

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL PSIQUIATRICO EL PERAL
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
CARGO¹**

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.

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.
2. Liderar proceso de Diseño e implementación del Modelo de Gestión del Hospital en el marco del rediseño de la oferta de atención; implementación y desarrollo 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 y la mejora continua de procesos.
7. Liderar procesos que favorezcan la gestión del cuidado de las y los usuarios hospitalizados.
8. 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-Declaración breve de la finalidad, motivo o propósito que da sentido a la existencia de este cargo en la institución.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-12-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Vladimir Pizarro

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	317
Presupuesto que administra	\$ 7.039.416.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²³

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Desarrollar e implementar el modelo comunitario de Salud Mental, en concordancia con el modelo de Gestión de la Red de Salud Mental de la Red Asistencial y Directrices Ministeriales, en específico a través de la implementación de la Unidad Hospitalaria de Tratamiento Integral y Rehabilitación Intensiva. (UHTIRI)</p>	<p>1.1 Fortalecer el trabajo conjunto con la red de salud para la continuidad de cuidados y con el Intersector para la consecución de objetivos terapéuticos.</p> <p>1.2 Fortalecer la integralidad de abordaje en salud mental desplegando oferta programática a nivel individual, grupal, familiar y comunitaria.</p> <p>1.3 Resguardar la implementación de la gestión terapéutica y el Plan de Cuidados Integrales con cada usuario y usuaria, orientado a la rehabilitación psicosocial tanto en el contexto de hospitalización transitoria y como en los procesos de desinstitucionalización de personas con hospitalizaciones prolongadas.</p> <p>1.4 Resguardar el desarrollo de los procesos de rehabilitación psicosocial en el contexto natural de la persona involucrando a la familia y red de apoyo desde las primeras etapas del tratamiento.</p> <p>1.5 Promover la participación de los usuarios y usuarias en la definición de objetivos y estrategias terapéuticas, así como también en la adecuación permanente de la oferta programática.</p> <p>1.6 Fortalecer la mejora y supervisión continua en la gestión del cuidado.</p> <p>1.7 Trabajar con las organizaciones comunitarias, Consejo Consultivo y de la sociedad civil, para generar</p>

² * Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

	<p>condiciones de inserción socio laboral de los usuarios externalizados, reforzando el trabajo con el Consejo Consultivo.</p>
<p>2. Fortalecer el desempeño global del establecimiento, mediante una gestión hospitalaria eficiente y efectiva.</p>	<p>2.1 Mantener la acreditación del hospital, desarrollando un modelo de gestión de calidad institucional orientado a la satisfacción usuaria.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y mantener el equilibrio financiero.</p> <p>2.3 Fortalecer los sistemas de control interno, para optimizar el cumplimiento de metas y el uso eficiente de los recursos.</p> <p>2.4 Fortalecer y mantener los sistemas de registro clínico de los usuarios del hospital y de los dispositivos que de él dependen, asegurando el resguardo de la información.</p> <p>2.5 Potenciar la oferta terapéutica actual y adaptarla a las necesidades de los usuarios de la Red.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión de personas del establecimiento, acorde a las directrices del Servicio de Salud Metropolitano Sur y orientaciones ministeriales y del Servicio Civil.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un programa estratégico que fortalezca el desempeño de equipos de trabajo.</p> <p>3.2 Fortalecer los procesos de calidad de vida laboral y de prevención de riesgos de accidentabilidad y morbilidad laboral, entre otros objetivos que permitan la retención del talento del recurso humano.</p> <p>3.3 Fortalecer el proceso de atención de salud del personal, con orientación biopsicosocial y de disminución de ausentismo.</p> <p>3.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y las instancias de participación funcionaria.</p> <p>3.5 Potenciar el trabajo conjunto con los centros formadores con convenio asistencial docente.</p>
<p>4. Fortalecer y potenciar las condiciones de funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género y fomentando buenas prácticas para autoridades y</p>	<p>4.1 Implementar la política de gestión y desarrollo de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género, de acuerdo a las directrices del Servicio y del Ministerio.</p> <p>4.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el establecimiento,</p>

funcionarios/as	<p>mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas.</p> <p>4.3. Fomentar y coordinar con los/las diversos/as participantes de la red, estrategias de educación, formación continua y capacitación, en orientación al desarrollo de competencias que fortalezcan la gestión de la red asistencial.</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 **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%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.413.000.-** 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 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 LEGALES⁴

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 tres años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL 27, de 24 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 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.**

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.

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. 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.

**2.4
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 ESTRATÉGICA	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. 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.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	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.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	317
Presupuesto Anual	\$ 7.039.416.000

**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).

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.

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, 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."

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

ACTIVIDAD	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Consultas Especialidades	34	30	138

INDICADORES HOSPITALARIOS	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Nº Camas (Dotación)	154	154	163
Nº Egresos	88	105	128
Índice Ocupacional	75,7	72	69,5
Índice de Letalidad	10,2	0,0	0,0
Promedio Días de Estadía	967,8	680,9	291,6

Su deuda en cuanto a bienes y servicios asciende a \$ 180.011.000.- octubre 2023

**3.3
USUARIOS INTERNOS**

Clientes Internos:

Y EXTERNOS

El Director o la 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 la Directora del 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 la Directora del Servicio de Salud Metropolitano Sur, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los y Las Subdirectores y 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.
- Municipios
- Otros Ministerios

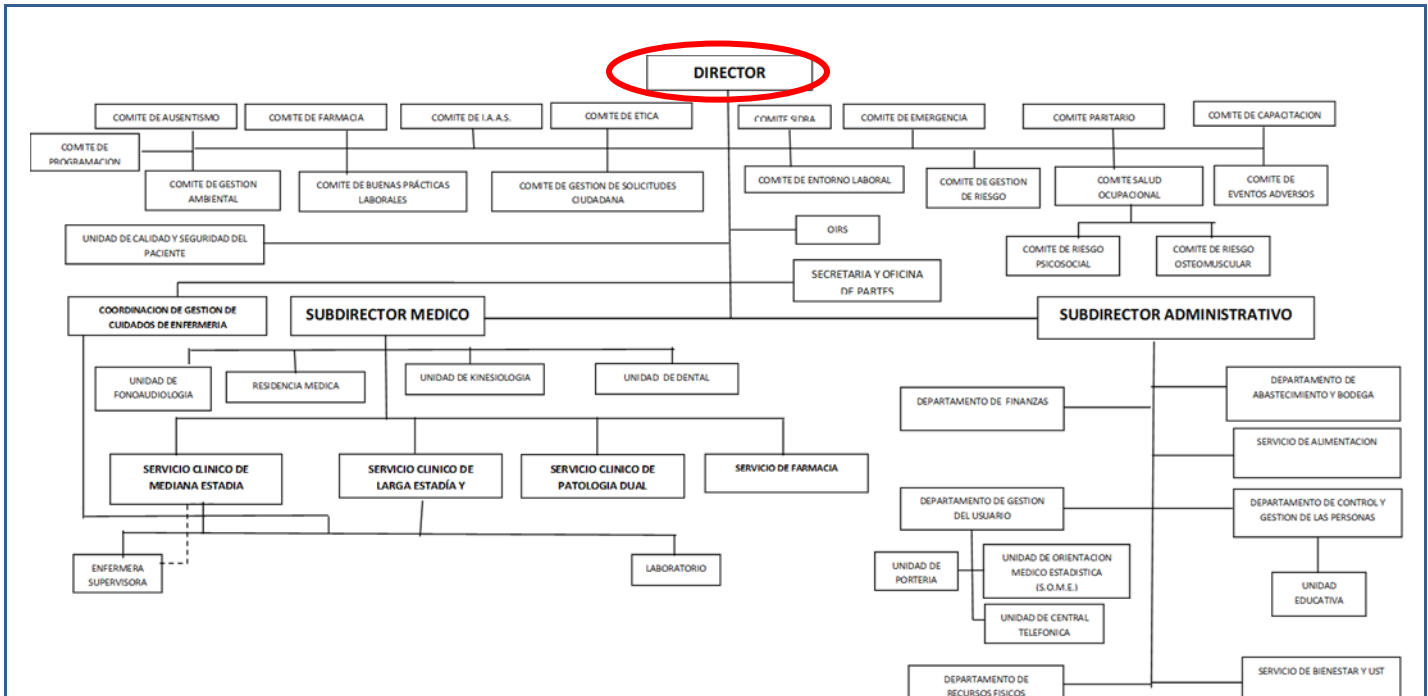
Actores Claves:

- 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	239
Apruss	27
ASENF	6

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 o Subdirectora Medico del Servicio de Salud.
2. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a 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 o Subdirectora Medico de Hospital Barros Luco.
12. Subdirector o Subdirectora Médico de Hospital Exequiel González Cortés.
13. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a de Hospital Barros Luco.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 2023, disposición que establece

que determinados funcionarios/as 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 2024, 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.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, 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/la alto/a 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.

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.