

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A
SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Libertador General Bernardo O'Higgins, Rancagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



- Al/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud O'Higgins, le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio, y prestar asesoría técnica y supervisión 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 y proyectos institucionales, de acuerdo al marco legal y normativos vigentes y lineamientos ministeriales.

Al asumir el cargo, al/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud O'Higgins, 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 la población beneficiaria del sistema.
2. 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.
3. Participar activamente en el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera y de inversiones, con el propósito de cumplir con los objetivos sanitarios, mejorar la calidad de atención y satisfacción usuaria.
4. Gestionar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial y definir políticas de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.
5. Gestionar los procesos de adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones de acuerdo a las normas Ministeriales y ley vigente.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-03-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas

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

6. 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 la población beneficiaria .
7. Liderar el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales, como lo son la telemedicina, entre otras .

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	98
Presupuesto que administra	\$167.751.687.925.-

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer y vigilar los procesos de gestión administrativa, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva de los Hospitales de la red.	<p>1.1 Analizar, mejorar y potenciar el sistema de control y ajuste presupuestario, e implementar estrategias, que aseguren el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>1.2 Generar y reforzar un plan de trabajo, para asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, y de la gestión de los documentos tributarios electrónicos y recepción conforme de los bienes y servicios profesionales, que garantice el pago oportuno a los proveedores.</p> <p>1.3 Mejorar la recuperación de todos los ingresos propios.</p> <p>1.4 Coordinar con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.</p> <p>1.5 Coordinar con la Dirección de Atención Primaria, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 24 y sus glosas.</p>

<p>2. Desarrollar y ejecutar oportunamente el plan de inversiones de los proyectos sectoriales definidos para el servicio, optimizando el funcionamiento y coordinación de los recursos, considerando la participación social en su desarrollo.</p>	<p>2.1 Implementar los planes de acción, estrategias y controles destinados a desarrollar las inversiones del Servicio de Salud.</p> <p>2.2 Desarrollar los estudios y acciones necesarias para la habilitación y mejoramiento de la red de atención.</p>
<p>3. Mejorar los procesos administrativos de apoyo al área clínico-asistencial, optimizando la gestión continua, en todos los niveles de la institución, en beneficio de la calidad de atención a la población usuaria.</p>	<p>3.1 Diseñar e Implementar planes de mejora en equipamiento, fármacos e insumos para el mejoramiento y acceso de la atención a la población usuaria.</p> <p>3.2 Asegurar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la Red Asistencial, que faciliten el mejoramiento y el acceso de la población usuaria.</p> <p>3.3 Aumentar la eficiencia en las compras en la Dirección de Servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley respectiva.</p>
<p>4. Fortalecer los sistemas y tecnologías de la información y comunicación de la red asistencial del Servicio de Salud.</p>	<p>4.1 Analizar, generar e implementar mejoras a través de un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, cautelando la integridad de los procesos y de la información a nivel de la red, en concordancia con las estrategias y normativas existentes a nivel central.</p> <p>4.2 Trabajar coordinadamente con los referentes de cada establecimiento de su red dependiente.</p>
<p>5. 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 funcionarios/as.</p>	<p>5.1 Implementar una política de gestión de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género, alineada con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>5.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se</p>

	<p>desempeñan en el establecimiento, 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>5.3 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión de usuarios y usuarias.</p> <p>5.4 Gestionar eficientemente los mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</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 **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 **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.130.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Ohiggins.

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 profesional, 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, 8 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 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 10, 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud.**

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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.

*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 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, movilizand 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

Dotación Total (planta y contrata)	6.434*
Presupuesto Anual	\$388.732.093.000.-

*FUENTE: SIGFE

*FECHA DE CORTE: 31/01/2023

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud O'Higgins:

"Ser una institución pública de salud que garantice el acceso de las personas de la región de O'Higgins a prestaciones de salud, contando con equipos de trabajo comprometidos, desde el respeto mutuo y la empatía, apuntando a democratizar la institucionalidad pública, a través de procesos de participación y corresponsabilidad".

Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud O'Higgins:

1. Optimizar los procesos con énfasis en la gestión asistencial.
2. Mejorar la Satisfacción usuaria externa en la Red Asistencial.
3. Optimizar la gestión y el uso de los recursos financieros de la Red.
4. Desarrollar la Gestión de las Personas del Servicio de Salud O'Higgins.
5. Mejorar las relaciones de los funcionarios de la Red Asistencial.

6. Fortalecer la participación interna en la red asistencial.
7. Desarrollar la gestión comunicacional del Servicio de Salud.
8. Fortalecer la participación externa en la red asistencial.
9. Aumentar las fuentes de financiamiento.

Productos Estratégicos del Servicio de Salud O'Higgins:

Cumplir con el plan de inversión del Servicio de Salud.

Monitoreo y evaluación del Sistema de Atención de Salud en Redes.

Planificación, desarrollo y gestión de las personas que laboran en los establecimientos que conforman el Servicio de Salud.

Gestión de los recursos presupuestarios del sector a través de la implementación de mecanismos que mejoren la gestión financiera del Servicio de Salud.

Fortalecimiento de la resolutiveidad de la Red Asistencial.

Clientes Institucionales del Servicio de Salud O'Higgins:

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. Beneficiarios de subsidio único familiar.

El Servicio de Salud O'Higgins se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

Se relaciona también, en la región con autoridades regionales, provinciales y comunales y organizaciones comunitarias. Con FONASA, la Contraloría Regional y SEREMI de Salud.

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms². La división político-administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua.

Por otra parte, el Servicio de Salud O'Higgins se encuentra en un proceso de revisión, auditando el estado de las compras de servicios, con la finalidad de estimar y planificar correctamente su gestión. En ese sentido, la clarificación y gestión de las compras de servicio será un desafío para la dirección.

La Red Asistencial del Servicio de Salud O'Higgins está constituida por:

Nivel Secundario:

- Hospitales de alta complejidad:

- Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins, de Rancagua.
- Hospital San Juan de Dios, de San Fernando.

- Hospitales de mediana complejidad:

- Hospital Dr. Ricardo Valenzuela Sáez, de Rengo.
- Hospital Santa Cruz", de Santa Cruz.

- Hospitales de base comunitaria:

- Hospital de Coinco.
- Hospital Santa Filomena, de Graneros.
- Hospital Del Salvador, de Peumo.
- Hospital de Pichidegua.
- Hospital San Vicente de Tagua-Tagua
- Hospital de Pichilemu.

- Hospital de Litueche.
- Hospital de Marchigüe.
- Hospital Mercedes, de Chimbarongo.
- Hospital de Lolol.
- Hospital de Nancagua.

Adicionalmente, dependen de la Dirección del Servicio de Salud: Dispositivo SAR y red SAMU.

Nivel Primario:

- 5 Centros de salud mental (COSAM).
- 9 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF).
- 33 Centros de Salud Familiar (CESFAM).
- 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU).
- 8 Servicios de Atención médica de Urgencia (SAMU).
- 1 Consultorio General Rural, 79 Postas de Salud Rural PSR.

La Región de O'Higgins y red asistencial del Servicio de Salud de O'Higgins posee características especiales, a saber:

- Es una red dispersa geográficamente en sus 33 comunas, altamente distantes unas de otras con dificultades de acceso.
- Concentra las redes de derivación en el centro de alta complejidad de la región que es de alta complejidad, por lo que se necesita mayor ingreso de especialidades médicas.

Respecto a los servicios prestados por el Servicio de Salud O'Higgins, éstas se describen a continuación:

	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
Consultas Morbilidad APS	697.912	713.257	403.742	472.976	471.087
Interconsultas generadas en APS para derivación de especialidad	88.649	92.306	52.899	81.224	97.860
Consultas Especialidad Hospitales	395.409	350.918	191.565	247.866	338.465
Consultas Urgencia Hospitales Alta y Mediana complejidad	361.621	403.344	231.870	222.804	312.456
Consultas de Urgencia de APS	641.234	662.391	539.682	409.342	618.598
Partos	7.845	7.553	5.892	4.221	5.559
Cesáreas	4.583	4.541	3.248	2.212	2.932
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria realizadas	9.909	10.071	5.667	7.738	10.924
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria realizadas	23.853	24.497	16.402	17.317	20.172

FUENTE DE DATOS: Años 2018, 2019 y 2020 se actualiza; población página <https://reportesrem.minsal.cl>
Años 2021 y 2022: <https://deis.minsal.cl/>

En cuanto a la lista de espera abierta, a continuación, se muestra la totalidad del número de interconsultas por tipo de prestación relacionada y año de entrada:

LISTA DE ESPERA ABIERTA POR TIPO DE PRESTACIÓN Y AÑO DE ENTRADA

Tipo de Prestación	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total General
Consultas Nuevas de Especialidad					9	121	112	805	6.630	10.811	25.123	70.328	113.939
Intervenciones Quirúrgicas			1	8	39	45	581	1.531	3.209	2.639	7.173	11.769	26.995
Procedimientos	12	719	1.223	2.832	2.824	3.614	5.750	9.883	14.483	12.406	23.656	51.971	129.573

*Fuente: SIGTE

*Fecha Corte Información: 31/12/2022

*Excluye registros bloqueados aprobados por MINSAL

La Deuda Hospitalaria del Servicio de Salud O'Higgins, al 31 de enero de 2023, asciende al total de \$6.659.793.370.-

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Usuarios internos:

Los clientes internos con los cuales debe interactuar permanentemente el/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio son:

Director/a del Servicio de Salud.

Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud (Subdirección de Gestión Asistencial): con quien se coordina para el aprovisionamiento de los recursos necesarios para el correcto y oportuno desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos.

Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas: para el desarrollo en conjunto del presupuesto destinado a los recursos humanos.

Director/a y Subdirector/a Administrativo/a y Subdirector/a Médico de Hospital Regional del Servicio de Salud: con quienes se relaciona en las áreas de inversiones, de infraestructura y gastos en bienes y servicios de los establecimientos.

Se relacionará de manera indirecta con las distintas asociaciones gremiales del Servicio de Salud, dando cuenta a través del Departamento de Relaciones Institucionales sobre consultas o requerimientos bajo su área de competencia.

Usuarios externos:

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio tiene como principales clientes externos:

Los beneficiarios del sistema: a quienes orienta la prestación de servicios de salud y optimiza la adaptación de la infraestructura y funcionalidad de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades.

Fondo Nacional de Salud, FONASA: responsables de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos.

Instancias técnicas del Ministerio de Salud, como la división financiera, inversiones y concesiones de la subsecretaría de redes asistenciales y la división de integración de las redes entre otros.

Municipios de la Provincia: con los que se vincula a través de los departamentos de salud en el traspaso de fondos y control de los convenios correspondientes.

Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación: con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.

Secretarios Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud: con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.

Contraloría General de la República: En relación a informes solicitados y gestión de correcciones a las observaciones de auditorías.

Actores Claves:

Autoridad sanitaria regional.

Fondo Nacional de Salud.

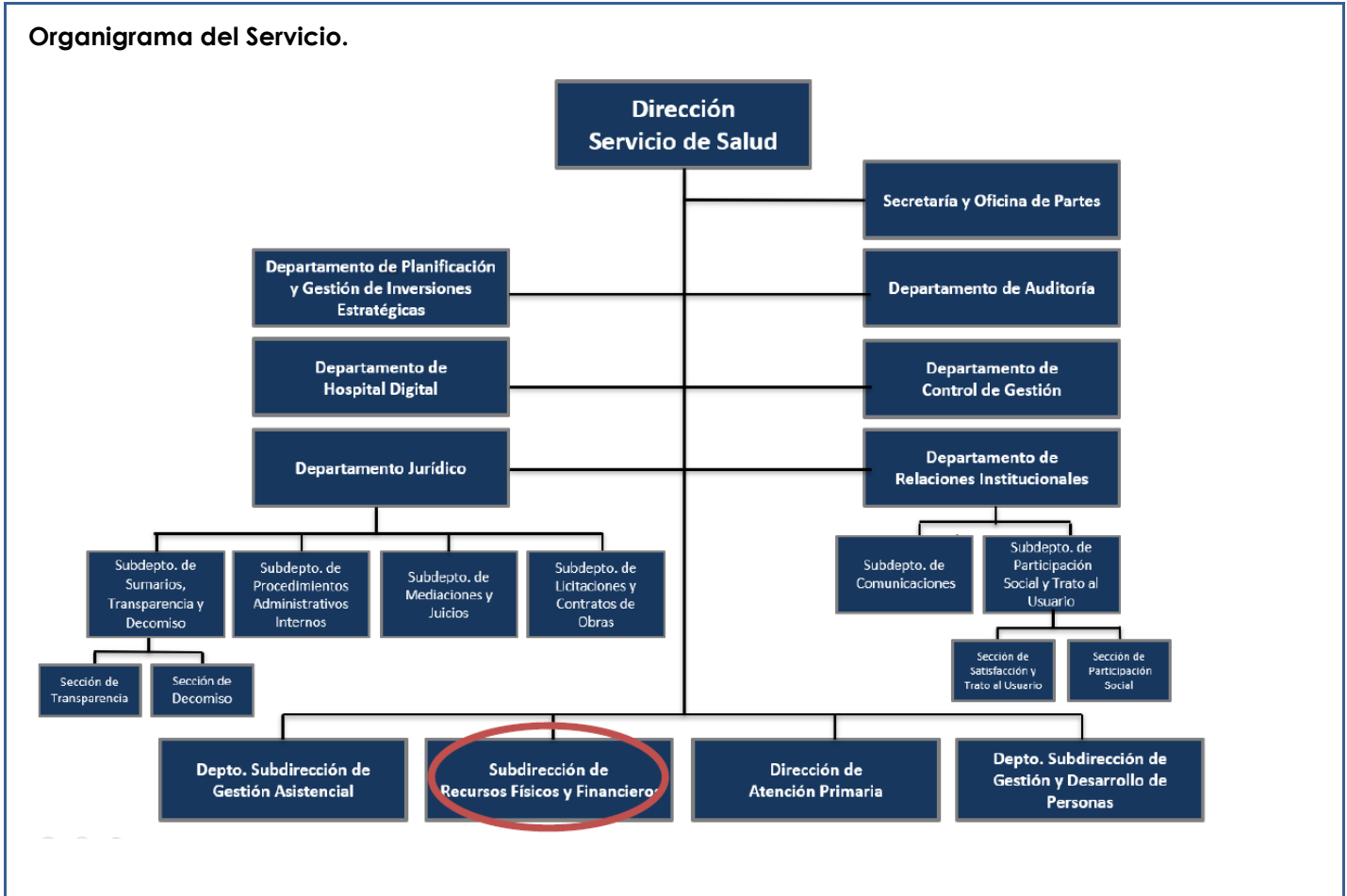
Asociaciones de funcionarios, según lo siguiente:

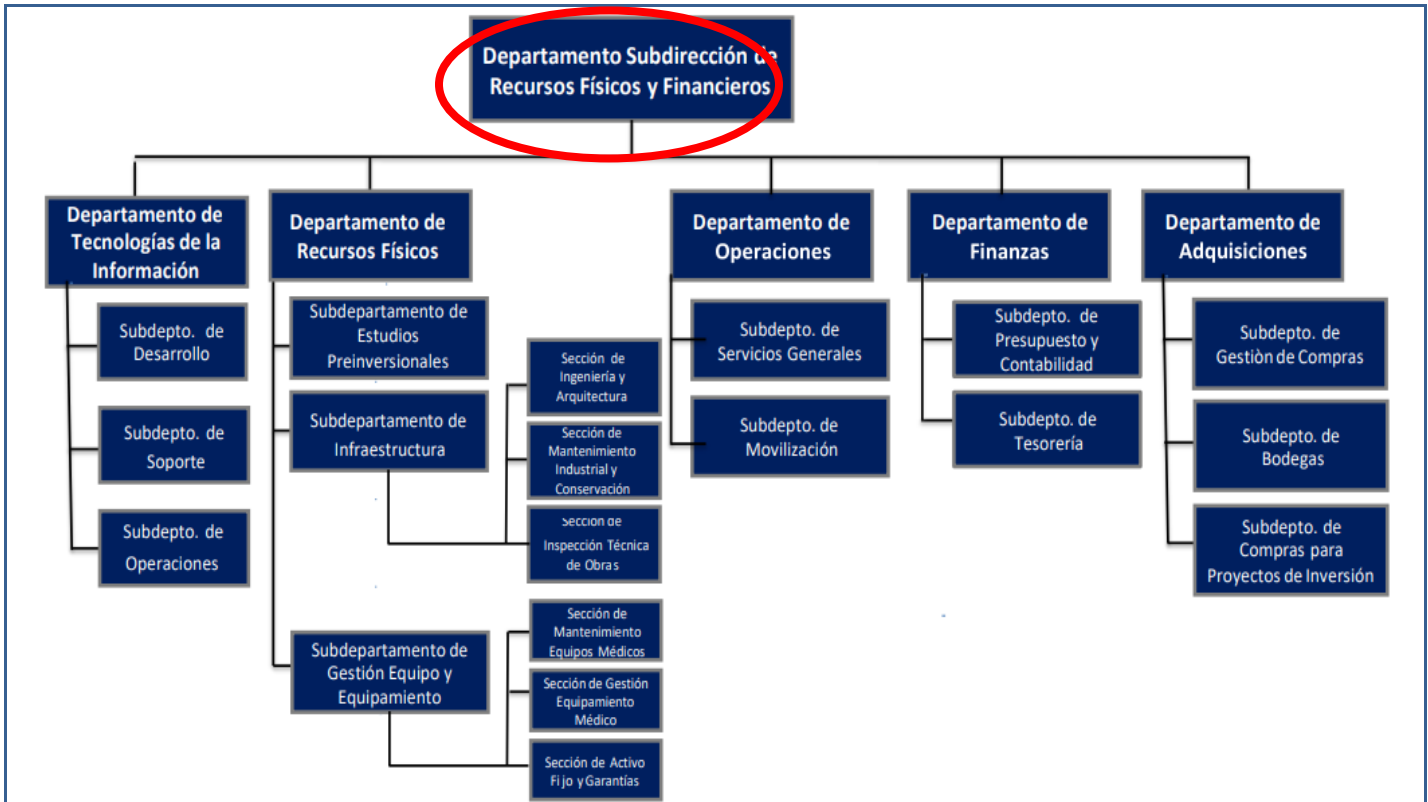
ASOCIACIÓN GREMIAL	CANTIDAD DE ASOCIADOS
FENATS	2197
ASENF RANCAGUA	950
APROFA RANCAGUA	459
FENATS NAC. SAMU	398
FENATS NACIONAL SAN FERNANDO	327
ASIAP REG	290
APRUS DSS	279
FENATS NACIONAL STA. CRUZ	190
ASOC. AUXILIARES	163
APRUS STA CRUZ	155
APRUS RENGO	124
APROFA SAN FDO	117
ASENF SAN FERNANDO	107
FDO. GREMIAL	87
CONAFUTECH	67
FENPRUS COINCO	63
ASOC. CHOFERES	60
APRUS CHIMBARONGO	53
ASENF RENGO	48
ASOC. TEC. GRANEROS	46
FENPRUS PEUMO	31
FENPRUS GRANEROS	30
CONAFUTECH COINCO	22

*FUENTE: SIRH // Fecha de corte: 28/02/2023

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.





Los cargos del Servicio de Salud O'Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director/a del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
6. Director/a del Hospital Santa Cruz.
7. Director/a del Hospital de San Fernando.
8. Subdirector/a Médico del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
9. Subdirector/a Médico del Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins.
11. Director/a del Hospital Rengo.
12. Subdirector/a Médico del Hospital Rengo.
13. Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de San Fernando.

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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 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.

- 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.

