

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE MAIPO
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Metropolitana, Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1
MISIÓN
DEL CARGO**

Al Director/a del Hospital San José de Maipo, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un 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 2º del DFL N° 30 de 24 de Agosto de 2017, Ministerio de Salud.

**1.3
EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS***

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

Se valorará tener experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-11-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Álvaro Soto.

*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 1º, la ley N° 20.955.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen del cargo	550
Presupuesto que administra	M\$8.716.930

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la normativa vigente en los ámbitos de su competencia.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Velar por la administración eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos en la red asistencial.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Liderar el proceso de re-acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Establecer en conjunto con el Director del Servicio, la cartera de servicios del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.
7. Gestionar y liderar el cumplimiento de las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y de equipamiento.

**2.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a del Hospital está compuesto por:

-Subdirector/a Médico/a: ejecuta funciones directivas relacionadas con la gestión de la producción clínica del complejo, coordinando y supervisando los centros de responsabilidad a su cargo, y participando activamente en la gestión colaborativa con el resto del Complejo Hospitalario. Ejecuta la primera subrogancia. Dependen de esta subdirección:

-Centro de responsabilidad de atención abierta (CRAA), coordina y gestiona la atención ambulatoria de APS del hospital. Este centro se subdivide en dos sectores con la finalidad de brindar una atención basada en el modelo de salud familiar a los usuarios de la comuna. Cuenta con un área dental, donde se atiende de forma sectorizada a los usuarios; una sala mixta, donde se atiende a enfermedades respiratorias del adulto (sala ERA) e infecciones respiratorias agudas (sala IRA).

-Centro de responsabilidad de atención cerrada (CRAC) se preocupa de la atención los pacientes hospitalizados, sectorizándose en camas de rehabilitación, de medicina, infectología, fisiología, ACE y agudos. Cuenta con un gimnasio de Rehabilitación, gestión de camas y trabajadores sociales.

-Centro de responsabilidad de unidades de apoyo (CRUA), está conformado por laboratorio, farmacia, radiología, esterilización y alimentación.

- Gestión del cuidado de enfermería, unidad destinada a tener una coordinación de enfermería.
 - Urgencia, dependiente de la Subdirección Médica.
 - COSAM y SENDA, se encarga de la evaluación y tratamiento de todo paciente de la comuna que requiera un seguimiento especializado en salud mental y adicciones, respectivamente.
 - Subdirector/a Administrativo/a:** ejecuta las funciones directivas concernientes a la organización y entrega de los distintos procesos de soporte administrativo de la institución, gestionando de manera oportuna, eficaz y eficiente los recursos financieros, físicos y tecnológicos para cumplir con las necesidades de la institución con altos estándares de oportunidad, seguridad y calidad. Define a su vez los marcos presupuestarios a las respectivas subdirecciones para dar cuenta del plan de funcionamiento de los distintos ítems presupuestarios, así como también asegurando los flujos financieros para cumplir con dichas necesidades.
 - Jefe de Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas: Implementar los procesos asociados a la gestión de las personas, en armonía con los recursos disponibles, maximizando el potencial humano a nivel organizacional y personal, con foco en la calidad de atención, ajustándose a la normativa y políticas vigentes.
- Como parte del equipo asesor directo del Director/a se encuentra:
- Comunicaciones, Relaciones Públicas y Patrimonio:** encargada de los canales comunicacionales hacia los usuarios organizados, los medios de comunicación y la opinión pública en general, velando y gestionando la correcta imagen institucional a través de herramientas de difusión. Gestiona y coordina acciones relativas al patrimonio histórico cultural del complejo.
- Gestión del Usuario, tiene a cargo la gestión de enlace de las inquietudes y solicitudes ciudadanas de los usuarios externos. Comprende la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias del Hospital comunitario (OIRS), participación social y servicio social.
- Calidad y Seguridad del Paciente: organismo técnico que se encarga de la gestión de calidad de los procesos asistenciales, administrativos y de soporte, coordinando el trabajo normativo, dando cumplimiento a las disposiciones legales actuales y futuras tales como acreditación infección intrahospitalaria, autorización sanitaria, acreditación hospitalaria y certificación. Además integra, convoca y efectúa la dirección ejecutiva del comité de calidad interno.
 - Auditoría, unidad responsable de asesorar al Director del Complejo Hospitalario, a través de la fiscalización, evaluación, control y demás actividades relacionadas, en los ámbitos administrativos, financiero-contable, asistencial y de gestión, de acuerdo a las necesidades del complejo y a requerimiento del SSMSO, CAIGG.
 - Control de Gestión: Monitorear el cumplimiento de los distintos compromisos del establecimiento, proponiendo mejoras en materia de formulación de instrumentos de evaluación y compromisos de gestión. La Unidad contemplan las Unidades de GES, y Relación Asistencial Docente.
 - Otros entes Asesores: El establecimiento cuenta con un Consejo Técnico que funciona como organismo colegiado asesor del director/a; Consejo de Desarrollo Local, instancia de participación de la comunidad según Ley N° 20.500. Además cuenta con una Secretaría y oficina de partes"

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

Clientes Internos:

El/la Director/a del Hospital San José de Maipo, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con toda la dotación del establecimiento, además de vincularse con:

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a subdirección médica, Subdirección Administrativa y Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes 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/la Director/a del hospital el principal cliente externo es la población beneficiaria del hospital y la red asistencial con la que se relaciona directamente.
- Autoridades Ministeriales de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Directivos de la red.
- Otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación, entre otras instituciones locales como el Consejo de Salud Local.

Actores Claves:

- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Municipios de Buin y Paine
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Asociaciones de Funcionarios:

Nº de asociaciones gremiales:

Asociación	Nº Afiliados
FENATS BASE SJ	152
ASOC.TEC.PARAMEDICO SJM	143
ASOCIACION APROS	54

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad en la atención de usuarios, garantizando el acceso a la atención integral.</p>	<p>1.1 Mantener la acreditación hospitalaria y los estándares asociados.</p> <p>1.2 Asegurar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.3 Aumentar la satisfacción usuaria.</p> <p>1.4 Disminuir los tiempos de espera de los usuarios.</p>
<p>2. Alcanzar y mantener el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva de la institución, dentro de las políticas financieras del servicio y del ministerio.</p>	<p>2.1. Diseñar y ejecutar un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras orientadas al uso eficiente de los recursos.</p> <p>2.2. Cumplir con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y uso eficiente de los recursos.</p> <p>2.3. Implementar un sistema de control financiero y presupuestario, que permita corregir de manera oportuna y efectiva las desviaciones producidas.</p>
<p>3. Fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo de su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>3.1 Desarrollar e Implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y la política de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>3.2 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo que permita entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población inmigrante y otras, considerando la diversidad socio - cultural de la población, fomentando una cultura hospitalaria de respeto por los derechos de los pacientes.</p>
<p>4 Fortalecer la gestión y desarrollo de las personas basado en el cumplimiento de la normativa vigente y del sector salud.</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar el plan de gestión de personas, con énfasis en la disminución del ausentismo en concordancia con las necesidades de salud de los usuarios y los requerimientos del establecimiento.</p> <p>4.2 Alcanzar el equilibrio financiero en la ejecución del Subtitulo 21, ajustando el gasto al presupuesto autorizado para esta materia, a través de disciplina fiscal, gestión y eficiencia en el uso de los recursos públicos asignados a la institución.</p>

Perfil de Director/a Hospital San José de Maipo - Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente

5 Fortalecer la gestión clínica, incorporando nuevas prestaciones a la cartera de servicio, de manera que contribuya activamente a la Red de Establecimientos Hospitalarios, en el marco de brechas de camas hospitalarias.	5.1 Potenciar camas sociosanitarias. 5.2 Aperturar camas pediátricas en campaña de invierno. 5.3 Potenciar al Hospital como centro de rehabilitación de pacientes complejos de la Red.
---	--

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento”.

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO*

	CRÍTICA / COMPLEMENTARIA²
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>A2. 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.</p>	CRÍTICA
<p>A3. 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.</p>	CRÍTICA
<p>A4. 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.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>A5. 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.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>A6. 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.</p>	CRÍTICA
<p>A7. 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.</p>	COMPLEMENTARIA

* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarias según se defina para cada concurso.

² Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

4.1 DOTACIÓN DEL HOSPITAL

Dotación Total (planta y contrata)	423
Dotación de Planta	127
Dotación a Contrata	296
Personal a Honorarios	127
Presupuesto Anual	M\$8.716.930

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO Y HOSPITAL

<p><u>Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la función de Rectoría del Ministerio de Salud. • Implementar una nueva Política de Personas. • Avanzar en estrategias comunitarias en el ámbito de las enfermedades crónicas y del adulto mayor. • Fortalecer la Gestión y Financiamiento de la Red Asistencial Pública. <p><u>Clientes Institucionales del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares. 2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal. 3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas. 4. Causantes de subsidio único familiar. <p><u>Misión del Hospital San José de Maipo:</u></p> <p>"Somos una institución de salud de servicio público perteneciente a la RED de salud sur oriente. Brindamos prestaciones integrales a usuarios de nuestra RED que requieren hospitalización, orientadas a la resolución clínica en dos grandes áreas de desarrollo: Rehabilitación y Patología médico quirúrgica, preferentemente en el adulto, integrando a su vez áreas históricas como el programa de derivación nacional de fisiología, y a los desafíos emergentes derivados del envejecimiento de la población y los cambios socioculturales de nuestro país, a través de la creación y gestión de un dispositivo sociosanitario en RED.</p> <p>A su vez somos un hospital comunitario orientado a las personas de San José de Maipo, que participa de forma integral en su proceso de salud a través de todo el ciclo vital, con actividades de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación, enmarcadas en el modelo de salud familiar y con un marcado acento en la participación comunitaria."</p> <p>El Hospital San José de Maipo forma parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, se encuentra ubicado en la comuna de San José de Maipo y es un centro asistencial de mediana complejidad.</p> <p>El Hospital está en una comuna con una población de 18.189 habitantes, insertos en una gran extensión de terreno, y con una población inscrita y validada de 7.848 personas al año 2018. La localidad más cercana desde el centro de Santiago es La Obra a 29 Kms., la más distante es Baños Colina a 105 Kms., siendo su capital y centro cívico el pueblo de San José de Maipo que se sitúa a 30 Km. al suroeste de Puente Alto y aproximadamente a 52 Km. de Santiago.</p>

La Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, está integrada por establecimientos como el Hospital Clínico Metropolitano La Florida, Dra. Eloisa Díaz, Hospital Padre Hurtado, Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, y el CRS Cordillera que próximamente será el Hospital Provincia Cordillera de Puente Alto.

Las dificultades por las condiciones geográficas, climáticas, los medios de comunicación y de transporte, indudablemente deja a algunas familias de sectores apartados en condiciones de aislamiento, lo que repercute en el acceso oportuno a los servicios públicos como salud, educación, dependencias municipales, de servicios sociales y comunitarios influyendo en la calidad de vida de los mismos.

La visión de la Institución es “prestar atención especializada en áreas de rehabilitación y tratamiento integral de las patologías crónicas más comunes con un enfoque biopsicosocial y con una atención primaria consolidada en el Modelo de Salud Familiar”

Por su parte, su misión es “brindar atención de salud humanizada, familiar, oportuna, competente, con una máxima resolutiveidad y pertinencia enfocada hacia una comunidad saludable y participativa”.

El Hospital se compone de tres edificios, Casa de Salud (Monumento Nacional); Pabellón Central y Pabellón Roosevelt, disponiendo de una capacidad de 195 camas en total. Cuenta con programas de neurorehabilitación, pie diabético, programa de atención de tuberculosis pulmonar (centro de derivación nacional), programa de rehabilitación de endoprótesis de caderas, rehabilitación en adicción de drogas (CONACE) y atención progresiva de pacientes adultos y pediátricos con patología aguda trasladados desde el servicio de urgencia Hospital Sótero del Río, principalmente en campaña de invierno.

Los principales indicadores de atención del establecimiento son:

ACTIVIDAD	2015	2016	2017
CONSULTAS MEDICAS DE URGENCIA	19.931	20.248	18.014
CONSULTAS MEDICAS DE MORBILIDAD *	9.123	12.016	13.579
NUMERO DE EGRESOS **	1026	1.104	1.032
INDICE OCUPACIONAL **	90.8	87.1	83.1%
PROMEDIO DIAS DE ESTADA	38.9	35.8	41.1
INTERVENCIONES QUIRURGICAS MENORES ***	8	177	23

Fuente: Unidad de Estadísticas SSMSO.

El Complejo Hospitalario San Jose de Maipo, ha terminado su gestión al 31 de diciembre de 2017, con una deuda de 325.107.733.

Lista de Espera Actual:

	Lista Espera				
	2015	2016	2017	2018	TOTAL
Consulta Nueva de Especialidad	8	88	443	636	1.175

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana

De los desafíos gubernamentales definidos, el Hospital San José de Maipo debe centrar sus esfuerzos en consolidar sus indicadores satisfactorios de tiempos de espera, calidad de la atención y potenciar la dignidad y oportunidad de la atención, en el contexto de la red asistencial del Servicio de Salud.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

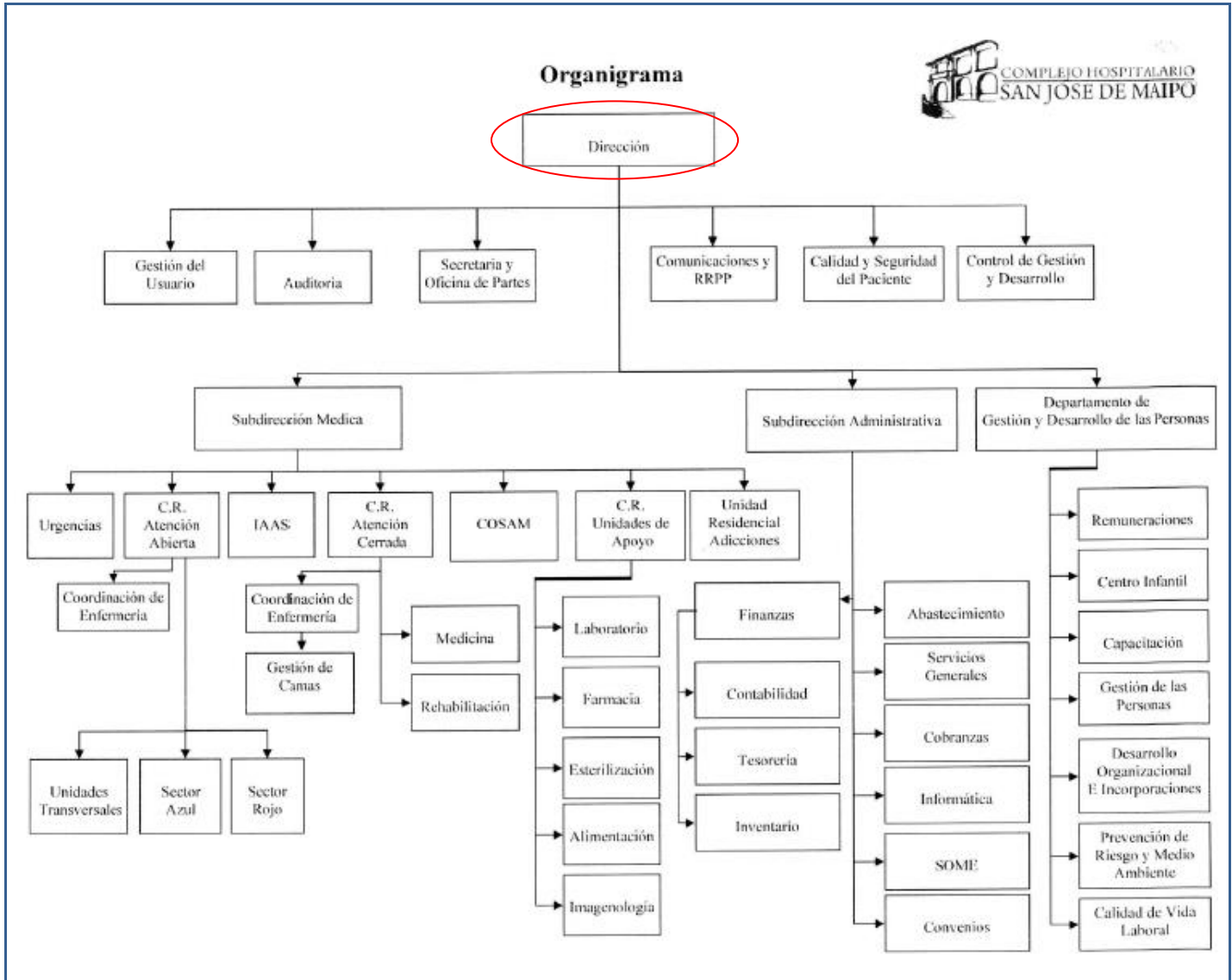
1. Director/a del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Director/a Atención Primaria.
2. Director/a Hospital de San José del Maipo.
3. Director/a Hospital Dr. Sotero del Río.

4. Director/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
5. Jefe/a Departamento de Auditoría.
6. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
7. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Sotero del Río.
8. Subdirector/a Administrativo/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
9. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
10. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Sotero del Río.
11. Subdirector/a Médico Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.

4.5 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



4.6 RENTA

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.405.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.302.443.-	\$1.841.954.-	\$4.144.397.-	\$3.421.779.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.422.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.290.564.-	\$1.832.451.-	\$4.123.015.-	\$3.405.315.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.405.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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.

V. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

5.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los

convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.2 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 8º, 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 3º 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.