

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A  
SERVICIO DE SALUD OSORNO  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos, Osorno

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*****1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/A la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Osorno le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y prestar asesoría técnica y supervisar a los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de su competencia, coordinando todo el proceso administrativo financiero, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas del Servicio y la implementación de las políticas nacionales y de la institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Osorno, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio, en el marco de la planificación de la red asistencial, gestionando la distribución y control del presupuesto entre los establecimientos dependientes, permitiendo una adecuada gestión para los beneficiarios del sistema.
2. Liderar el proceso de planificación del Servicio desde la perspectiva administrativa, financiera, abastecimientos y tecnologías de la información y comunicaciones, asegurando la maximización de los recursos organizacionales y la capacidad operativa de sus establecimientos.
3. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones, liderar la confección de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio.
4. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y Unidades Asesoras de la Dirección de Servicio, y prestar asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos dependientes, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de salud en respuesta a las necesidades y requerimientos de los beneficiarios.
5. Favorecer la adecuada gestión de los recursos financieros en beneficio de los usuarios de la Provincia de Osorno, en el contexto de cambios y en relación a los procesos de normalización hospitalaria.
6. Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información de calidad para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-05-2022.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso.

\* **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>	6
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	89
<b>Presupuesto que administra</b>	\$151.150.045.000.-

**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>
1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, optimizando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, garantizando la actividad clínica productiva y apoyando el mejoramiento de la calidad de la atención de los usuarios y usuarias de la red asistencial.	1.1. Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, propiciando la generación de ingresos propios del servicio y gestionar el pago oportuno de proveedores. 1.2. Fortalecer junto al equipo asistencial del EAR Hospital Base San Jose de Osorno, la eficiencia en el cumplimiento de protocolos definidos para maximizar recursos a través de GRD y cooperar en la implementación de este mecanismo de financiamiento en el Hospital de mediana complejidad Dr. Juan Hepp de Purranque.
2. Gestionar de forma eficiente y oportuna el inventario y abastecimiento de productos e insumos en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de asegurar la continuidad de los procesos y su capacidad operativa acorde a las necesidades.	2.1. Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos en la compra de productos e insumos y asegurar el correcto uso de mecanismos definidos por la ley y normativa vigente. 2.2. Implementar políticas de mejora en el ámbito de abastecimiento de productos en los establecimientos de la red.
3. Liderar la ejecución de la cartera de inversiones para disminuir brechas en materia de infraestructura y equipamiento de los establecimientos del servicio, en el marco del desarrollo de la red asistencial.	3.1. Cumplir con la oportuna ejecución financiera de los montos decretados, con el objetivo de minimizar la brecha de necesidades de la red. 3.2. Cumplir con la oportuna ejecución de las actividades consideradas en los proyectos de inversión comprometidos.
4. Potenciar la ejecución y la actualización de la plataforma tecnológica de la red, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles de la institución.	4.1. Ejecutar el plan informático anual, facilitando la integración de tecnologías de la información al desarrollo de los nuevos modelos de gestión. 4.2. Implementar sistemas de información eficientes y efectivos para el adecuado control de recursos económicos y de bienes, a través de los sistemas de abastecimiento, inventario, facturación y cobranza. 4.3. Impulsar mejoras al funcionamiento

	de sistemas de información relacionados con el registro clínico electrónico de la actividad hospitalaria.
5. Potenciar el cumplimiento de políticas de gestión y desarrollo de personas, referentes a la gestión del desempeño y calidad de vida laboral, con el fin de estimular su desarrollo personal y mejorar el desempeño de los equipos bajo su dependencia.	5.1. Generar instancias efectivas para evaluar, retroalimentar, y capacitar a las personas, con el fin de estimular su desarrollo personal dentro del servicio y aumentar su compromiso con la visión y valores institucionales. 5.2. Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, orientado a la gestión de usuarios y usuarias de la red asistencial.

#### 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 **3°** 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 **55%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.454.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Osorno

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

## 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.

Fuente legal: Artículo 2°, del DFL N°20, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Instituciones del rubro de salud.

Es deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas, en materias afines.

\* 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.

### 2.3 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 SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3.242
<b>Presupuesto Anual</b>	\$151.150.045.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Servicio de Salud Osorno:**

"Somos una organización pública, descentralizada que fomenta, protege y recupera la salud de la comunidad entregando un servicio oportuno, de calidad, optimizando los procesos de gestión de riesgo y aportando herramientas a los usuarios(as) y funcionarios (as) para el logro de su bienestar, actuando de manera coordinada en red, promoviendo el trabajo en equipo, centrado en la satisfacción usuaria, con un enfoque participativo y con pertinencia cultural y territorial".

##### **Visión del Servicio de Salud Osorno:**

"Ser una Red de Salud Pública, líder y referente a nivel nacional, reconocida por su trabajo integrado e innovador y por el impacto sanitario que genera en personas, familias y comunidades, de acuerdo a nuestros valores institucionales".

##### **Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud Osorno:**

1. Fortalecer el modelo de atención integral, resolviendo nodos críticos en la gestión asistencial de la red, para asegurar la continuidad en la atención.
2. Transversalizar el enfoque intercultural en los establecimientos del Servicio de Salud Osorno, promoviendo la atención centrada en el usuario con énfasis en aspectos particulares de interculturalidad y asegurando la participación ciudadana con enfoque territorial y pertinencia sociocultural.
3. Fortalecer la gestión del Servicio de Salud Osorno, implementando estrategias de medición de impacto sanitario y estandarización de procesos claves.
4. Fortalecer la gestión del recurso humano de la institución, analizando y mejorando las etapas del ciclo de vida del funcionario, principalmente las de introducción y crecimiento, asegurando el desarrollo de competencias técnicas en áreas estratégicas y el incremento de la eficiencia individual y de la organización.
5. Velar por la ejecución del Plan de Inversiones del Servicio de Salud Osorno en la Provincia de Osorno, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados.
6. Contribuir a la responsabilidad social pública del cuidado al medio ambiente.

##### **Cobertura Territorial:**

El Servicio de Salud Osorno pertenece a la X región de Los Lagos, su capital regional es Puerto Montt ubicada a 1.016 kilómetros de Santiago. La región de Los Lagos cuenta con 4 provincias: Osorno, Llanquihue, Chiloé y Palena. La provincia de Osorno se sitúa a 913 km de Santiago y a 260 km de

San Carlos de Bariloche, Argentina, con la que se conecta a través del Paso internacional Cardenal Samoré. Su capital provincial es la ciudad de Osorno.

Al Servicio de Salud Osorno le corresponde el territorio de la Provincia de Osorno, que limita al Norte con la Región de los Ríos, al Oeste con la línea que demarca al Mar territorial, al Sur con la Provincia de Llanquihue, y al Este con la República Argentina.

La provincia de Osorno tiene una superficie de 9.223,7 Km<sup>2</sup> lo que corresponde al 13,8% del total de la región y su capital provincial es Osorno. Posee 7 comunas las cuales son: Osorno (951 Km<sup>2</sup>), San Pablo (637 Km<sup>2</sup>), Puyehue (1.598 Km<sup>2</sup>), Puerto Octay (1.796 Km<sup>2</sup>), Purranque (1.459 Km<sup>2</sup>), Río Negro (1.266 Km<sup>2</sup>) y San Juan de La Costa (1.517 Km<sup>2</sup>)

En el acceso a la atención de salud influyen dos condiciones geográficas: la ruralidad y la red vial. El 77,8% de la población provincial vive en zonas urbanas y el 22,2% en sector rural. Por comuna, esta distribución no es constante, la provincia presenta dos comunas extremas en la distribución poblacional urbana o rural: En la comuna de Osorno el 91,6% de la población vive en sector urbano y en la comuna de San Juan de la Costa el 84,4% vive en sector rural.



### **Red de Salud de la Provincia de Osorno:**

La Red Asistencial del Servicio de Salud Osorno está constituida por un conjunto de establecimientos asistenciales públicos dependientes del Servicio, de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, y de los demás establecimientos públicos o privados con convenio suscrito con el Servicio de Salud de Osorno.

La misión principal de la red asistencial es colaborar y complementarse entre sí para resolver, de manera efectiva, las necesidades de salud de la población.

**Red Asistencial Servicio de Salud Osorno**

1 hospital Base, de alta complejidad, Hospital Base San José de Osorno.
1 hospital de baja complejidad en proceso de normalización a hospital de mediana complejidad, hospital Dr. Juan Hepp de Purranque.
1 hospital de baja complejidad, s/ consulta adosada, hospital Río Negro.
3 hospitales de baja complejidad, c/consulta adosada, hospitales: Puerto Octay, Misión San Juan de la Costa, y del Perpetuo Socorro de Quilacahuín.
3 centros de salud familiar, c/ SAPU (CESFAM Rahue Alto, Dr. Marcelo Lopetegui y Dr. Pedro Jáuregui).
3 centros de salud familiar, s/SAPU (CESFAM Quinto Centenario, Ovejería y Pampa Alegre).
4 centros de salud familiar c/ servicio de urgencia rural (SUR): CESFAM San Pablo, Entre Lagos, Practicante Pablo Araya, Purranque, Bahía Mansa y Puaucho.
4 centros comunitarios de salud familiar, 2 urbanos y 2 rurales, CECOSF Murrinumo, Manuel Rodríguez, El Encanto y Riachuelo, respectivamente.
3 hogares protegidos en convenio (Comunas de Osorno y Purranque).
1 residencia protegida en convenio (Comuna de Osorno).
29 postas de salud rural.
1 PRAIS (Programa de Reparación y Atención Integral de Salud Osorno).
1 comunidad Terapéutica Peulla.
2 COSAM (Centro Comunitario de Salud Mental Osorno).
2 unidades de atención primaria oftalmológica (UAPO Osorno y Purranque).
1 centro y 6 salas de rehabilitación (Centro de Rehabilitación de Niños Minusválidos de Purranque, y CESFAM Dr. Marcelo Lopetegui, Quinto Centenario, Purranque, Pampa Alegre, P. Pablo Araya y Entre Lagos).
1 equipo de rehabilitación rural.
46 estaciones médico rurales.

**Actividad del Servicio de Salud Osorno entre los años 2019-2021:**

Prestaciones	2019	2020	2021
Consulta especialidades	167.198	95.639	129.714
Consulta de urgencias	302.336	187.344	223.139
Cirugías Mayores de Urgencias	3.234	3.077	2.889
Cirugías Mayores Electivas	7.285	5.553	4.22
Cirugías Mayores electivas Ambulatorias	2.146	1.445	821
Exámenes de imagenología	147.789	88.719	112.261
Exámenes de laboratorio	2.392.559	2.065.878	3.072.099
Partos (Normales)	1.224	1.032	842
Cesáreas	613	593	534
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud	100%	99,70%	99,54%
Egresos	18.758	15.404	16.238
Promedio días de Estada	6,66	6,97	7,49
Dotación de camas	480	480	480
Promedio Camas Disponibles	473,92	444,59	466,91
Índice ocupacional de camas	72	66	73

Las Listas de Espera del Servicio de Salud Osorno al mes de mayo año 2022, son las siguientes:

Listas Espera	Nº Casos
Consulta Médica Nueva Especialidad	27.870
Consulta Odontológica Nueva Especialidad	9.828
Intervenciones Quirúrgicas	7.644

La deuda del Servicio de Salud Osorno al mes de abril año 2022 asciende a: M\$2.646.941.-

### **Proyectos de Inversión Servicio de Salud Osorno:**

La cartera de proyectos del Servicio de Salud Osorno se encuentra enmarcado dentro del convenio de programación en salud GORE-MINSAL 2019 – 2029, cuyo propósito es definir la cartera de proyectos de inversión en salud de la región para un plazo de 10 años, fue firmado durante el año 2019 y actualizado en julio año 2020, y contempla una inversión para la Provincia de Osorno que alcanza un total de M\$82.959.468, distribuidos en M\$ 32.636.081 fuente financiera regional (FNDR) y M\$ 50.323.387 fuente Sectorial (MINSAL).

Proyectos que se encuentran en etapa de ejecución, según su fuente de financiamiento y porcentaje de avance físico a la fecha (mayo 2022):

Con fuente Sectorial:	% Avance
Construcción Centro de Diálisis Purranque	28,06% (*)
Mejoramiento hospital de Puerto Octay	40,70%
Construcción CESFAM con SAR Chuyaca	16,92% (**)
Reposición CESFAM con SAR Rahue Alto	0%
Construcción Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) Cascadas	17,95%
Con fuente FNDR:	
Construcción CECOSF Urbano Chifín	0%
Reposición CESFAM Bahía Mansa	0%
Mejoramiento Hospital de Rio Negro (equipamiento con fuente sectorial)	0%

(\*) Porcentaje de ejecución del contrato de continuidad de obras.

(\*\*) Porcentaje acumulado de ejecución de los últimos contratos.

Se encuentran en etapa de Prefactibilidad/Diseño con fondo MINSAL la Construcción del Hospital de Rahue de la Comuna de Osorno y la Normalización del Hospital Purranque de la Comuna de Purranque.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Osorno, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

#### **Clientes Internos:**

- ✓ Con equipo directivo de hospital autogestionado y establecimientos dependientes del servicio para coordinar acciones, con el fin de cumplir con programa de presupuesto y producción hospitalaria planificada.
- ✓ Con la Dirección del Servicio de Salud, en áreas de gestión médica y de gestión y desarrollo de personas, en razón de coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, inversiones y de gestión financiera y de personal.
- ✓ Con Asociaciones de Funcionarios para tratar materias propias respecto al funcionamiento y condiciones en que las labores asistenciales se desarrollen.
- ✓ Comités de trabajo existentes al interior del Servicio de Salud y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

#### **Clientes Externos:**

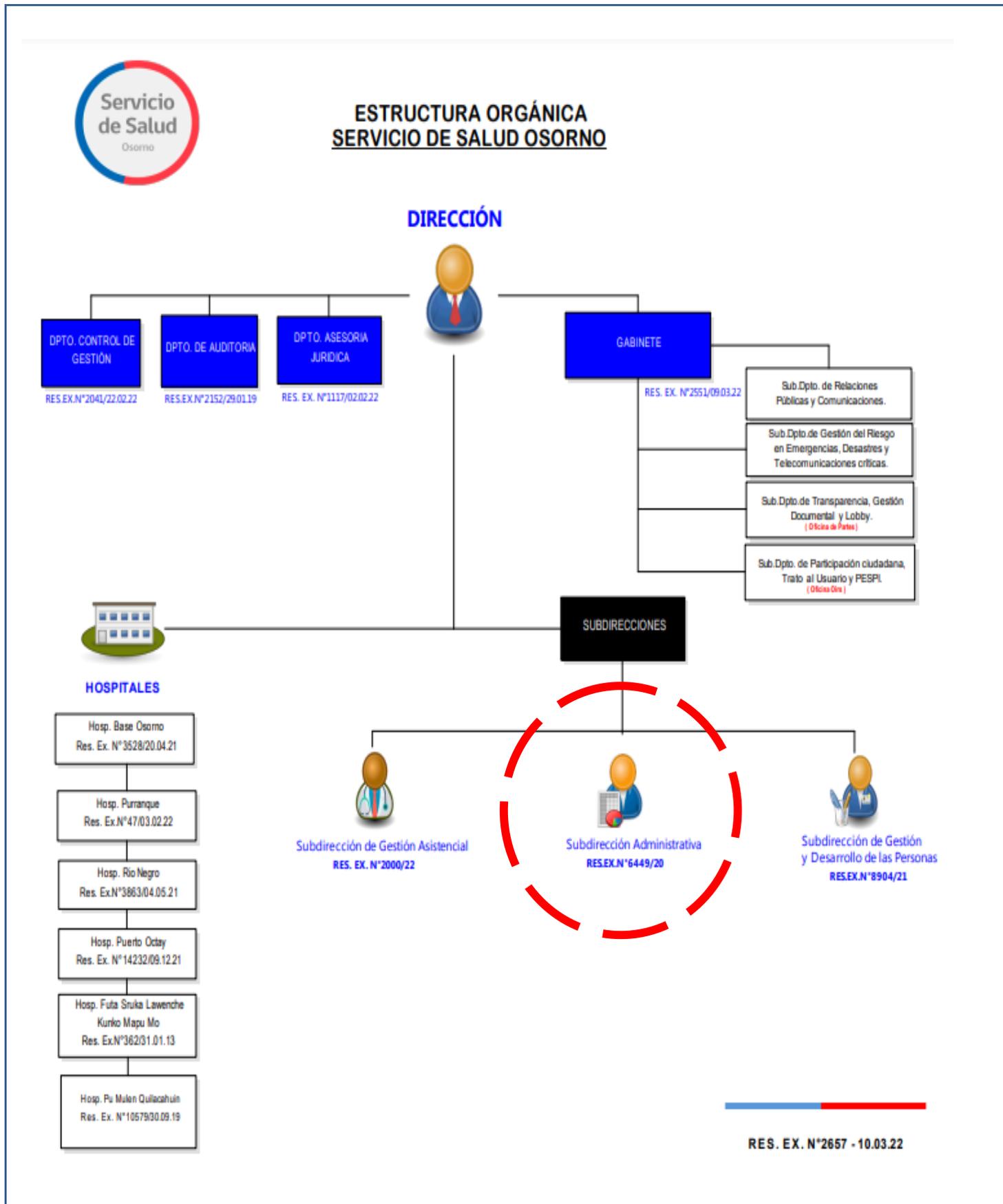
- ✓ La población beneficiaria como su principal cliente.
- ✓ Ministerio de Salud.
- ✓ Red Servicios de salud del país.
- ✓ Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales de la región de Los Lagos.
- ✓ Superintendencia de Salud.
- ✓ Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST).
- ✓ Seremi de Salud Provincia de Osorno.
- ✓ Fondo Nacional de Salud.
- ✓ Red privada de salud de la Provincia de Osorno.
- ✓ Contraloría Regional de Los Lagos.
- ✓ Consejo para la Transparencia.
- ✓ Consejo de Auditoría General de Gobierno.
- ✓ Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, tribunales de familia, tribunales de garantía, Ministerio Público, municipios, establecimientos educacionales, PRODEMU, etc.)
- ✓ Organizaciones comunitarias, consejos consultivos, consejos de desarrollo y voluntariados.

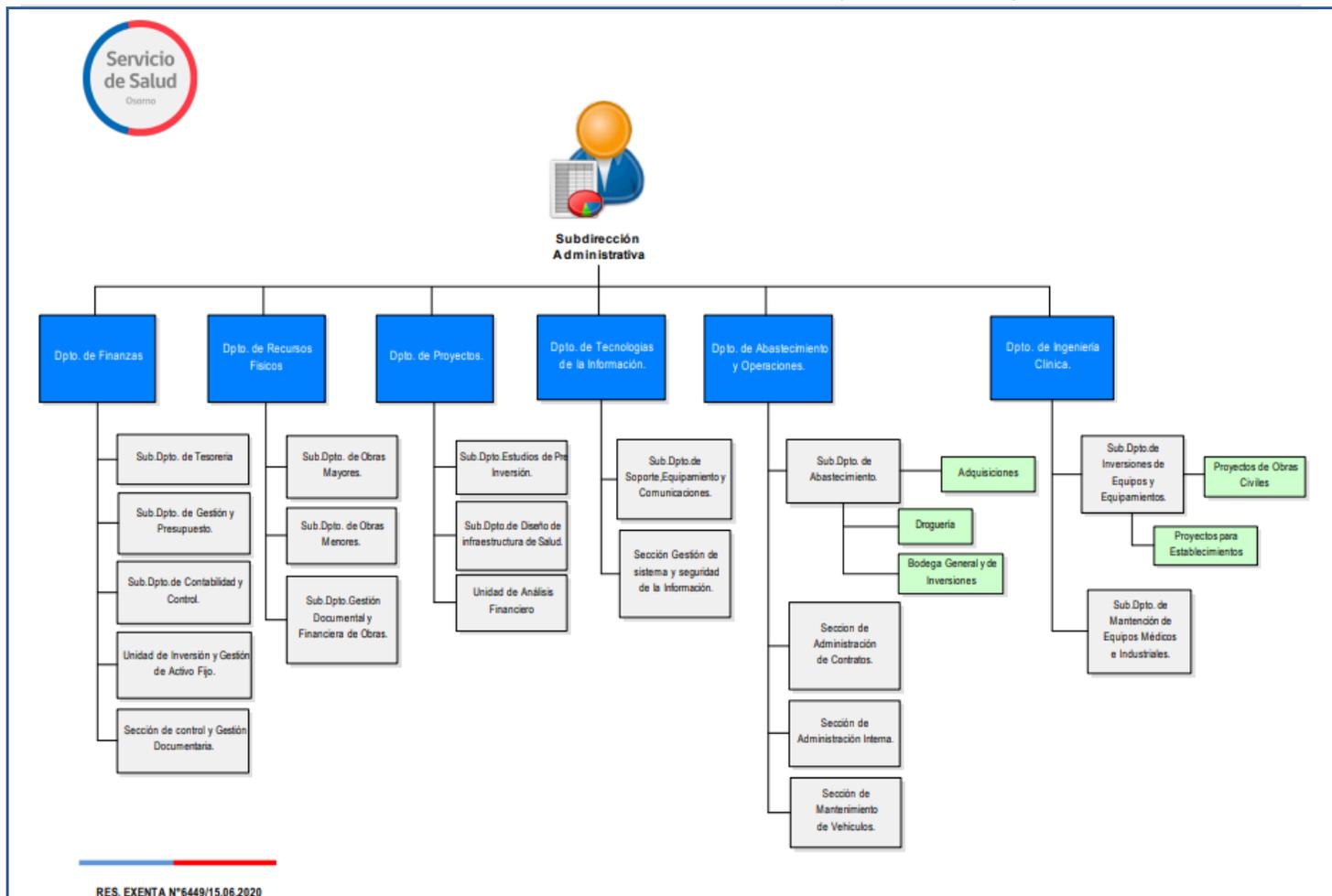
#### **Actores Clave:**

Asociaciones de funcionarios del Servicio de Salud Osorno:

Asociación de funcionarios	N°
Fenats Unitaria	936
Fenats Nacional	781
Fenats Histórica	259
Fenpruss Hospital Base San Jose de Osorno	339
Fenpruss Dirección y Hospitales B.C.	210

3.4 ORGANIGRAMA





Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública en el Servicio de Salud Osorno, son los siguientes:

#### Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

#### Segundo Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
3. Director/a de Atención Primaria Servicio de Salud.
4. Director/a Hospital Base San Jose de Osorno.
5. Subdirector/a Administrativo Hospital Base San Jose Osorno.
6. Director/a Hospital Rio Negro.
7. Director/a Hospital Purranque.

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

##### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

##### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

##### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.
- Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.
- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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