

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE VILLARRICA
SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de La Araucanía, Villarrica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Director/a del Hospital de Villarrica le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico - asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial, del Servicio de Salud Araucanía Sur y del Ministerio de Salud, a fin de velar por la entrega de prestaciones oportunas y de calidad para sus usuarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial.

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

1. Dirigir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, metas de producción, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención.
2. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial y técnico administrativo eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad y atención integral al usuario.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la red asistencial para lograr establecer instancias de colaboración e integración, articulando en la red la coordinación del hospital con los otros establecimientos y centros de atención primaria.
4. Velar por el correcto, oportuno y eficiente uso de los recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, mediante un sistema de control en base a indicadores.
5. Velar por la oferta permanente de todas las prestaciones de su cartera de servicio vigente y proponer desde su ámbito de competencia, una nueva oferta de prestaciones y/o polo de desarrollo del establecimiento, de acuerdo a las necesidades de la red asistencial.
6. Gestionar y fortalecer las relaciones del establecimiento con la comunidad, con el objetivo de establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-01-2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	9
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	447
Presupuesto Apertura Año 2021	M\$13.586.068.-

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 la gestión en red, a través del mejoramiento de la accesibilidad y mayor resolutivez en Atención Primaria de Salud y gestión interestablecimientos.	1.1 Cumplir las metas de producción de Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas, optimizando el uso de la infraestructura y recursos existentes. 1.2 Gestionar y reducir la lista de espera de consultas de especialidades médicas, odontológicas y quirúrgicas. 1.3 Mantener la acreditación hospitalaria, diseñando estrategias y conformando equipos.
2. Optimizar la gestión administrativa y financiera, contribuyendo a una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital.	2.1 Disminuir la deuda hospitalaria, implementando medidas y planes en el contexto de la política ministerial de equilibrio financiero y gasto. 2.2 Diseñar e implementar estrategias que permitan manejar eficientemente el recurso cama, coordinando ingresos y altas, urgencia y cirugías programadas.
3. Potenciar equipos humanos colaborativos, eficientes e integrados en el hospital, para otorgar una mejor atención de los usuarios, así como desarrollar los talentos y habilidades de los funcionarios.	3.1 Diseñar e implementar estrategias de gestión de personas, que generen oportunidades de desarrollo profesional, potenciando talentos y habilidades funcionarias. 3.2 Generar estrategias para atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia docente-clínico asistencial. 3.3 Elaborar e implementar un plan de comunicación interna con las diferentes instancias de la Institución.
4. Potenciar la participación de funcionarios y de la comunidad con el objetivo de fortalecer la gestión hospitalaria.	4.1 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del sector. 4.2 Generar y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezca los comités de trabajo necesarios para el mejor

	funcionamiento del Hospital. 4.3 Generar redes de trabajo, de referencia y contrareferencia, con los establecimientos de la atención primaria de su red de salud.
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde a 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 la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.959.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Araucanía 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 LEGALES *

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: Artículo 2° de DFL N° 18, de 24 de Agosto de 2017, Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, de dirección o jefatura, en materias afines.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. 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.

C2. 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.

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 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.

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)	390 (58 honorarios)
Presupuesto Apertura Año 2021	M\$13.586.068.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
HOSPITAL**

El Servicio de Salud Araucanía Sur, pertenece a la Macrozona Extremo Sur, que está compuesta además por los Servicios de Salud de Osorno, Valdivia, Reloncaví, Chiloé, Aysén y Magallanes.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, está integrada por establecimientos de Salud de diversa complejidad, de los cuales 15 dependen directamente del Servicio, estos son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena - Temuco
- 5 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica Y Complejo Asistencial Padre Las Casas.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra y Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- Establecimientos delegados (establecimientos privados que han suscrito convenios con el Servicio de Salud para la atención de los beneficiarios de la red): Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

La oferta de atención primaria en el Servicio de Salud Araucanía Sur considera una amplia y variada gama de establecimientos, que otorgan una mayor cobertura de atención y al mismo tiempo, busca mejorar el acceso de la población rural a la atención de salud. Esta Red considera fundamentalmente establecimientos de dependencia municipal como Postas de Salud Rural, Centros de Salud Rural, CESFAM, CECOSF, entre otros.

En síntesis, el Servicio de Salud Araucanía Sur la Red Asistencial está compuesta por:

Tipo de Establecimiento	Cantidad
Dirección Servicio de Salud	1
Hospital Alta Complejidad	1
Hospital Baja Complejidad	8
Hospital Mediana Complejidad	5

Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	16
Centro Comunitario de Salud Mental(COSAM)	4
Centro de Salud Familiar (CESFAM) sin SAPU	14
Centro de Salud Familiar (CESFAM) con SAPU	10
Posta de Salud Rural (PSR)	133
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Clínica Dental Móvil (CDM)	3
Consultorio General Rural (CGR) sin Sapu	5
Consultorio General Urbano (CGU) con Sapu	1
Consultorio General Rural (CGR) con Sapu	1
Centro de Salud Familiar (CESFAM) con SAR	2
Total General	204
Nota : Sar de Lautaro incluido en el Hospital de Lautaro (Total 3 SAR) Fuente: Departamento de Estadística y Epidemiología año 2018.	

En cuanto a la población de la región de La Araucanía está fuertemente absorbida por FONASA que alcanza un 87,012% correspondiendo el porcentaje restante afiliado a ISAPRES, particular y otros (INE, censo 2017).

El Hospital de Villarrica, es un establecimiento de Mediana Complejidad del Servicio de Salud Araucanía Sur de la Provincia de Cautín, cuenta con una infraestructura de 4.383 metros cuadrados que datan del año 1965, y se encuentra acreditado desde el año 2017, formando parte del registro público de prestadores institucionales acreditados por parte de la Superintendencia de Salud. Siendo clasificado como de mediana complejidad y "nodo LACUSTRE", ubicado a 80 kms. al sur-este de la ciudad de Temuco, actúa como referencia para las comunas de Curarrehue, Loncoche, Pucón y Villarrica, cuya población a cargo alcanza las 100.000 personas.

El Hospital cuenta en total con 73 camas, cuenta con Servicio de Urgencia, las especialidades de Medicina Interna, Cirugía, Pediatría, Gineco-Obstetricia, Oftalmología, Neurología Adulto, Neurología Infantil, Medicina Familiar, Radiología, Psiquiatría Adulto, Psiquiatría Infantil, Dermatología, Otorrinolaringología, y otras en Odontología; realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

**Actividades Realizadas en el Hospital de Villarrica
Años 2017 – 2020 (Ene a Nov)**

HOSPITAL VILLARRICA				
Actividad o Prestación	2017	2018	2019	2020 (Ene a Nov)
Consultas de Morbilidad General	743	1.415	2.074	634
Consultas de Urgencia	54.607	53.523	51.686	31.128
Consultas de Especialidad	34.819	38.381	40.803	17.021
Partos Normales	451	459	437	316
Partos distócicos	1	2	0	1
Partos Cesáreas	309	303	302	215
Porcentaje de Cesáreas	40,60%	39,65%	40,86%	40,41%
Egresos	5.177	4.875	4.768	3.096
Promedio días estada	3	3,7	3,92	4,35
Índice Ocupacional	71,20%	72,30%	74,40%	58,90%
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	2.180	2.005	1.995	1.297
Intervenciones Quirúrgicas Menores	825	865	1.052	582
Dotación de Camas	73	73	73	67

Fuente : Series REM

Es muy importante tener en cuenta, que la actividad 2020 fue afectada inmensamente por la crisis sanitaria mundial, derivada de la pandemia del Covid19.

Respecto a la Lista de Espera de Intervención Quirúrgica para el Hospital de Villarrica, se muestra corte 03-01-2021, la cual no es oficial (sólo referencial), dado que se está en proceso de redestinaciones hospitalarias y oficialización, por lo que podría mostrar modificaciones próximamente.

Resumen Lista de Espera Hosp Villarrica (corte 03-01-2021)	
Especialidad	2020
Urología y Nefrología	129
Gastroenterología	103
Dermatología y Tegumentos	101
Ginecológica y Obstetricia	97
Cirugía Oftalmológica	51
Traumatología	49
Cirugía Otorrinolaringológica	31
Neurología y Neurocirugía	25
Cirugía Plástica y Reparadora	7
Odontológico	6
Cirugía de Cabeza y Cuello	3
Cirugía Cardiovascular	3
Total General	605

Fuente : SIGTE IQ (No GES-Fonasa)

La deuda registrada en SIGFE respecto al Hospital de Villarrica para el mes de noviembre 2020 asciende a aproximadamente a la cifra de **M\$372.495.**, donde se debe tener en consideración que el pago centralizado implementado por la Tesorería General de la República ha imposibilitado el tener información con mayor exactitud o actualizada.

En la actualidad, se encuentra en un proceso de Normalización Asistencial, con período de término primer semestre del año 2022; ejecutando una construcción de 20.798 metros cuadrados, con una inversión inicial de MM\$38.980. Los servicios de Urgencia, Imagenología, Farmacia, Medicina Transfusional y Laboratorio, tendrán una atención de 24 horas. El recinto contará con 103 camas indiferenciadas (25 básicas y 78 medias), 12 camas UPC (9 UTI y 3 UCI) y 6 de neonatología (3 básicas y 3 UTI). A su vez, tendrá 7 pabellones (3 cirugía electiva, 2 cirugía mayor ambulatoria, 1 de urgencia y 1 de cirugía menor). De las Especialidades Médicas, se proyecta Medicina Interna, Cirugía, Gineco-Obstetricia, Pediatría, Traumatología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Urología, Neurología, Cardiología, Gastroenterología, Cirugía Vascular, Traumatología Infantil, Dermatología, Neurología Infantil, Cirugía de Mamas y CME por telemedicina. Tendrá un área de Salud Mental Hospital de día para 15 cupos con Cecosam, así como una Diálisis para 12 sillones. Odontológicamente, las especialidades serán Endodoncia, Ortodoncia, Periodoncia, Cirugía Máxilo Facial, Rehabilitación Oral, Odontopediatría y Laboratorio. Respecto al recurso humano, se tiene proyectado un aumento del doble de la dotación actual, llegando aproximadamente al millar de personas, lo cual se encuentra en evaluación todavía.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas y con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Asimismo, los comités y consejos asesores requerirán del/la Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

Usuarios Externos:

Los principales usuarios externos del/la Director/a del Hospital Villarrica son:

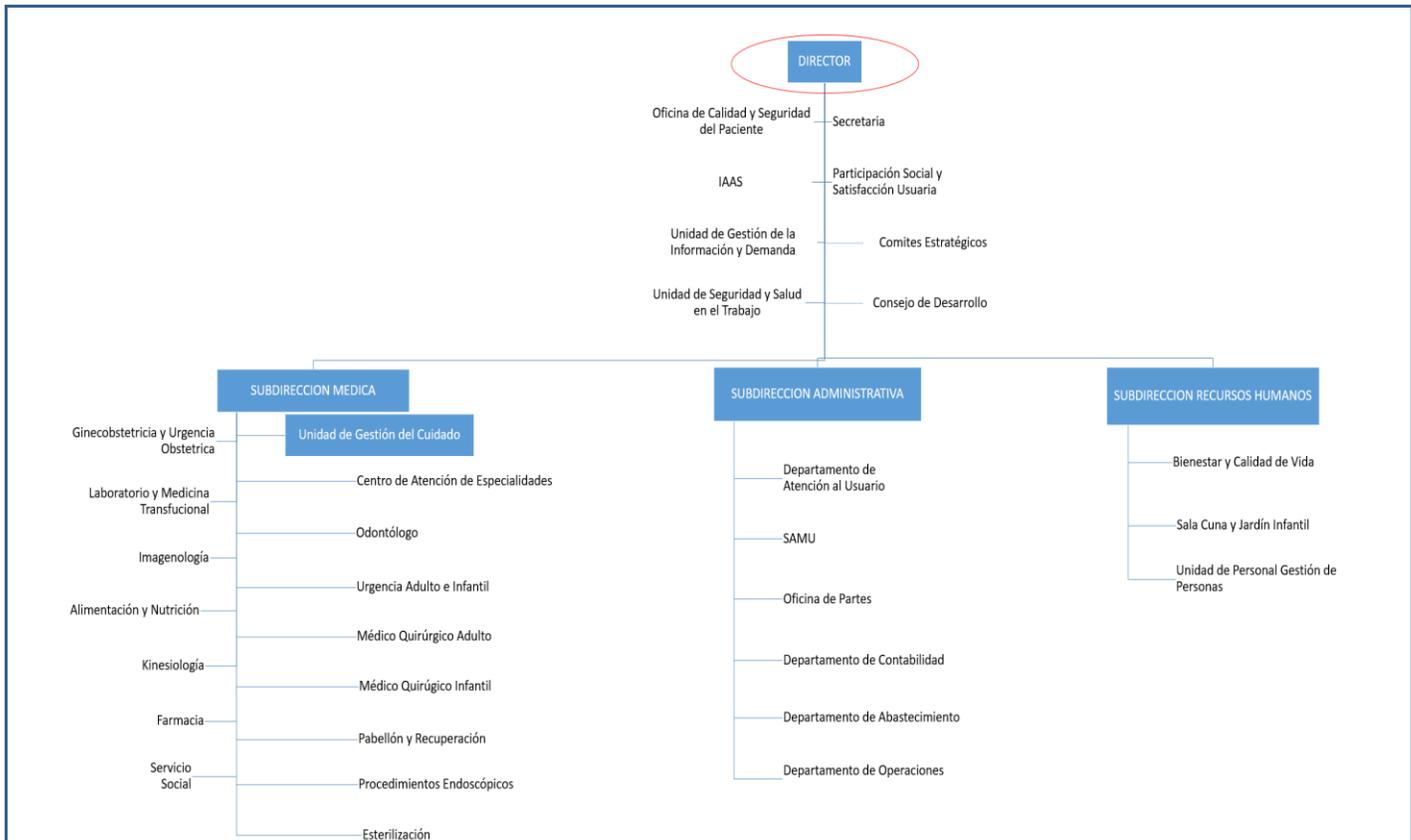
- La población usuaria como su principal actor.
- Autoridades de Salud: Dirección del Servicio Araucanía Sur, Secretaria Regional Ministerial de Salud de la Región de la Araucanía, Ministerio de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud e ISAPRES.
- Directivos de la Red Asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria, de la región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital de Villarrica participa de los Consejos Consultivos de Usuarios/as o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Las Autoridades Regionales, Provinciales y Comunales e Instituciones como Carabineros, Juzgado de Policía Local, entre otras entidades locales.
- Universidades y centros formadores, por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.
- Entidades fiscalizadoras, como la Contraloría General de la República.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, adicionalmente el/la Director/a debe interactuar fluidamente con las Asociaciones de Funcionarios:

Asociación Gremial Local	N° Afiliados (dic 2020)
ASOC CONDUCTORES	1
ASOC DE FUNC ENFERMERAS	30
FENATS IX REGIÓN	84
FENATS UNITARIA	127
FENPRUSS	35
TOTAL	277

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Araucanía Sur son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud.
2. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento Auditoría.
4. Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
5. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Henríquez Aravena.
6. Director/a Hospital Intercultural de Nueva Imperial.
7. Director/a Hospital de Villarrica.
8. Director/a Hospital de Lautaro.
9. Director/a Hospital Pitrufquén.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del

ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N°

19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista. (Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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