

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL REGIONAL COYHAIQUE¹
SERVICIO DE SALUD AYSÉN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Aysén, Coyhaique

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Regional Coyhaique le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Ministerio de Salud y el Servicio de Salud Aysén y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios y beneficiarias.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital Regional Coyhaique, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud, en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades ministeriales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial del Servicio de Salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento, a través del cumplimiento de las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
3. Optimizar el proceso asistencial de forma integral e integrada, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en los usuarios y usuarias, otorgando continuidad en la atención.
4. Propiciar las relaciones del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Impulsar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de planes de calidad de vida de los funcionarios y funcionarias, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.
6. Asegurar la correcta ejecución de iniciativas de inversión incorporadas en el Convenio de Programación con el Gobierno Regional de Aysén e iniciativas sectoriales que involucren el desarrollo hospitalario del establecimiento.
7. Mantener la acreditación institucional obtenida, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.221
Presupuesto que administra	M\$59.740.387

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Garantizar la accesibilidad y resolutivez de la atención usuaria, participando como actor relevante de la red asistencial del Servicio de Salud Aysén.	1.1 Implementar acciones estratégicas para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital Regional Coyhaique, GES. 1.2 Participar en el diseño y ejecutar un modelo de gestión que reduzca las listas de espera del establecimiento y colaborar en la resolución de la lista de espera en red. 1.3 Liderar la generación y ejecución de un plan estratégico para el cumplimiento continuo de la acreditación hospitalaria. 1.4 Mantener los estándares asociados a la condición de hospital autogestionado.
2. Optimizar la gestión de los recursos asociados para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los/las usuarios y usuarias como de los/las funcionarios y funcionarias.	2.1 Liderar políticas y estrategias para el logro del equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria. 2.2 Potenciar los proyectos de actualización de tecnologías de la información.
3. Optimizar la gestión de Personas y facilitar la participación de funcionarios y funcionarias en su gestión, resguardando ambientes y condiciones laborales favorables, transversalizando el enfoque de género ³ y las buenas prácticas.	3.1 Promover estrategias orientadas a mejorar el clima laboral mediante buenas prácticas laborales con perspectiva de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el establecimiento, favoreciendo la instalación de espacios saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas con el objetivo de mejorar indicadores como ausentismo, satisfacción usuaria, número de denuncias, sumarios (MALS), entre otros. 3.2 Definir un plan estratégico de participación de la comunidad hospitalaria en las políticas y acciones de salud propias del Hospital. 3.3 Propiciar instancias de colaboración que

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

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 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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

	<p>faciliten las relaciones con los Asociaciones gremiales y organizaciones de funcionarios.</p> <p>3.4 Propiciar la suscripción de convenios docentes asistenciales, en el marco de las políticas sectoriales y ministeriales.</p>
<p>4. Facilitar la participación ciudadana de manera de permitir el intercambio de información y visibilizar las reales necesidades.</p>	<p>4.1 Liderar el proceso de participación ciudadana, con énfasis en la retroalimentación continua.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria.</p>
<p>5. Liderar los procesos de inversión en infraestructura comprometidos para el establecimiento.</p>	<p>5.1 Gestionar acciones para el cumplimiento de las metas establecidas en plan de inversiones comprometido para el período, dentro de su ámbito de acción, especialmente respecto al Estudio de Preinversión del establecimiento.</p> <p>5.2 Dar cumplimiento al plan de inversiones, y mantenimiento de infraestructura, equipos y equipamiento acorde a las necesidades actuales.</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 **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.748.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Aysén, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonificación especial para zonas extremas y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonificación especial para zonas extremas, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.572.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.100.000.-

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 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 que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

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

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 23, 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 directivos o gerenciales, en organizaciones de salud públicas o privadas, y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se valorará tener conocimientos en enfoque de género y/o inclusión**.

***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

⁴Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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 ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

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 y excelencia.

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 presión, conflicto o crisis y/o incertidumbre 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 y la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

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, motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales, promoviendo 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)	1.232
Presupuesto Anual	M\$59.740.387

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital Regional Coyhaique integra la Red Asistencial del Servicio de Salud Aysén (SSA). Tiene la condición de Establecimiento de Autogestión en Red (EAR), y es el principal centro de Referencia y Contra Referencia de la Región de Aysén en atención secundaria y terciaria.

Como único centro de Alta complejidad regional, cuenta con una dotación de 148 camas, de las cuales 6 son camas UTI adulto, 8 camas UCI adulto y 3 camas UTI pediátrica. El resto de la dotación transita entre camas de cuidados básicos y medios en los Servicios de medicina, cirugía, maternidad, pensionado, corta estadía de salud mental, entre otras.

Este establecimiento autogestionado, tiene como área de influencia la totalidad del territorio de la Región de Aysén para su cartera de alta complejidad en las provincias de Coyhaique, Capitán Prat y General Carrera. Actualmente se encuentra en estudio preinversional hospitalario y se espera potenciar su cartera de prestaciones de alta complejidad desarrollando las especialidades que posee, incorporando especialidades que respondan a las necesidades diagnósticas de salud regional como diabetología, nutrición, Hemodinamia, oncología y radioterapia oncológica, potenciar la cartera de prestaciones de apoyo diagnóstico, definir modelo de gestión que optimice la producción quirúrgica y de especialidad, y avanzar de manera urgente en las necesidad crítica de una UCI pediátrica para la región.

Misión del Hospital:

“Somos el único centro hospitalario de alta complejidad y de mayor resolutivez de la red asistencial en la región de Aysén, que otorga atención de calidad y seguridad, contribuyendo al diagnóstico, tratamiento y recuperación integral de la salud de la comunidad con equidad, respeto y transparencia con personal competente y comprometido, gestionando de manera eficiente los recursos y tecnologías disponible”.

Visión del Hospital:

“El Hospital Regional Coyhaique es un establecimiento en el que la cultura organizacional otorga la mayor importancia a aquellos aspectos valóricos de la gestión asistencial y administrativa especialmente en lo que respecta a la honestidad, respeto, responsabilidad, transparencia y equidad. Para ello protege y promueve las buenas prácticas clínicas, subordinando su actuación al marco normativo que la rige como establecimiento autogestionado en red, procurando excelencia y compromiso en el servicio de atención de salud que brinda a la población”.

El Hospital Regional Coyhaique se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Aysén. Es un establecimiento de alta complejidad, que además busca cumplir con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

1. Integrado a la red asistencial.
2. Desarrollo institucional, esto quiere decir que existan líneas concretas de desarrollo en todo ámbito, desde RRHH hasta la gestión clínica y satisfacción usuaria,
3. Estabilidad financiera con presupuesto autónomo.

Objetivos Estratégicos del Hospital:

- 1) Atención centrada en el paciente: Proporcionar una atención segura, oportuna, y de calidad centrando la laboral asistencial en respuesta a las demandas y necesidades de los pacientes.
- 2) Sustentabilidad institucional: Apuntar al equilibrio financiero, mediante un presupuesto concordante con las necesidades del hospital, mayor productividad y eficiencia.
- 3) Cultura de buen trato: Generar cultura de buen trato, así como en la comunidad hospitalaria, generando un ambiente de trabajo honesto, responsable y colaborativo.

Cobertura Territorial y Población:

El Servicio de Salud Aysén pertenece a la Macrozona Extremo Sur. Con una superficie de 108.494 km² con una población proyectada al año 2021 de 107.615 habitantes y una densidad poblacional de 0,99 habitantes por km².

La Red Asistencial está compuesta por: Hospital Regional Coyhaique, Hospital Puerto Aysén, Hospital Dr. Jorge Ibar Bruce, Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez, Hospital de Cochrane, SAMU, Dirección de Salud Rural y cuadro CESFAM.

Producción Clínica Asistencial del Hospital:

1. Indicadores Asistencial del Hospital:

GESTIÓN ASISTENCIAL (ENERO – SEPTIEMBRE 2023)			
Indicadores	Año 2022 (1)	Año 2023 (2)	Variación 2022/2023 ((2)-(1))/(1)
Número de Intervenciones Quirúrgicas Totales	5.496	7.046	28,20%
Porcentaje de Ocupación de Quirófanos en Trabajo de Cirugía Electiva (Horario Hábil)	44,64%	84,25%	88,73%
Porcentaje de Suspensión de Intervenciones Quirúrgicas	7,30%	6,79%	-6,99%
Número de Partos totales	707	710	0,42%
Porcentaje de Cesáreas sobre Partos	60,96%	56,62%	-7,12%
Índice Ocupacional	74,07%	73,29%	-1,05%
Número de Egresos Hospitalarios	7220	8197	13,53%
Promedio de Días de Estada (*)	5,13	4,86	-5,26%
Total Consultas Médicas Especialidades	57841	72267	24,94%
Porcentaje de Consultas Nuevas de Especialidad	26,18%	27,36%	4,52%
Total Teleconsultas (nuevas y controles)	3810	4475	17,45%
Porcentaje de pacientes con indicación de hospitalización desde UEH, que acceden a cama de dotación en menos de 12 horas.	84,94%	89,09%	4,88%

2. Situación Financiera M\$

SITUACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTARIA						
Año	Ley de Presupuesto M\$	Compromiso M\$	Devengo M\$	Efectivo M\$	Ejecución Subtítulo 21 M\$	Ejecución Subtítulo 22 M\$
2022	61.415.853	53.460.621	50.887.176	49.400.566	34.321.149	18.030.232
2023 (31/10)	69.752.696	59.055.420	56.967.696	56.958.660	35.833.241	17.391.884

Proyectos de Inversión/Mejoras al Hospital:

- UPC pediátrica Transitoria.
- Estudio Pre-inversional Hospitalario para Normalización Hospital Regional Coyhaique.
- Módulos críticos: Unidad de Pacientes Críticos pediátricos, Servicio de Esterilización y Unidad de Cardiología Intervencional (Hemodinamia).

La **Deuda actual** del Hospital Regional Coyhaique, al 21 de diciembre del año en curso, asciende a **\$5.356.096.746.-** (subtítulo 22).

Las **Lista de Espera** del establecimiento, a septiembre 2023, son:

Consultas de Especialidad Médica:

Médica				
Número de registros	Prom. días de Espera	Percentil (10) de días de Espera	Mediana días de Espera	Percentil (90) de días de Espera
6005	258	68	213	509

Odontológica:

Odontológica				
Número de registros	Prom. días de Espera	Percentil (10) de días de Espera	Mediana días de Espera	Percentil (90) de días de Espera
2055	238	78	169	491

Quirúrgica:

Quirúrgico				
Número de registros	Prom. días de Espera	Percentil (10) de días de Espera	Mediana días de Espera	Percentil (90) de días de Espera
1321	266	51	193	576

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o Directora del Hospital Regional Coyhaique debe interactuar fluidamente con:

Usuarios/as Internos:

- Los/as Subdirectores/as del Hospital Regional Coyhaique y equipo directivo, en sus áreas de competencia, correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera- presupuestaria y de gestión y desarrollo de las personas para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.
- Los funcionarios del establecimiento.
- Las organizaciones gremiales existentes.

Usuarios/as Externos:

- El principal usuario es la población beneficiaria, que en el caso del Hospital Regional Coyhaique corresponde a todos los habitantes de la Región de Aysén.
- El/La Director/a del Servicio de Salud Aysén, y Subdirectores de la Dirección de Servicio.
- Establecimientos de la Red del Servicio de Salud Aysén:
 - Hospital Puerto Aysén (mediana complejidad).
 - Hospital Dr. Leopoldo Ortega Rodríguez de Chile Chico (baja complejidad).
 - Hospital de Cochrane (baja complejidad).
 - Hospital Dr. Jorge Ibar Bruce de Puerto Cisnes (baja complejidad).
 - CESFAM Puerto Aysén (APS).
 - CESFAM La Junta (APS).
 - Consultorio Víctor Domingo Silva (APS).
 - Consultorio Alejandro Gutiérrez (APS).
 - Dirección de Salud Rural (APS).
- Consejo Consultivo.
- Consejos Comunales de Organizaciones de la Sociedad Civil (COSOC), Diálogos ciudadanos, Voluntariados, y de trabajo intersectorial.
- Autoridades comunales, provinciales (gobernador, alcaldes, delegados), etc.
- Establecimientos de salud tanto públicos como privados donde el Hospital Regional Coyhaique debe realizar derivaciones.
- La Autoridad Sanitaria Regional.
- FONASA.
- Contraloría General y Regional de la República.
- CENABAST.
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación, con los que se mantiene convenios vigentes.

El Hospital Regional Coyhaique cuenta con Organigrama vigente por resolución exenta N° 773 del 20 de enero del 2023.

Los cargos del Servicio de Salud Aysén adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud Aysén.

II Nivel jerárquico:

2. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud Aysén.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud Aysén.
4. Director/a de Atención Primaria.
5. Director/a Hospital Regional Coyhaique.
6. Director/a Hospital Puerto Aysén.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- 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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as 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.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su

responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

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

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