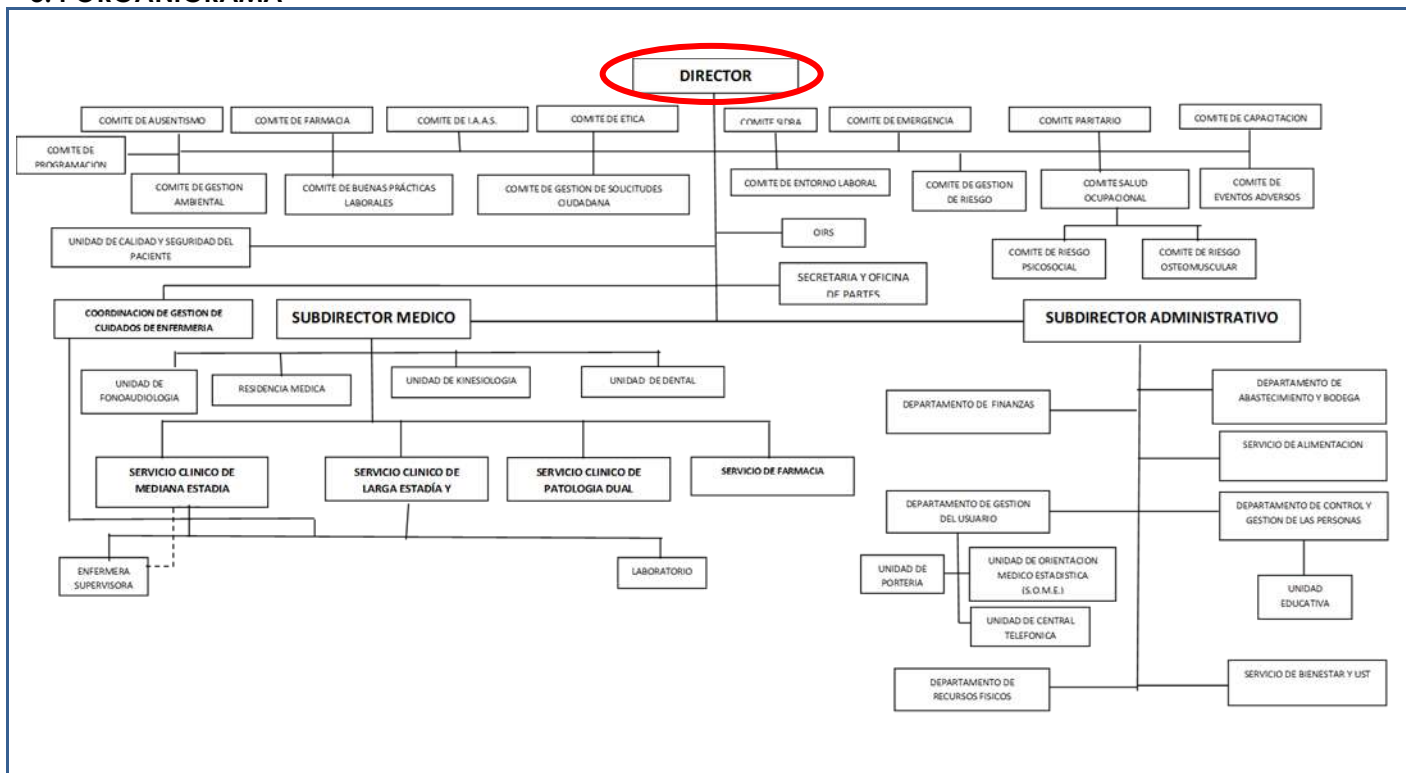
Actores Claves:

- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Mercado Público (Chile Compra)
- Asociaciones de funcionarios:

Nº de asociaciones gremiales, siendo las con mayor representatividad:

Asociación	Nº Afiliados
Fenats	221
Apruss	28
Asenf	10

3.4 ORGANIGRAMA



Cabe señalar los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

Primer Nivel:

1. Director o Directora Servicio de Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector Médico o Subdirectora Médica del Servicio de Salud.
2. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud.
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría.
4. Director o Directora Atención Primaria.
5. Director o Directora de Hospital Barros Luco.
6. Director o Directora de Hospital Exequiel González Cortés.
7. Director o Directora de Hospital El Pino.
8. Director o Directora de Hospital Lucio Córdova.
9. Director o Directora de Hospital San Luis de Buin y Paine.
10. Director o Directora de Hospital El Peral.
11. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Barros Luco.
12. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Exequiel González Cortés.
13. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa de Hospital Barros Luco.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

-Nombramiento.

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

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

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

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

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

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos, pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.