

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
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**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Metropolitano Oriente le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y supervisar la gestión de los establecimientos de salud dependientes en las áreas de Recursos Financieros, Recursos Físicos, Tecnologías de la Información, Operaciones, Gestión de Compras y Contrataciones, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del Servicio y la implementación de las políticas nacionales y de la institución, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior de cada establecimiento dependiente, en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como, asimismo, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de cada establecimiento autogestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación de la subdirección en las dimensiones administrativa, financiera, de abastecimientos, y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando la maximización de los recursos organizacionales y lo concordancia con lineamientos institucionales.
3. Fortalecer el trabajo coordinado y colaborativo con las otras Subdirecciones, y Unidades Asesoras de la Dirección de Servicio, prestando apoyo técnico a todas las jefaturas de la Dirección y establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, programas e iniciativas comprometidas por el Servicio de Salud.
4. Proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos y dependencias del Servicio y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
5. Favorecer la adecuada gestión de los recursos financieros en beneficio de los usuarios del sistema, en el contexto de cambios y con relación a los procesos de normalización hospitalaria.
6. Velar por el cumplimiento de las políticas, disposiciones legales y normativas en materia de infraestructura, recursos físicos, adquisiciones, administración interna y de tecnologías de la información.
7. Potenciar el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-06-2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	97
Presupuesto que administra	M\$462.732.257

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Garantizar una adecuada gestión de los recursos financieros que dispone el Servicio de Salud, para el desarrollo normal de la actividad clínica productiva contribuyendo así a la entrega de un servicio de calidad a la población usuaria.	1.1. Implementar acciones que permitan una proyección del gasto y un equilibrio financiero del establecimiento, articulando una eficiente distribución presupuestaria en sus distintas unidades institucionales. 1.2 Implementar medidas de control de gasto, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales de pago.
2. Disminuir las brechas en materia de infraestructura y equipamiento de los establecimientos, gestionando la óptima ejecución de la cartera de inversiones, así como el mantenimiento y reposición de equipamiento en el marco del desarrollo de la red asistencial del servicio.	2.1. Alcanzar una oportuna ejecución financiera de los montos decretados con el objetivo de minimizar brechas de necesidades en la Red. 2.2. Ejecutar oportunamente las actividades consideradas en los proyectos de inversión en todas sus etapas, excluidos aquellos gestionados por el Ministerio de Obras Públicas. 2.3 Gestionar el mantenimiento de infraestructura, equipos y equipamiento de la Red de Salud, así como la cartera de proyectos de mantenimiento de infraestructura y reposición de equipos y equipamiento.
3. Gestionar el desarrollo tecnológico de la Red, contribuyendo así a mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando de esta forma la gestión continúa en todos los niveles de la institución.	3.1. Implementar un plan de desarrollo de tecnologías de la información y comunicación, al servicio de la mejora en la calidad y continuidad de la atención, y la integración de la Red su interoperabilidad, resguardando la usabilidad de la tecnología y la adopción usuaria.
4. Gestión oportuna y eficiente de los inventarios y el abastecimiento de productos e insumos en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de resguardar la continuidad de la atención.	4.1 Aumentar la eficiencia en las compras en la dirección de servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley, respetando la normativa contable (NIC SP). 4.2 Implementar una política de Red, en el ámbito de abastecimiento, que contribuya al uso de los mecanismos de compra

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	eficientes y ajustados a la normativa en las instituciones de la red.
5. Contribuir al fortalecimiento del trabajo integrado y el desarrollo sostenible al interior de la Dirección de Servicio, con el fin de aportar al logro de la misión y objetivos estratégicos institucionales.	5.1 Implementar iniciativas y proyectos en materia de infraestructura, equipamiento y habitabilidad de la Dirección de Servicio que contribuyan a fortalecer el trabajo colaborativo y el desarrollo sostenible de DSSMO.
6. Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género ³ y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias.	6.1 Desarrollar e implementar acciones orientadas a mejorar los ambientes laborales en términos de infraestructura, equipamientos, mobiliario, entre otras, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.541.000.-** para un/a no funcionario/a 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 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

³ 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 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 ⁴

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.

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 2º 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 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en proyectos de inversión, contabilidad gubernamental e instituciones del rubro de la salud.**

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

⁴ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y HSA)	8.457
Presupuesto Anual (Subtítulos 21 y 22)	M\$462.732.257

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional:

“Somos una institución de salud pública responsable de liderar la gestión y la articulación de procesos integrales en los establecimientos de la Red Oriente, promoviendo el desarrollo de los funcionarios, para contribuir a la entrega de un servicio oportuno, humanizado y de calidad a nuestra población usuaria”.

Visión institucional:

“Una red de salud integrada y participativa, con funcionarios informados y empoderados, que centrada en las personas y la comunidad contribuya a un mejor nivel de vida e igualdad de oportunidades mediante procesos asistenciales de calidad altamente humanizados y eficientes”.

Objetivos e Objetivos Estratégicos institucionales:

- Resguardar la salud de las personas a través de la entrega de un conjunto de servicios, prestaciones e insumos bajo condiciones de hospitalización completa y/o parcial y atención ambulatoria, los cuales se definen en relación las necesidades de la Red Asistencial.
- Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas con criterios de equidad.
- Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos de competencia técnica, en un marco de participación Inter estamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
- Diseñar e implementar un Plan de Mejora Continua en la Calidad de Atención en Salud que permita alcanzar y mantener la acreditación de la red del territorio para brindar atención y seguridad a las personas.
- Velar por la ejecución del Plan Nacional de Inversiones en el territorio correspondiente a su jurisdicción, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

- Acciones en establecimientos de la red - Hospitales, Institutos, Centro de Referencia de Salud CRS, establecimientos de Atención Primaria.
- Acciones y prestaciones de salud de Atención Primaria de Salud, especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la Red de baja, mediana y alta complejidad, dependientes de servicios y autónomos.

Cobertura territorial y población:

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente, se encuentra ubicado en la Región Metropolitana (RM), la cual constituye la capital política de Chile, localizada en la macrozona central, con una superficie que alcanza los 15.403,2 km², es la más pequeña de todas las regiones, pero es también la más habitada, con una población de 7.112.808 habitantes según el CENSO del año 2017.

Por tratarse de la región capital del país, se centraliza la mayor cantidad de establecimientos de mayor complejidad, siendo varios de ellos de referencia de macrozona y nacional. Por la gran población que concentra esta región, la tasa de hospitales de mayor complejidad del sistema público por 100.000 habitantes es una de las más bajas a nivel país. Lo mismo sucede con el número de médicos del sistema de salud pública; si bien es el más alto a nivel país sólo alcanza una tasa de 4,7 médicos por 10.000 hab., la más baja del país.

El territorio jurisdiccional del Servicio de Salud Metropolitano Oriente incluye las comunas continentales de Providencia, Las Condes, Lo Barnechea, Macul, Ñuñoa, La Reina, Vitacura y Peñalolén, a las que se suma la insular Isla de Pascua.

Descripción de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Oriente:

La Red de Servicio de Salud Oriente está integrada por 35 Establecimientos de Atención Primaria Municipalizados, 5 Hospitales (Hospital del Salvador, Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, Hospital Luis Calvo Mackenna, Hospital Metropolitano 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.

Lo anterior, muestra una diversidad en la composición de su población, en términos de condiciones económicas (se encuentran bajo su jurisdicción comunas de altos ingresos y calidad de vida), así como de contextos culturales, como la comuna de Isla de Pascua.

La Atención Primaria del SSMO posee dependencia Municipal y el CRS tiene el carácter de experimental, dependiendo directamente del Ministerio de Salud. El resto de la atención hospitalaria la constituyen Establecimientos Autogestionados en Red (EAR) a excepción del Hospital de Hanga Roa y Hospital Metropolitano, hospitales que dependen directamente del SSMO.

Desde el punto de vista de la oferta, cuenta con algunas particularidades como por ejemplo tiene Institutos de referencia Nacional que a su vez constituyen el nivel de atención secundaria y terciaria para la Red Oriente, dos de ellos son de muy alta complejidad, y tiene un hospital insular con pertinencia intercultural, en una zona muy aislada como es la Isla de Pascua.

La demanda explícita, expresada en la producción realizada más la lista de espera, ha sido constantemente gestionada, no obstante, las listas de espera siguen siendo una tarea pendiente, concentrándose las mayores listas de espera para consulta en el Hospital del Salvador.

Producción Clínica – Asistencial del Servicio Salud Metropolitano Oriente:

A continuación se detallan las actividades realizadas en el periodo 2019-2023:

Prestación	2019	2020	2021	2022	2023
Consulta especialidades	493.091	247.109	344.891	410.887	455.609
Consulta de urgencias Hospitalarias (No incluye Obst-Ginec)	157.795	100.877	111.596	137.499	133.357
Cirugías Mayores Electivas	26.978	17.163	22.540	24.818	26.016
Cirugías de Urgencias	7.486	6.141	7.275	7.434	7.771
Cirugías Mayores Ambulatorias (CMA)	10.893	6.602	8.963	10.694	11.419
Exámenes de imagenología	328.657	226.864	293.430	355.120	389.462
Exámenes de laboratorio	4.488.031	3.922.866	4.616.245	5.399.810	5.315.941
Partos (Normales)	2.791	2.069	1.757	1.908	1.850
Cesáreas	1.984	1.589	1.292	1.419	1.385
Tasa de Cesáreas	42%	43%	42%	43%	43%
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud	99,8%	98,4%	99,5%	99,3%	99,4%
Egresos	51.323	37.425	38.374	42.231	47.391

Promedio días de Estada	6,9	8,2	8,4	8,4	7,8
Dotación de camas	1.223	1.132	1.115	1.308	1.321
Promedio Camas Disponibles	1.164	1.092	1059	1240	1290
Índice ocupacional de camas	84,4%	75,6%	84,0%	79,0%	80,4%

Las **Listas de espera** del Servicio Salud Metropolitano Oriente, al cierre del año 2023, son:

Listas de Espera	Casos Cierre 2023
Consulta Nueva Especialidad Medicas	73.833
Consultas Nueva Especialidad Odontológicas	10.592
Intervenciones Quirúrgicas	13.022
Total	97.447

La **deuda operacional** del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, al 31 de diciembre de 2023, ascendió a **M\$3.067.925.-**.

Proyectos de Inversión:

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de la infraestructura y equipamiento de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, se define la Cartera de Proyectos 2024-2026, la que considera iniciativas de inversión del nivel primario, secundario y terciario, con los estándares que permitan entregar una atención oportuna, resolutive y de calidad a los usuarios y mejorar las condiciones de bienestar de sus funcionarios.

Líneas de Inversión:

- Proyectos Concesionados:
 - Hospital del Salvador.
 - Instituto Nacional de Geriátría.
 - Instituto Nacional de Neurocirugía.
- Estudios de Preinversión hospitalarios y anteproyectos de arquitectura:
 - Reposición Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda.
 - Reposición Instituto Nacional del Tórax.
 - Reposición Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna.
- Proyectos de infraestructura en Atención Primaria.
- Proyectos de Salud Mental.
- Proyectos de Mejoramiento y Conservación de Infraestructura.
- Proyectos de rehabilitación patrimonial.
- Reposición de equipamiento médico e industrial.
- Reposición de vehículos de transporte de personas y ambulancias.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Para el adecuado cumplimiento de sus funciones el Subdirector/a Administrativo/a debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Jefaturas y funcionarios de sus dependencias directas.
- Jefaturas del resto de la Dirección de Servicio.
- Directores y subdirectores de Hospitales dependientes del Servicio.
- Directores y subdirectores de Institutos Nacionales dependientes del Servicio.
- Directivos de Centro de Referencia de Salud.
- Directores de Salud Comunal.
- Directores de Centros de Atención Primaria.
- Funcionarios del Servicio de Salud, a través de su equipo de trabajo directo.
- Comités asesores y de trabajo constituidos en la Dirección del Servicio.

Usuarios externos:

- La población usuaria principalmente.
- Ministerio de Salud para proyectos financieros, presupuestarios y de inversión.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA) en materias de producción y proyectos específicos.
- Secretaría Regional Ministerial de Salud Región Metropolitana.
- Superintendencia de Salud, Otros Servicios de Salud.
- Departamentos de Salud Municipal en temas de rendición de cuentas, transferencia de fondos y ejecución de proyectos.
- Gobierno Regional, para la ejecución de proyectos, transferencia de fondos y rendición de cuentas.
- Municipalidades y Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio de Salud.
- Contraloría General de la República y Contraloría Regional Metropolitana, en materias que regulan el control interno de esta institución.
- Red de Salud privada de la región, para la optimización de los servicios asistenciales.
- Ministerio de Desarrollo Social, para la gestión técnica de proyectos de inversión y estudios planificados para la región.
- Proveedores y Mercado Público, para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento de la institución.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- Instituciones Académicas Formadoras.
- Organizaciones de la Sociedad Civil.

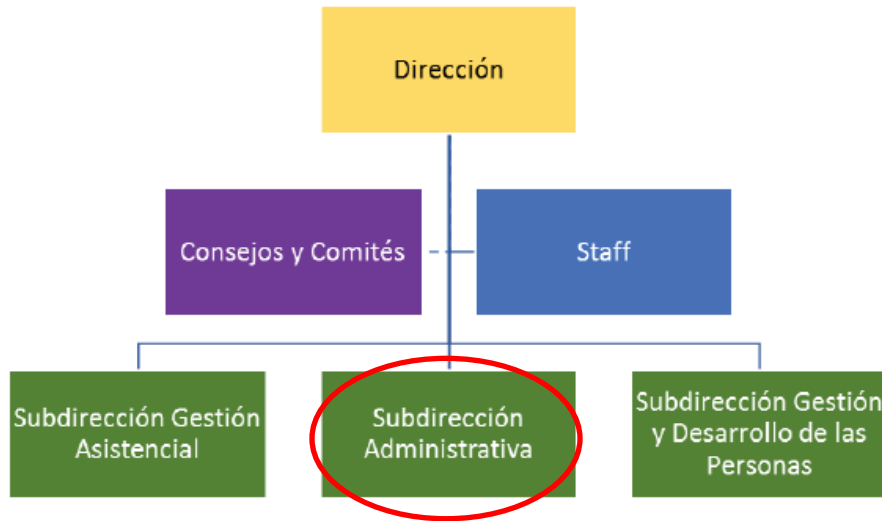
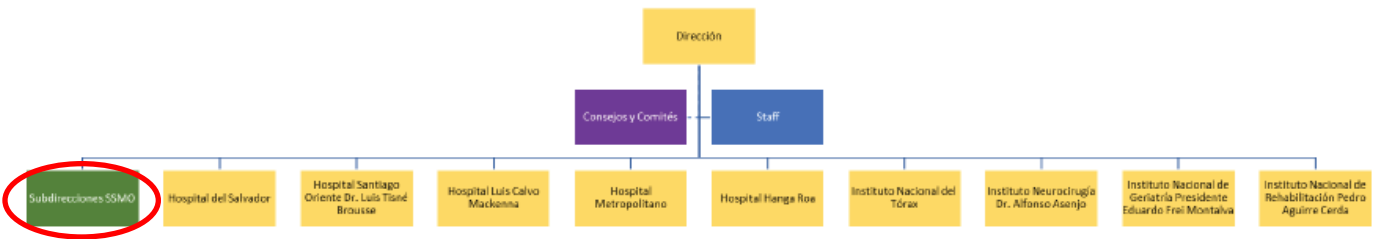
Actores Claves:

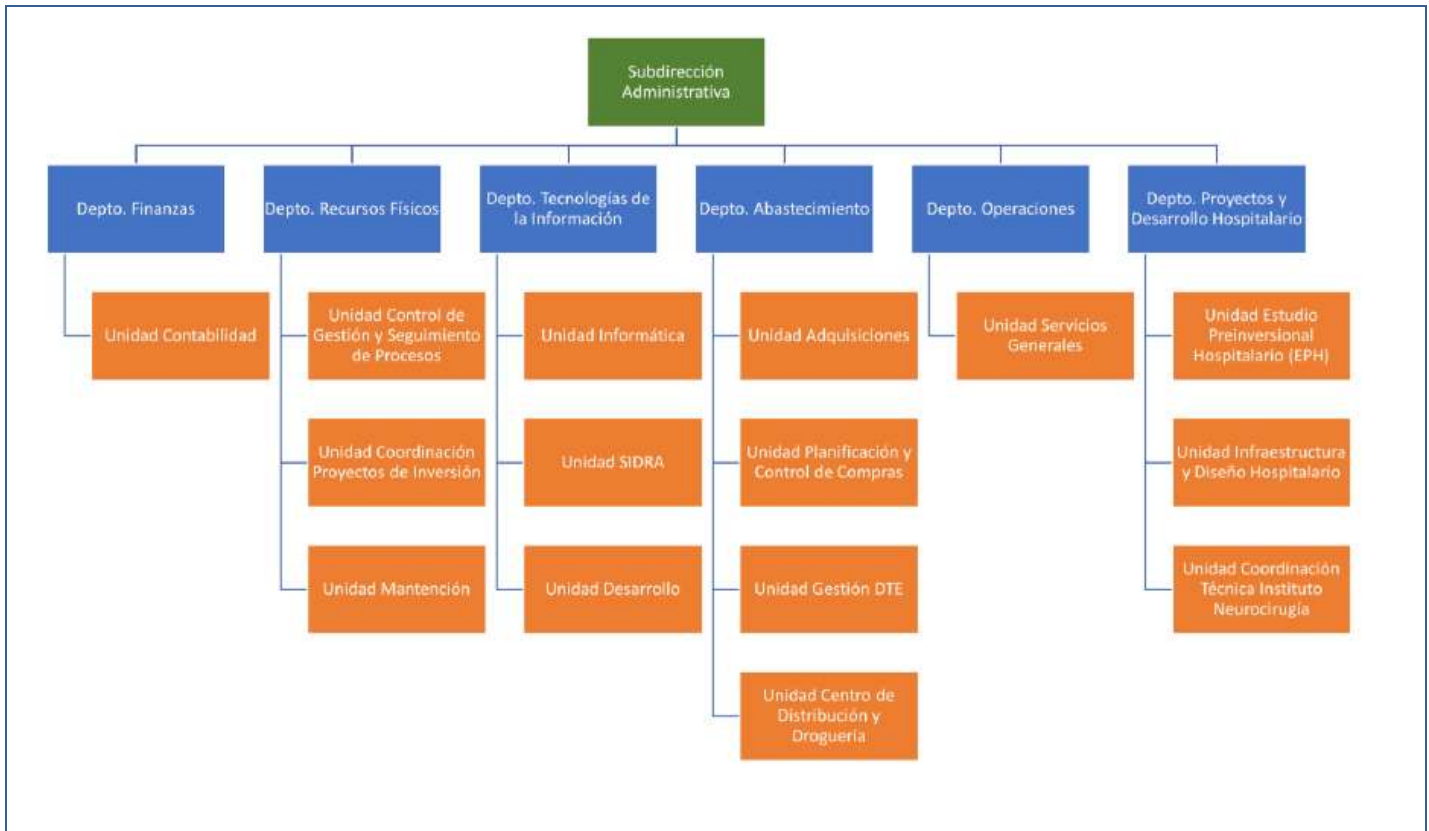
Respecto de las asociaciones de funcionarios presentes en la Red del Servicio de Salud, la afiliación registrada es la siguiente:

ASOCIACIÓN GREMIAL	N° ASOC.
FENATS HLCM	662
ASOC. FUNC. N° 1 HDS	640
FENATS HDS	615
FENATS HLTB	518
FENATS INT	449
FENATS HOSMET AUTON.	266
APRUS HOSMET	256
APRUS HLTB	253
ASOC. T. PARAM. HDS	240
FENATS DSSMO	209
FENATS HOSMET	206
APRUS HDS	192
APRUS HLCM	174
ASENF HDS	158
ASOC. T. PARAM. INCA	151
ASENF HLCM	120
FENATS INCA	117
ASENF HOSMET	111
FENATS INGER	111
ASENF INT	104
FENATS HHR	82
ASENF INCA	77
FENATS INRPAC	74
APRUS INCA	53
APRUS INGER	48
APRUS HHR	5
TOTAL	5.891

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del SSMO





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 Pedro Aguirre Cerda.
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 LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

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

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

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

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

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

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los/as altos/as 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

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

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

Los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros/as directivos/as, 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/la jefe/a superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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.