

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

V Región, Valparaíso

PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio le corresponde liderar la gestión administrativa, financiera operacional, las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y el abastecimiento del Servicio y supervisar los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de su competencia, coordinando todos los procesos técnicos, administrativos y financieros, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del servicio, y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal, normativo vigentes y lineamientos ministeriales.

Al asumir el cargo de la Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar, planificar y ejecutar el presupuesto anual, a partir de la planificación de actividades de los establecimientos de la red, validada por el equipo directivo del Servicio de Salud para garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles, en materias de disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión y logística.
2. Liderar y generar las condiciones necesarias para ejecutar e implementar el proceso de planificación, desarrollo y evaluación, en materias relacionadas con presupuesto, inversión y logística.
3. Participar activamente en el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera operacional, con el objeto de cumplir con los objetivos sanitarios, mejorar la calidad de atención y satisfacción usuaria.
4. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y las Unidades Asesoras de la Dirección del Servicio. Prestar asesoría técnica a la Dirección, jefaturas y a los establecimientos de salud pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas y metas institucionales.
5. Asegurar que los procesos de adjudicación, compra de bienes y/o servicios y otras inversiones que se realicen de acuerdo a la Ley de compras públicas y a los lineamientos ministeriales.
6. Liderar la ejecución de funciones administrativas de su competencia, a través de la implementación y seguimiento de políticas y estrategias específicas en los establecimientos de la Red, destinadas a lograr la acreditación de los establecimientos, una mayor calidad de los servicios prestados y favoreciendo la coordinación de la Red de Salud Valparaíso-San Antonio.
7. Liderar el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información de calidad para el proceso de toma de decisiones y apoyar la implementación y/o desarrollo de nuevas estrategias asistenciales.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-05-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	60
	Presupuesto que administra	M\$ 317.590.007

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a 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. Optimizar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el Servicio, buscando mantener equilibrio financiero, facilitando la actividad clínica, buscando la disminución de los tiempos de espera, la mejora en la oportunidad de la atención, la productividad, y calidad de la atención de los usuarios de la Red del Servicio de Salud.	<p>1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias que permitan asegurar la ejecución eficiente de los recursos, cumplir con las metas sanitarias y propender al equilibrio financiero.</p> <p>1.2 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario, que permitan contener y disminuir los niveles de endeudamiento en los establecimientos de la red del Servicio, aumentando su eficiencia productiva.</p> <p>1.3 Gestionar los presupuestos en los tiempos y plazos necesarios, para ejecutar los planes y programas de salud de la Red.</p>
2. Liderar el proceso de mejoramiento la plataforma de sistemas tecnológicos de la Red, con el fin de implementar actualización de procesos clínicos asistenciales y administrativos, optimizando así la gestión en distintos niveles de la institución.	<p>2.1. Liderar la implementación en todos los hospitales red del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio el Registro Clínico Electrónico.</p> <p>2.2. Generar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionados con la gestión clínica y administrativa de la red asistencial.</p> <p>2.3. Liderar el proceso de integración de los establecimientos de APS dependientes del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio respecto del Registro Clínico Electrónico y los hospitales de esa misma red.</p>
3. Mejorar los procesos administrativos de soporte logístico al área clínico-asistencial, optimizando la gestión continua, en todos los niveles de la institución, en beneficio de la calidad de atención y la continuidad de los servicios a los usuarios.	<p>3.1 Liderar la implementación de un sistema de Abastecimiento integrado, que permita optimizar el apoyo logístico oportuno a la Red del Servicio.</p> <p>3.2 Aumentar la eficiencia en las compras en la Dirección de Servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley respectiva.</p> <p>3.3 Definir los lineamientos para la gestión de activos en los establecimientos de la red.</p>
4. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Administrativa través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de	<p>4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas.</p> <p>4.2 Implementar mecanismos de monitoreo y</p>

sus funciones.	control respecto de las operaciones en relación a gestión de personas, más significativas de la Subdirección 4.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Subdirección.
----------------	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el 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 65% . Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$ 4.865.000.- para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio. 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 calificador central.

² **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

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un 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 a 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° 7, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud y/o en enfoque de género y/o inclusión.**

***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.**

³ 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 1º, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. 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.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	5.202
Presupuesto Anual	M\$ 317.590.007

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud:

“Somos una red de salud pública al servicio de las personas, que otorga acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación, caracterizada por la participación, el compromiso y la innovación”

Visión del Servicio de Salud:

“Una red de salud integrada, líder en atenciones con estándares de calidad

Plan Estratégico del Servicio de Salud:

Este plan Estratégico Institucional se encuentra en desarrollo para el periodo 2023-2026, a la fecha se han realizado una serie de jornadas participativas para su levantamiento y construcción.

Plan Estratégico del Servicio de Salud:

Este plan Estratégico Institucional se encuentra en desarrollo para el periodo 2023-2026, a la fecha se han realizado una serie de jornadas participativas para su levantamiento y construcción.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Implementar una Red Pública de Salud, que consoliden el Modelo de Gestión de los Servicios de Salud y sus establecimientos, mediante el fortalecimiento de la gestión de procesos orientada a mejores resultados, con el fin de aumentar la eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de sus usuarios.
2. Desarrollar las acciones que permitan el funcionamiento del Sistema de Garantías Explícitas en Salud en la Red del Servicio Público, mediante la gestión de las brechas operacionales necesarias para generar la oferta requerida por la demanda de prestaciones derivada de problemas de salud garantizados.
3. Mejorar la gestión de la Atención Primaria de Salud como estrategia del sistema público, a través del refuerzo de su resolutivez y de la integralidad de la atención en base al modelo con enfoque de Salud Familiar y comunitaria, para dar una respuesta más efectiva a la población bajo control y contribuir a la eficiencia en el funcionamiento de los diferentes niveles de complejidad de la red asistencial en salud.
4. Implementar las acciones que permitan el desarrollo de las personas centradas en el usuario, en concordancia con el desarrollo asistencial, implementando un modelo de gestión que considera la descentralización, la participación y el cierre de brechas con el fin de dar una respuesta oportuna y eficiente a los requerimientos de los usuarios de la red asistencial.
5. Mejorar la gestión y el uso de los recursos públicos asignados a las instituciones del Sistema Nacional de Servicios de Salud, a través de la aplicación y uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, con el fin de tender a la

sostenibilidad financiera del sistema y reducción de la deuda hospitalaria.

6. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia. Implementar una red de urgencia más efectiva, eficiente y cercana, a través del reforzamiento del traslado pre-hospitalario, la mejora de la priorización de la urgencia y el aumento la dotación de los equipos clínicos. Director/a Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio.

7. Mejorar la satisfacción de los usuarios del Sistema Nacional de Servicios de Salud, mediante la obtención de la acreditación de los hospitales de Alta Complejidad, la resolución de las listas de espera y la implementación de los establecimientos de excelencia, para otorgar una atención oportuna, segura, de calidad y con mayor elección.

Composición de la red del Servicio de Salud:

El Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, es uno de los tres que cubre la atención de salud de la población de la Región de Valparaíso. Dicha cobertura es compartida con los Servicios de Salud Viña del Mar - Quillota y Servicio de Salud Aconcagua.

La Región de Valparaíso cuenta con una superficie total de 16.303,4 km². De esta superficie 394 km² corresponden a territorio insular compuesto por las islas Salas y Gómez, San Félix y San Ambrosio, y el Archipiélago Juan Fernández.

La jurisdicción del SSVSA está compuesta por las comunas de Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo, Navidad y Juan Fernández.

Forman parte de la red asistencial los siguientes establecimientos o dispositivos de salud:

Tipo Establecimiento	Nº
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	9
Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	2
Centro de Sangre y Tejidos IV y V Región	1
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	25
Centros Exclusivos de Atención Respiratoria (CEAR)	2
Dirección Servicio de Salud	1
Establecimiento Alta Complejidad	3
Establecimiento Baja Complejidad	1
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Posta de Salud Rural (PSR)	16
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	11
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	2
Servicio de Urgencia Rural (SUR)	5
Unidad de Procedimientos Móvil	5
Total general	86

La población correspondiente a la jurisdicción del SSVSA es de 534.700 personas. De ellas 455.542 es población inscrita y validada por FONASA.

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud

LISTA DE ESPERA	2018	2019	2020	2021	2022
Consulta Especialidad Médica	39,460	35,272	34,837	50,731	56,035
Promedio de Espera	296	272	483	454	442
Consulta Especialidad Odontológica	13,347	10,305	8,805	8,442	8,221
Promedio de Espera	430	478	724	686	377
Intervención quirúrgica	10,652	9,958	9,531	10,296	8,961
Promedio de Espera	467	346	611	767	706

COMGES	88.49%	78.90%	75.96%	82.63%	73.95%
Posición Nacional	25	20	29	27	26

Total GES	137,789	135,941	88,627	97,086	140,611
Vigentes	9,095	8,952	6,125	8,203	14,277
Retrasos	739	1,040	2,719	3,905	4,837
Excepcionadas	3,902	3,809	2,342	2,324	3,121
Cerradas	127,955	125,949	79,783	84,978	121,497

Fuente: FONASA DATAMART- SIGGES

Nota: Las GO Excepcionadas están contenidas en las GO cerradas.

Indicadores de hospitalización	2018	2019	2020	2021	2022
Egresos Hospitalarios	33,460	33,056	22,500	24,048	25,116
Índice ocupacional	82.62	83.04	70.50	81.19	85.49
Promedio de días de Estada	8.64	8.62	10.06	10.57	10.44

Total Intervenciones quirúrgicas	19,718	19,824	10,517	10,586	14,587
Intervenciones quirúrgicas Mayores Ambulatorias	4,469	4,271	1,897	2,052	4,757
Intervenciones quirúrgicas Mayores No Ambulatorias	8,002	8,030	5,094	4,814	5,289
Intervenciones quirúrgicas Menores*	7,247	7,523	3,526	3,720	4,541

Fuente: Servicio Salud Valparaíso -San Antonio (S.U.D.A.I.S)

Otros antecedentes relevantes del Servicio de Salud:

El desafío de este Servicio de salud es "Fortalecer la articulación de la red de atención, con énfasis en la atención primaria de salud".

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como Oncología y Neurocirugía. Recientemente se incorpora a la imagenología compleja del hospital base, un resonador magnético de los cuatro que existen en el país. Además, se destaca el desarrollo que ha sostenido el Centro Regional de Sangre y Tejidos que hoy entrega servicios de apoyo a la I y VI Regiones.

El Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio al 31 de diciembre del año 2022, cerró con una deuda operacional de M\$10.074.038.

3.3 USUARIOS/AS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

Los principales actores con los que interactúa este cargo al interior de la organización y a quienes presta servicios son:

1. Subdirector o Subdirectora de gestión asistencial del Servicio de Salud
2. Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas
3. Director/a y Subdirecto/a Administrativo/a y Subdirector/a Médico de Hospitales red del Servicio de Salud

4. Consejos y Comités de la Red Asistencial.
5. Staff del Director
6. Jefaturas y funcionarios de sus dependencias directas.
7. Jefaturas del resto de la Dirección de Servicio.

Cientes Externos:

1. Fondo Nacional de Salud
2. Contraloría Nacional y Regional de la República
3. Ministerio de Salud
4. DIPRES
5. Seremi de Salud
6. Superintendencia de Salud
7. Central Nacional de Abastecimiento
8. Instituto de Salud Pública.
9. Gobernadora y Gobierno regional.
10. Municipalidades
11. Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud.
12. Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.
13. Secretaría Regional de Desarrollo Social.
14. Consejo de la Transparencia.
15. Red Privada de Salud de la Región.
16. Representantes de distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los establecimientos de la red.
17. Otros Servicios de Salud.

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en el Servicio de Salud, son las siguientes:

AFILIADOS A ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS	
Federación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud SSVSA	715
Federación Técnicos Paramédicos	290
Federación Fenats Histórica V Región	798
Federación Fenats Histórica Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	517
Federación Fenats Unitaria V Región	545
Federación Fenats Unitaria Región Valparaíso	238

Fuente: Resumen socios por asociación de funcionarios, Servicio de Salud Valparaíso San Antonio según cierre mes de abril 2023.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Subdirección.



"*La denominación legal del cargo es Subdirector/a Administrativo/a, sin embargo, de manera interna se le denomina Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros, conforme lo dispuesto en el Decreto N° 140, de 24 de septiembre de 2004, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud."

Listado de cargos adscritos al Sistema

Cabe señalar que los siguientes cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

I Nivel jerárquico:

- Director o Directora del Servicio de Salud

II Nivel jerárquico:

- Subdirector o Subdirectora de Gestión Asistencial del Servicio de Salud
- Subdirector o Subdirectora Administrativo de Salud
- Jefe o Jefa del Departamento de Auditoría
- Director o Directora Hospital Carlos Van Buren
- Director o Directora Dr. Eduardo Pereira
- Director o Directora Hospital Claudio Vicuña
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector o Subdirectora Administrativo(a) Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Claudio Vicuña
- Director o Directora Hospital del Salvador
- Director o Directora de Atención Primaria

CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.