

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN MARTIN DE QUILLOTA  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Quillota, Región de Valparaíso

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión:**

Al Director/a del Hospital Quillota Petorca, le corresponde liderar y conducir la gestión clínica y administrativa del establecimiento, en forma eficiente y eficaz, otorgando prestaciones de salud integrales, con calidad técnica, pertinencia, oportunidad y calidez para sus beneficiarios, de acuerdo con la normativa y orientaciones del MINSAL y el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

**Funciones del del cargo:**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Quillota Petorca, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Mantener una coordinación eficiente con la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
2. Ajustar e implementar la Planificación Estratégica del Hospital, asegurando el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
3. Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Autogestión, Garantías Explícitas en Salud (GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras instituciones relacionadas.
4. Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo con la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
5. Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Garantizar la correcta gestión administrativa de los recursos financieros y físicos, la oportuna gestión de abastecimiento y la utilización y fomento de las tecnologías de información y comunicación (TIC).
7. Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Hospital, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-12-2021  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1.431
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$44.558.996

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1.- Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad de la atención de usuarios, garantizando el acceso integral y reduciendo las listas de espera para acceder oportunamente a las prestaciones de salud.</p>	<p>1.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas en salud y las prestaciones no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la oportunidad en la atención y disminuir las listas de espera, cumpliendo con la programación médica y la ocupación de pabellones.</p> <p>1.3 Fortalecer las actuales instancias de coordinación y referencia con la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, tanto con la atención primaria, como con los hospitales de menor y mayor complejidad.</p>
<p>2.- Fortalecer las condiciones laborales de los funcionarios del hospital, con especial atención en contribuir a la mejora en la calidad de vida laboral.</p>	<p>2.1 Actualizar, implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y servicios de apoyo, para resguardar una conducta ética y proba de los funcionarios al interior y exterior del Establecimiento.</p> <p>2.2 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y colegiados, fortaleciendo la participación, el sentido de pertenencia y potenciando el trabajo conjunto con las asociaciones gremiales.</p> <p>2.3 Desarrollar e Implementar acciones para fortalecer los ambientes laborales, a través de la política de gestión y desarrollo de personas, orientada a cautivar e incorporar a personal de salud especializado y su retención en el mediano-largo plazo, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de</p>

	Salud Viña del Mar
3.- Lograr un desempeño eficiente y efectivo del establecimiento, con un adecuado uso de los recursos para mantenerse dentro del equilibrio financiero.	<p>3.1 Generar estrategias de gestión que permitan aumentar la recaudación de ingresos propios y reducción de la deuda.</p> <p>3.2 Optimizar el proceso de compra y contrataciones del establecimiento ajustándose al marco normativo vigente para las compras públicas.</p> <p>3.3 Implementar y fortalecer medidas y estrategias de gestión destinadas a cumplir con las metas presupuestarias, velando por el buen uso de los recursos</p>
4.- Liderar y optimizar la gestión operativa del establecimiento con énfasis en el desarrollo tecnológico.	4.1 Liderar la implementación de la estrategia del soporte tecnológico y sistemas de información, con foco en el proyecto de transformación digital impulsado por el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
5.- Consolidar procesos de gestión participativa en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas con énfasis en la satisfacción usuaria.	<p>5.1 Potenciar instancias de participación ciudadana existentes, con enfoque intersectorial considerando al voluntariado, consejo consultivo y agrupaciones comunitarias.</p> <p>5.2 Incrementar los índices de percepción de la satisfacción usuaria en el establecimiento, dando cuenta de la gestión en torno a su cartera de prestaciones, en especial la atención ambulatoria.</p> <p>5.3 Implementar estrategias de capacitación que entreguen herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención con énfasis en la población inmigrante, considerando la diversidad socio - cultural de la población.</p>
6. Gestionar exitosamente la habilitación del nuevo Hospital, logrando aunar las dinámicas de los diversos servicios hospitalarias.	<p>6.1 Liderar la organización y habilitación de todas las dependencias en el nuevo Hospital.</p> <p>6.2 Gestionar procesos participativos de la comunidad para dar a conocer el nuevo Hospital, su funcionamiento, organización interna y la cartera de servicios.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.498.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

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

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

#### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.<sup>1</sup>

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

F  
Fuente: Artículo n°2 del DFL Núm. 8.- Santiago, 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

1. 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.

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

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

### COMPETENCIAS

#### C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

**C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

**C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL QUILLOTA PETORCA**

**3.1 DOTACIÓN HOSPITAL**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1443
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$43.806.427

**3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL**

**Misión Institucional:**

Somos un Hospital Público, de alta complejidad, Autogestionado en Red Asistencial Docente; que entrega prestaciones de salud de manera humanizada, inclusiva, con calidad, eficiencia y comprometido con el medio ambiente.

**Visión Institucional:**

Ser un Hospital Público acreditado, que logre satisfacer las necesidades de salud de la comunidad; con todos los recursos necesarios para brindar una atención de excelencia y con un trato digno.

**Cobertura Territorial:**

El Hospital San Martín de Quillota es un Establecimiento público Autogestionado en Red de alta complejidad. Dicho establecimiento entrega atención integral de salud en red a los beneficiarios del sistema público de las Provincias de Quillota y Petorca. Los principales servicios que ofrece el Hospital consideran: Medicina, Pediatría/Neonatología, Cirugía, Ginecología y Obstetricia, Emergencia 24 horas, Laboratorio 24 horas, Imagenología (Rayos) 24 horas, Anatomía Patológica, Farmacia, Pensionado, Unidad de Tratamiento y Cuidados Intermedios (UTCIM), Unidad de Cuidados Intermedios, Unidad de Tratamiento Intermedio, Salud Mental. Especialidades médicas: Medicina Interna, Pediatría, Neonatología, Cirugía General, Cirugía Infantil, Ginecología y Obstetricia. Sub-Especialidades médicas: Broncopulmonar Adulto e Infantil, Cardiología, Nefrología, Hematología, Neurología Adultos e Infantil, Medicina Paliativa, Psiquiatría- Salud Mental, Psicología Adulto e Infantil. Sub-Especialidades Indiferenciadas: Urología, Traumatología, Dermatología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Cirugía, Odontológica, Radiología, Anatomía Patológica, Vascular Periférico, Fisiatría, Reumatología

El Hospital San Martín de Quillota cuenta con 214 camas, 8 camas de unidad de cuidados intermedios, y 6 cupos de unidad de tratamientos intensivos, 6 pabellones quirúrgicos, consultorio de especialidades, urgencias, unidades de apoyo.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS  
EXTERNOS**

Y

**Clientes Internos:**

El/la directora del establecimiento, se relaciona directa y constantemente con:

- Subdirección Médica
- Subdirección de Operaciones
- Subdirección Asistencial
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- Subdirección de Gestión del Cuidado
- Unidades de Staff
- Jefes de Subdepartamentos, Jefes de Servicios Clínicos y Unidades de apoyo, apoyando y asesorando en materias de su competencia.

**Clientes Externos:**

Los principales clientes externos son:

- Equipo directivo de la Dirección del Servicio de Salud, de acuerdo a las materias de su competencia.
- Los usuarios de la red asistencial, como foco principal de su atención, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.
- Red clínica privada local.
- Otras instituciones relacionadas como Fonasa, Cenabast, Superintendencia de Salud, Tesorería General de la República, Contraloría Regional, entre otras.

**Clientes Institucionales:**

- Afiliados al régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos, acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Cesantes de subsidio único familiar.

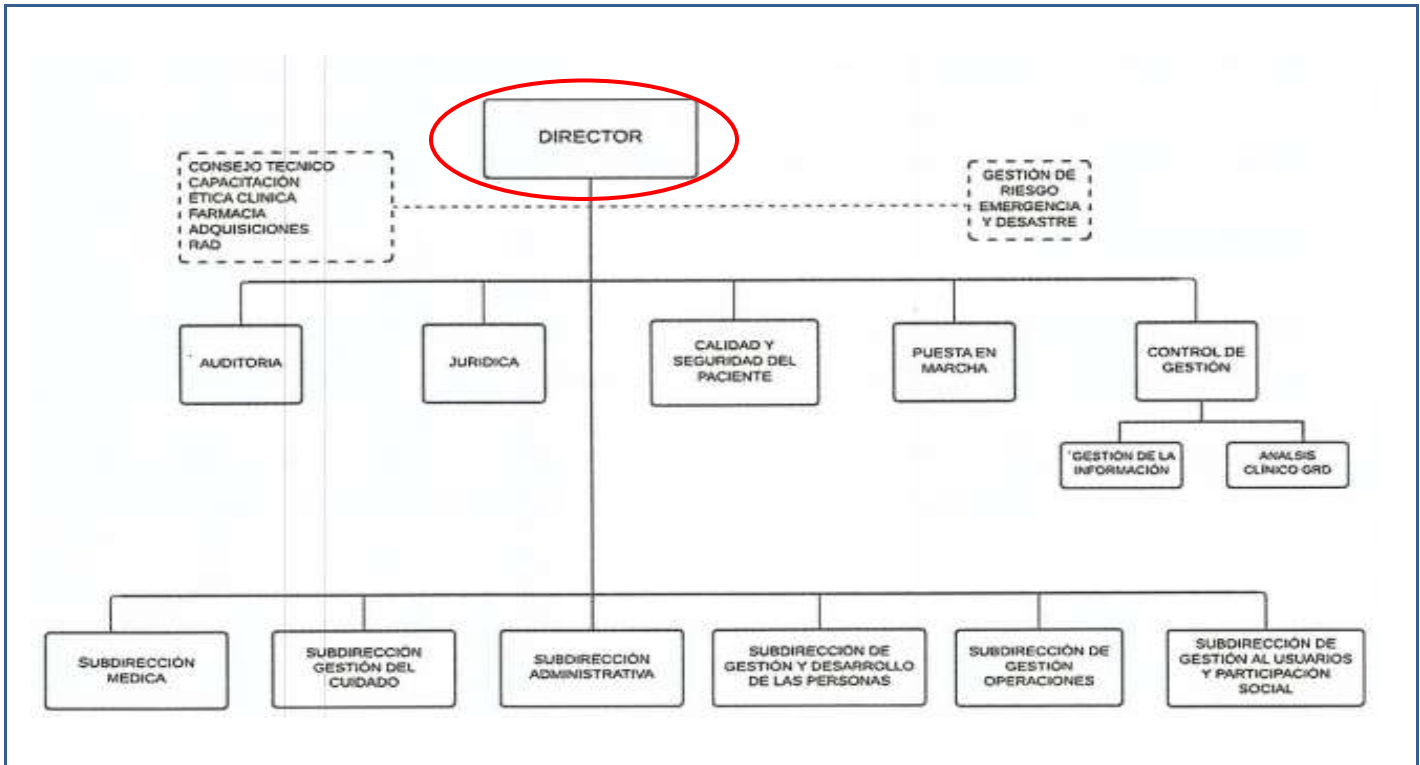
Potencialmente el 100% de la población consultante, independiente de su aseguradora de salud.

**Actores claves:**

ASOCIACION GREMIAL	Nº DE FUNCIONARIOS AFILIADOS
FENATS HISTÓRICA NACIONAL	497
ASENF HSMQ	97
FENPRUSS	98
ASOCIACIÓN FUNCIONARIOS MÉDICOS	93
<b>TOTAL</b>	<b>785</b>



### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Listado de cargos adscritos al Sistema

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

#### Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio Salud

#### Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Director/a Hospital Quillota Petorca.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Quillota Petorca.
- Director/a Hospital de Limache.
- Director/a Hospital de Quilpué.
- Director/a Hospital de La Calera.



#### IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.  
La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.
- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.  
Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.  
La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.
- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.  
Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.
- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.  
Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.
- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.  
Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.  
Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

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

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

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

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de

general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado, por regla general. Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de

remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015."