

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. LUIS CALVO MACKENNA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

Al/la Director/a del Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna le corresponde liderar la gestión del establecimiento entregando una atención de excelencia destinado a proporcionar atención integral en consonancia con las políticas nacionales de salud y en coordinación con la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente y la Macro red correspondiente, comprometido con el desarrollo de un equipo humano de excelencia, implementando la mejor tecnología sanitaria, centrado en la atención humanizada e integral de los usuarios, aportando al desarrollo y fortalecimiento del sistema de salud.

Funciones Estratégicas del Cargo:

1. Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:
2. Desarrollar una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
3. Ajustar e implementar la Planificación Estratégica del Hospital, asegurando el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
4. Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Autogestión, Garantías Explícitas en Salud (GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras organizaciones.
5. Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
6. Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
7. Garantizar la eficiente gestión administrativa de los recursos financieros, físicos, abastecimiento y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC).
8. Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Hospital, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios.
9. Gestionar y fomentar las relaciones del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-04-2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

*** 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	Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1546
	Presupuesto que administra	M\$ 45.583.739

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 GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Asegurar la entrega de una atención de calidad, segura y oportuna a los usuarios del establecimiento, avanzando a hacia la excelencia en la atención.	1.1 Gestionar el oportuno cumplimiento de las garantías GES y No GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos. 1.2 Mantener los estándares de acreditación como prestador GES. 1.3 Fortalecer la gestión de la demanda asistencial, mejorando la oportunidad en la atención quirúrgica y ambulatoria, optimizando la integración del establecimiento a la Red de Salud Oriente.
2. Velar por la mejora continua de los procesos clínicos y administrativos, permitiendo entregar la mejor respuesta a las necesidades de los usuarios y a los requerimientos sectoriales.	2.1 Asegurar y fortalecer estrategias que permitan optimizar la producción del hospital, ajustándose a la programación clínica y optimizando el uso de sus recursos disponibles. 2.2 Cumplir progresivamente los estándares de autogestión, incrementando anualmente el porcentaje de cumplimiento.
3. Optimizar permanentemente el uso de los recursos financieros disponibles para el establecimiento, contribuyendo así a la sustentabilidad financiera.	3.1 Asegurar el cumplimiento de las estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero, la reducción de la deuda y la administración eficiente de sus recursos. 3.2 Optimizar el proceso de compra del establecimiento, ajustándose al marco normativo vigente para las compras públicas
4. 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.	4.1 Diseñar e implementar estrategias de gestión de personas, que generen oportunidades de desarrollo profesional, potenciando talentos y habilidades funcionarias. 4.2 Potenciar estrategias para atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia docente-clínico asistencial.

<p>5. Potenciar la participación de funcionarios y de la comunidad con el objetivo de fortalecer la gestión hospitalaria.</p>	<p>5.1 Fortalecer redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del sector.</p> <p>5.2 Fortalecer y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezca los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital.</p> <p>5.3 Fortalecer redes de trabajo, de referencia y contrareferencia, con los establecimientos de la atención primaria de su red de salud.</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 **5°** 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 **\$4.246.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

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 11% 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.

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 *

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.

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 2° del DFL N° 25 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 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas.

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, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. 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)	1546
Presupuesto Anual	M\$ 45.583.739

Fuente: Departamento Gestión de Personas y Finanzas Dic 2020.

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
HOSPITAL.**

Misión

Somos un Hospital Público de referencia nacional, de carácter asistencial, docente y de investigación, que entrega atención de salud integral a niños y adolescentes, centrada en sus derechos, respetando la dignidad del paciente y su familia, con equipos humanos comprometidos con la excelencia, calidad, eficiencia e innovación.

Visión

Ser líder a nivel nacional en la atención de alta complejidad en salud infantil y adolescente, a la vanguardia de la investigación e innovación.

El Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna (HLCM) es parte de la Red de Servicio de Salud Oriente está integrada por 35 Establecimientos de Atención Primaria Municipalizados, 4 Hospitales (Hospital del Salvador, Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, Hospital Luis Calvo Mackenna y Hospital de Hanga Roa) 4 Institutos Nacionales (Instituto Nacional del Tórax, Instituto de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda, Instituto Nacional de Geriátrica e Instituto de Neurocirugía) y el Centro de Referencia Cordillera Oriente.

El Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna es un centro docente asistencial pediátrico público, fundado en 1942, que presta diversos servicios de consulta de especialidades, de urgencia y de hospitalización quirúrgica y médica para la Red Oriente, y para todo el país en patologías de alta complejidad.

Dentro de las ventajas comparativas del Hospital, se encuentra que es Centro de Referencia Nacional en Trasplante de Médula ósea, Trasplante Hepático, Retinoblastoma y Osteosarcoma; además de ser sede del Departamento de Pediatría y Cirugía Infantil de la Universidad de Chile, lo que lo constituye en un Campus Clínico que se mantiene a la vanguardia en investigación.

Se trata de un establecimiento de alta complejidad, que anualmente atiende un promedio de 9 mil niños y niñas hospitalizados. El equipo Hospital lo conforman más de mil personas que día a día trabajan por hacer del establecimiento el mejor hospital pediátrico de Chile.

El Hospital está distribuido en dos grandes áreas de trabajo. Por una parte, un Área Ambulatoria, donde se encuentran los consultorios de subespecialidades pediátricas; y un Hospital de Día Quirúrgico para cirugías ambulatorias.

Por otra parte, el Área de Hospitalizados cuenta con un Bloque Quirúrgico para cirugías de especialidades; junto a un Bloque Pediátrico para patologías de mediana y baja complejidad. También existe un Bloque Indiferenciado de Alta Complejidad en el que funcionan la Unidad de Paciente Críticos, Trasplante de Médula Ósea, Cirugía Cardiovascular y Oncología.

Actualmente el Hospital cuenta con una dotación de 173 camas.

Junto con logros evidentes en términos de excelencia en medicina infantil, destaca el desarrollo sostenido a través de alianzas de cooperación con diversas fundaciones y establecimientos de salud que marcan pauta a nivel mundial.

Entre ellos, esencial ha sido la tarea que cumple la Corporación de Amigos del Hospital Luis Calvo Mackenna (AMICAM), organización que surge en los años 80 como una institución solidaria con el Hospital, aportándole importantes recursos financieros, tecnológicos y de desarrollo.

También tiene un convenio con el St. Jude Children's Research Hospital de Memphis

Tennessee, EE.UU., uno de los centros de pediatría oncológica más grande del mundo. En el año 1999 esta alianza con el Hospital permitió la creación del Centro de Referencia Nacional para Trasplante de Médula Ósea, el que se constituyó en el primer centro de este tipo en el país.

Otro símbolo del desarrollo a través de las alianzas ha sido el Centro de Trasplante y Oncología Integral (TROI), un espacio diseñado para el deleite de niños y niñas. El TROI es un proyecto de innovación y modernización de la atención ambulatoria para todo el país. Se trata de una iniciativa que se realiza con aportes públicos y privados y que cuenta con el respaldo del St. Jude Children's Research, la Fundación de Oncología y Trasplante Integral, Vivir + Feliz y UNICEF Chile.

El año 2006, luego de un largo proceso de gestión del cambio, el Hospital pasó a ser Autogestionado en Red. Lo anterior ha favorecido a profesionalizar su gestión y autogenerar espacios de autonomía y definición de políticas propias.

El Hospital se obtiene su certificación de Acreditación de Calidad en Salud, por primera vez en el año 2016 y se reacredita en el 2019.

La siguiente tabla muestra el volumen general de productos generados por el Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna:

Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna	Años		
	2018	2019	2020
Total Egresos	8,592	8,424	5,309
Camas de dotación	186	183	175
Promedio camas en trabajo	204	186	179
Días Cama Disponibles	68,189	67,821	65,263
Días Cama Ocupados	51,712	52,640	43,995
Días de Estada	49,620	50,544	43,209
Índice Ocupacional	75.8%	77.6%	67.4%
Promedio Días de Estada	5.8	6.0	8.1
Índice de Rotación	46.2	46.0	30.3
Letalidad	0.6%	0.6%	0.7%

Fuente: Unidad de Estudio, Subdirección de Gestión Clínica

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Cada uno de los subdirectores a su cargo y con las jefaturas de los servicios clínicos y seccionadministrativas.
- La red asistencial del Servicio de Salud, estableciendo vínculos de coordinación y

trabajo con los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.

Asimismo, deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con los comités asesores, de manera de contribuir a la gestión y mejora continua del establecimiento.

Deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con las asociaciones de funcionarios existentes en el Instituto.

Clientes externos:

El/La Director/a del Hospital, tiene como principales clientes externos:

- Usuarios de la Red Asistencial.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Atención primaria de Salud de la red oriente.
- Ministerio de Salud.
- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.

Asimismo, se relaciona con las siguientes instituciones:

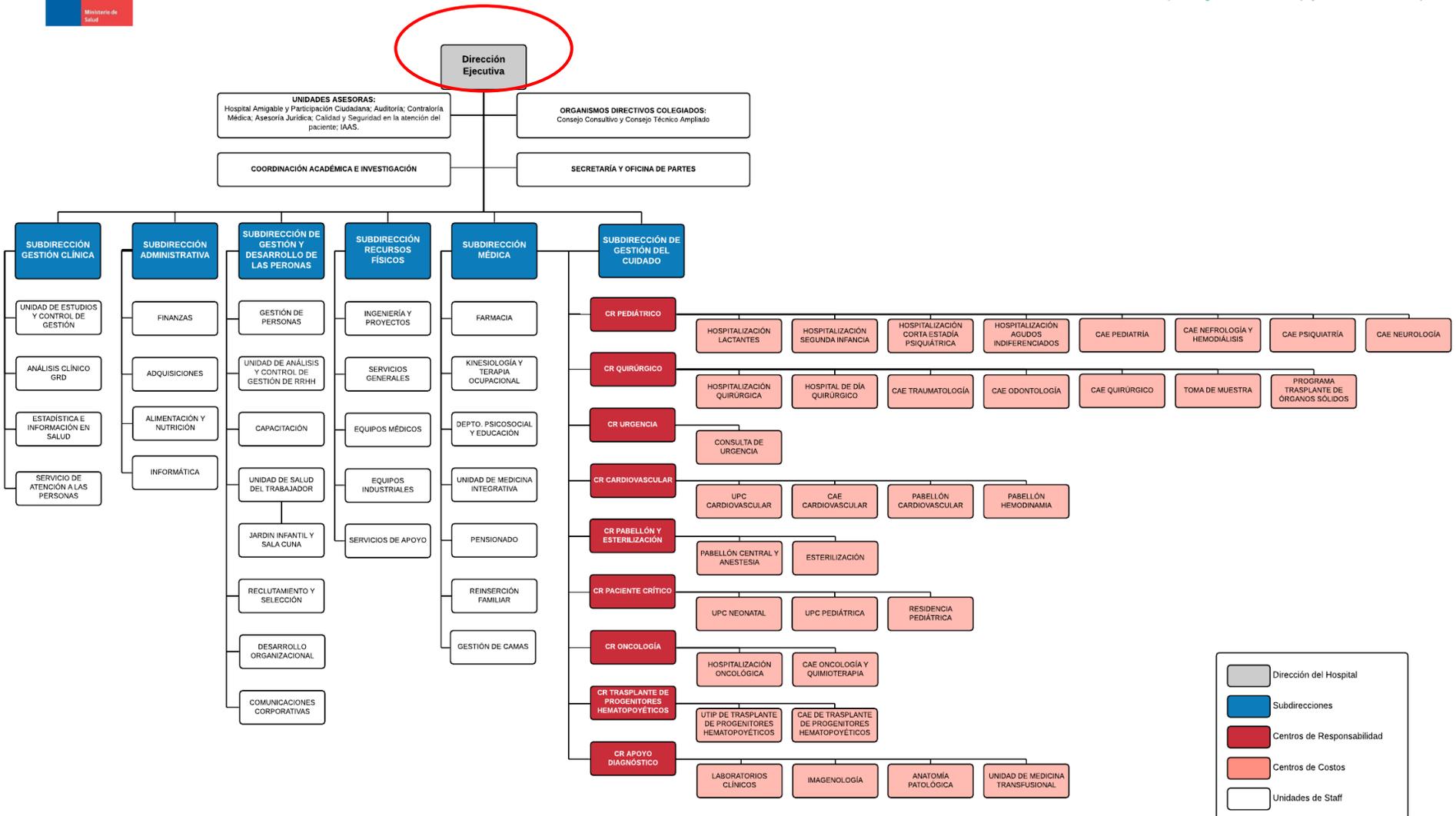
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).
- Directores/as de departamentos de salud y Corporaciones Municipales de Salud.
- Directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Directores/as y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
- Además, construye alianzas en beneficio del Instituto Nacional de Tórax, con las autoridades políticas, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias y vecinales, voluntariado activo, medios de comunicación, universidades entre otras instituciones locales.

Actores Claves:

ASOCIACIONES	HLCM
FENAT HDS	42
FENAT HLCM	535
ASOC. ENFERMEROS HLCM	162
APRUS HLCM	100
Total general	839

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA
HOSPITAL DR. LUIS CALVO MACKENNA



Los siguientes cargos del servicio de Salud Metropolitano Oriente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Director/a Hospital del Salvador.
2. Director/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
3. Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
4. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
5. Director/a Instituto de Neurocirugía.
6. Director/a Instituto Nacional del Tórax.
7. Director/a Instituto de Rehabilitación P.A.C.
8. Director/ de Instituto Nacional de Geriatría.
9. Director/a Hospital Luis Calvo Mackenna.
10. Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
11. Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador.
12. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
13. Subdirector/a Médico Hospital del Salvador.
14. Subdirector/a Médico Instituto de Neurocirugía.
15. Subdirector/a Médico Instituto Nacional del Tórax.
16. Subdirector/a Médico Hospital Luis Calvo Mackenna.
17. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Luis Calvo Mackenna.
18. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.

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 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 u

na 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

ial N° 001, de 26 de enero de 2015."

