

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL PADRE ALBERTO HURTADO  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Ciudad de Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**



- Al Director o Directora del Hospital Padre Alberto Hurtado, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, referido al territorio de la Subred Santa Rosa; Comunas de La Pintana, La Granja y San Ramón, de acuerdo a las políticas públicas del sector, para entregar un servicio integral, oportuno y de alta calidad para sus beneficiario/as.

- Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital Padre Alberto Hurtado, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de autogestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención a usuarios y usuarias.
2. Liderar los procesos productivos clínico-asistenciales y el desarrollo del plan estratégico del hospital dando cumplimiento a los estándares de calidad y modelo de atención, en concordancia con los procesos de acreditación de las redes asistenciales.
3. Liderar el desarrollo de la capacidad resolutive del establecimiento, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial, para el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud, liderando la sub red Santa Rosa.
4. Liderar, desde su ámbito de responsabilidad, las acciones necesarias para llevar adelante la ejecución del Proyecto de Normalización del Hospital Padre Alberto Hurtado de forma coordinada con los lineamientos del Servicio de Salud.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-04-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud M.

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

5. Liderar de forma coordinada con las directrices del Servicio de Salud, el diagnóstico de brechas sanitarias de su establecimiento y el desarrollo de un plan de acción para abordar dichas brechas.
6. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, alineado con las directrices que emanan del MINSAL y Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente. Además, velar por el cumplimiento de las metas de producción comprometidas de las garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES con Fonasa y el gestor de red.
7. Cautelar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento.
8. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios y usuarias del hospital, contando con la información actualizada de la situación de salud, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.
9. Liderar, desde su ámbito de responsabilidad, la incorporación activa del establecimiento en las reflexiones y acciones del proceso liderado por el Servicio de Salud para el rediseño y construcción del modelo de gestión para el próximo decenio, considerando el modelo de salud familiar y las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 14             |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 2039           |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | M\$ 55.996.206 |

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a Público/a, 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 eficiencia de la gestión clínica, impactando en la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares Ministeriales, implementando un modelo de trabajo centrado en las personas, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención, considerando la pertinencia cultural, de género y la continuidad de la atención. | <p>1.1 Mantener la acreditación del hospital como establecimiento autogestionado en red y la acreditación de prestador institucional GES.</p> <p>1.2 Fortalecer y optimizar los procesos de gestión clínicos-asistenciales, con el fin de elevar el acceso, la oportunidad, calidad y satisfacción usuaria en la atención con especial foco en la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.3 Implementar y monitorear el desarrollo de estrategias sanitarias, y su impacto en la salud de usuarios y</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>usuaras, fortaleciendo la referencia y contrarreferencia como un proceso de continuidad de la atención e integración del establecimiento con su red.</p> <p>1.4 Generar un plan de implementación gradual de estrategias de atención, basadas en el Modelo de Gestión de Atención Humanizadas.</p>   |
| <p>2. Optimizar la gestión administrativa y financiera del hospital y la coordinación con su Red Asistencial.</p>   | <p>2.1 Fortalecer la gestión de estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero.</p> <p>2.2 Coordinar la implementación estratégica del soporte tecnológico y sistemas de información, propios y con la red, con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de datos e información, basado en estándares de calidad y recomendaciones reconocidas para estos fines.</p> <p>2.3 Desarrollar y ejecutar un diagnóstico y plan de acción para el mantenimiento y mejoras a la infraestructura y el equipamiento.</p> |
| <p>3. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.</p>                                 | <p>3.1 Cumplir con su rol de establecimiento cabecera de la Subred Santa Rosa, dando respuesta a los requerimientos sanitarios de la población, en coordinación con el resto de los establecimientos de la red y de acuerdo a los lineamientos del gestor de red.</p> <p>3.2 Establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, diseñando y ejecutando planes de trabajo conjunto.</p>  |
| <p>4. Implementar y gestionar la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria.</p> | <p>4.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en el establecimiento.</p> <p>4.2 Fortalecer los vínculos con universidades, centros de formación e institutos profesionales, para robustecer el conocimiento y desarrollo del recurso humano.</p>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>4.3 Asegurar el cumplimiento del código de ética del establecimiento, resguardo el principio de probidad y la conducta ética de las personas a su cargo.</p> <p>4.4 Mantener y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliadores a través de un abordaje biopsicosocial, que permita impactar integralmente en la calidad de vida laboral de los trabajadores.</p> |
| <p>5. Liderar desde su ámbito de acción, la adecuada ejecución de nuevos proyectos de desarrollo del establecimiento, con especial énfasis en el proyecto de Normalización del Hospital.</p> | <p>5.1 Elaborar, implementar y coordinar con el equipo directivo y técnico del Servicio, el nuevo modelo de gestión, los procesos, evaluación de brechas y de requerimientos para la Normalización.</p> <p>5.2 Gestionar los proyectos en curso del establecimiento.</p>  |

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/a Alto/a Directivo/a 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 **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.502.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre una asignación de estímulo del 2% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva por su participación efectiva en la junta calificadora central.

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. En el presente cargo, si quien asume opta por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 la Asignación de Alta Dirección Pública es del **50% de las remuneraciones de carácter permanente**.

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).

<sup>2</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>1</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un 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.

Por tratarse de un Hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo N°2 del DFL N° 30, de fecha 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 directivos o gerenciales, en organizaciones de salud públicas o privadas/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*

**\*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.**

<sup>1</sup> 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/la mismo/a candidato/a**. 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   |
|--|
| <p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>   |
| <p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p> |
| <p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>   |

### 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  |
|---|
| <p><b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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> |
| <p><b>C2. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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>  |
| <p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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>  |
| <p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>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>                            |
| <p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>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>                       |

### III. CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO

#### 3.1 DOTACIÓN

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 2053           |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | M\$ 55.996.206 |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

##### **Misión Institucional**

Resolver las necesidades de salud de la población beneficiaria de las comunas de la Granja, la Pintana y San Ramón, como parte integrante de la red SSMSO, para contribuir a mejorar su calidad de vida, mediante una gestión innovadora y participativa, desarrollando actividad docente y con foco en la calidad de la atención de nuestros usuarios.

##### **Visión Institucional**

Ser reconocidos por entregar atención de salud de calidad, con cercanía e innovación, integrados con la red asistencial, y con un equipo humano y capacitado.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

Satisfacer las necesidades de atención de salud de nuestros usuarios mediante una respuesta oportuna, cercana y de calidad.

Gestionar la oferta de salud en base a las necesidades de los usuarios, facilitando el acceso y la oportunidad en la atención.

Fortalecer la coordinación con la Red SSMSO para optimizar la capacidad de respuesta a la demanda de la población atendida en el HPH.

Potenciar la participación de la comunidad usuaria.

Mejorar los procesos de gestión clínica, de apoyo y logísticos del HPH y su integración.

Implementar un programa de mejora de la experiencia usuaria y calidad de la información.

Implementar un sistema de planificación, gestión y control, con enfoque de riesgo.

Potenciar los convenios docentes asistenciales.

Implementar una política de gestión de las personas con foco en su desarrollo, reconocimiento y participación funcionaria.

Fortalecer la comunicación interna con nuestros colaboradores y asociaciones gremiales.

Diseñar e implementar un proceso de normalización del HPH que permita el cierre de brechas de infraestructura, equipamiento y dotación.

##### **Descripción de Hospital y Cobertura Territorial**

El Hospital Padre Alberto Hurtado es un hospital de alta complejidad y mediana especialidad, es parte de la red Sur Oriente, se encuentra ubicado en la Comuna de San Ramón, Región Metropolitana.

A partir del 1 de enero de 2023, luego de cumplir con los requisitos necesarios expresados en el proceso de postulación es refrendado como Establecimiento Autogestionado. Es un establecimiento acreditado en calidad y el Comité Científico Internacional de Certificación de los Centros de ACV de América Latina de la World Stroke Organization (WSO) y la Sociedad Iberoamericana de Enfermedad Cerebrovascular (SIECV), le han otorgado la certificación al Hospital Padre Alberto Hurtado como el Primer Centro Esencial en Accidente Cerebrovascular del país.

Este Establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (Área Ambulatoria) y Terciaria (Área Hospitalizados) de las comunas de San Ramon, La Granja y La Pintana (Subred Santa Rosa).

La infraestructura del hospital tiene 25 años, y se encuentra en la etapa preinversional de normalización hospitalaria.

El hospital tiene una dotación de 367 camas. Cuenta con 12 pabellones (6 electivos/3 ambulatorio/2 de urgencia /1 Obstétrico). El establecimiento tiene una dotación de 2053 funcionarios. La orientación del hospital es a la atención con seguridad y con altos estándares de excelencia, con oportunidad y cercanía, practicando una medicina centrada en la persona.

### **Producción Clínica-Asistencial del Hospital**

| <b>Indicadores</b>                     | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Nº de camas de dotación                | 417         | 371         | 371         |
| Egresos                                | 14.096      | 13.505      | 14.676      |
| Promedio días de estada                | 6.7         | 7.5         | 7.1         |
| <b>Indicadores de Hospitalización</b>  |             |             |             |
| IQ Mayores (electiva y urgencia)       | 5.699       | 5.920       | 7.633       |
| IQ Ambulatorias                        | 2.529       | 1.835       | 4.314       |
| IQ totales                             | 8.228       | 7.755       | 11.947      |
| % de Ocupación de Pabellones           | 71.7%       | 58.4%       | 65.9%       |
| <b>Actividad Médica</b>                |             |             |             |
| Consultas de Urgencia                  | 75.506      | 90.649      | 126.328     |
| TOTAL CONSULTAS MÉDICAS ESPECIALIDADES | 81.308      | 123.149     | 129.888     |
| Total de Partos                        | 2.863       | 2.483       | 2.565       |
| Cesáreas                               | 956         | 850         | 863         |
| Cesáreas %                             | 33.4%       | 34.2%       | 33.6%       |

Las **listas de espera** del Hospital Padre Alberto Hurtado, al 28 de febrero de 2023, son las siguientes:

| <b>Lista de Espera</b>                              | <b>Casos</b> |
|---|--------------|
| Lista de Espera Consultas de especialidades médicas | 14.863       |
| Lista de espera Intervención Quirúrgica             | 4.574        |

La **Deuda** financiera del establecimiento, a diciembre de 2022, es de **M\$ 47.803.-** (deuda mayor a 60 días)

**3.3  
USUARIOS/AS  
INTERNOS/AS Y  
EXTERNOS/AS**

El Director o la Directora del Hospital Padre Alberto Hurtado, debe interactuar fluidamente con:

**Usuarios/as Internos/as:**

Equipo directivo del hospital (Subdirectores/as y jefaturas de su dependencia directa, asociaciones de funcionarios y funcionarias y comités internos del establecimiento.

**Usuarios/as Externos/as:**

Para el Director o la Directora el principal usuario es la población beneficiaria del Hospital.

Se identifican también como usuarios/as externos/as de este cargo:

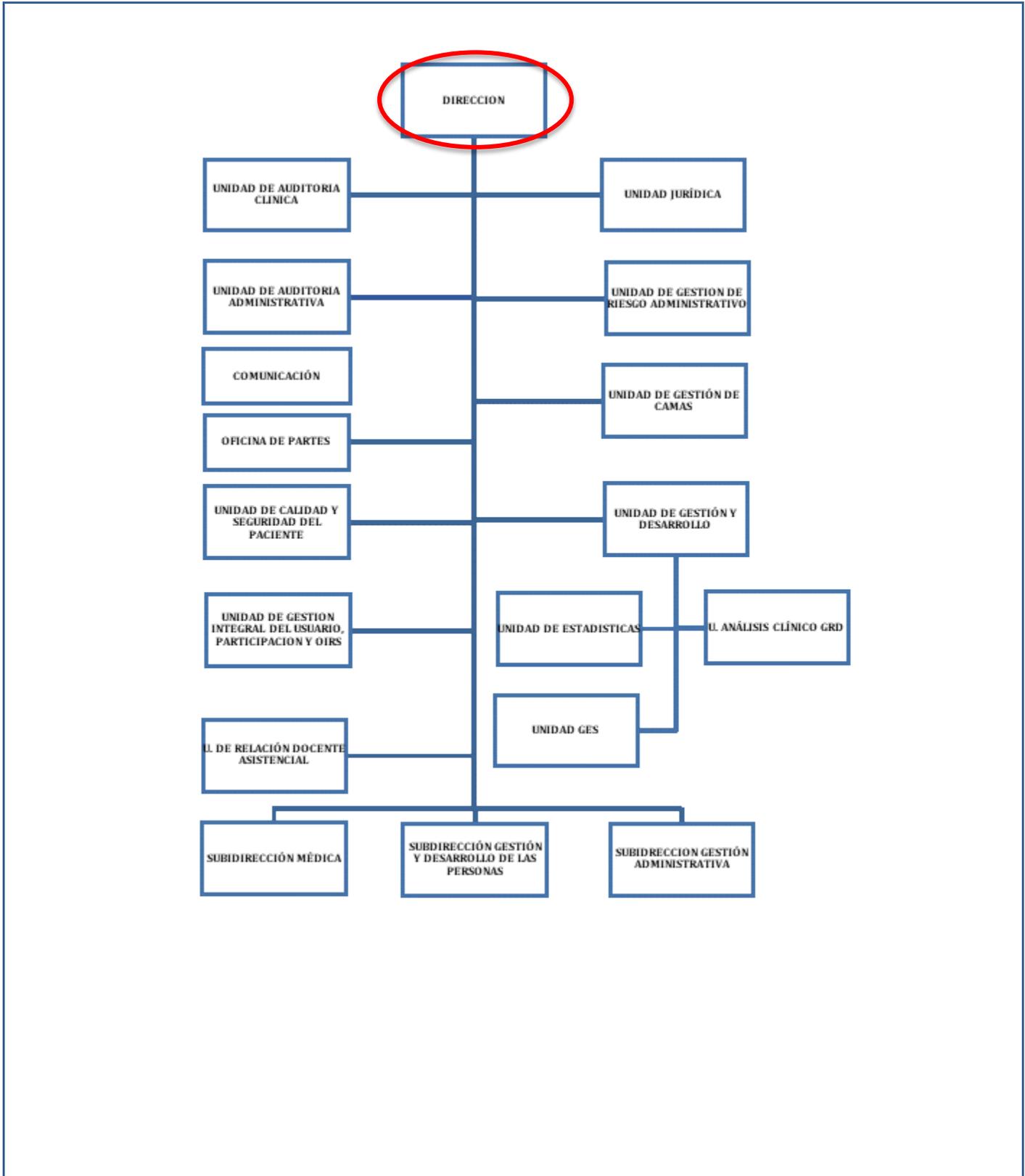
- Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.
- Establecimientos de la red del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.
- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Autoridad Sanitaria Regional.
- Alcaldes.
- Consejo Consultivo de Usuarios, voluntariado y organizaciones sociales.
- Centros privados de salud.
- Instituciones académicas.

**Actores Claves:**

Las Asociaciones de funcionarios presentes en el establecimiento son:

| <b>Asociación de funcionarios</b>                                    | <b>Número de Afiliados</b> |
|--|----------------------------|
| Federación FENATS Nacional HPH (Asociación N° 2)                     | 428                        |
| Asociación de funcionarios N° 1                                      | 142                        |
| Asociación de funcionarios N° 3                                      | 426                        |
| Asociación de Profesionales de la Salud Hospital Padre Hurtado APRUS | 417                        |
| <b>Total</b>   | <b>1.413</b>               |

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

1. Director o Directora del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Director o Directora de Atención Primaria.
2. Director o Directora Hospital de San José del Maipo.
3. Director o Directora Hospital Dr. Sotero del Río.
4. Director o Directora Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
5. Director o Directora Hospital Padre Alberto Hurtado.
6. Jefe o Jefa de Departamento de Auditoría.
7. Subdirector o Subdirectora Administrativo o Administrativa Servicio de Salud.
8. Subdirector o Subdirectora Administrativo o Administrativa Hospital Dr. Sotero del Río.
9. Subdirector o Subdirectora Administrativo o Administrativa Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
10. Subdirector o Subdirectora Médico o Médica de Servicio de Salud.
11. Subdirector o Subdirectora Médico o Médica Hospital Dr. Sotero del Río.
12. Subdirector o Subdirectora Administrativo o Administrativa Hospital Padre Hurtado.
13. Subdirector o Subdirectora Médico o Médica Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.

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

### -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).

\*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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

-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 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 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.

