

**CARGO: DIRECTOR HOSPITAL SAN JOSÉ
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE
MINISTERIO
NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Director/a del Hospital San José le corresponderá liderar y gestionar el establecimiento en su calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, los lineamientos Ministeriales y del Servicio de Salud Metropolitano Norte y la normativa legal vigente, además de consolidar el carácter de centro asistencial, docente e investigador, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios y beneficiarias.

Funciones Estratégicas del Cargo:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención al usuarios y usuarias, focalizado en la implementación de la estrategia de reactivación y recuperación de cuidados postergados, tiempos de espera y aumentos de producción.
2. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, infraestructura y equipamiento, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, a fin de tender a la sostenibilidad financiera.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando oportunamente la información de esta gestión.
5. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-10-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

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

6. Velar por una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones del cuidado de la salud mental del personal y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables, que contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.
7. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de usuarios y usuarias, beneficiarios y beneficiarias del hospital e implementar estrategias de mejora.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2396*
Presupuesto que administra	M\$142.247.408

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Desarrollar una gestión eficiente del establecimiento para la entrega de un servicio que responda a las necesidades de beneficiarios y beneficiarias.	1.1 Generar y ejecutar un programa anual, que contemple acciones concretas para la gestión clínica-financiera, permitiendo el uso eficiente de los recursos disponibles en pos de generar impacto sanitario. 1.2 Velar por que las compras del extra sistema cumplan con las regulaciones vigentes.
2. Fortalecer el modelo de atención centrado en usuarios y usuarias, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.	2.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento. 2.2 Gestionar el plan de reclamo para la mejora continua en procesos asistenciales y de soporte. 2.3 Crear y mantener políticas de participación social con los diversos actores de la comunidad y pacientes. 2.4 Mantener la acreditación institucional y la condición de hospital autogestionado en red.
3. Mejorar la calidad de las prestaciones otorgadas, tanto en oportunidad y en el acceso, para disminuir las brechas de atención existentes, con especial énfasis en los tiempos de espera.	3.1 Programar en forma eficiente para utilizar la oferta máxima institucional. 3.2 Controlar y gestionar el uso eficiente de las camas y pabellones.

<p>4. Conducir y facilitar la participación e interrelación de los múltiples equipos de trabajos, tanto clínicos como administrativos, entregando así servicios oportunos y de calidad a beneficiarios y beneficiarias de la red.</p>	<p>4.1 Generar mecanismos de participación que involucren a todas las personas presentes en el hospital, con énfasis en una relación sistemática con las asociaciones gremiales y las relaciones laborales. 4.2 Desarrollar un plan de coordinación con los actores del territorio asignado al Servicio (Consejo de desarrollo local, ONG, migrantes, entre otros). 4.3 Establecer un plan estratégico de trabajo Clínico-Administrativo, para potenciar el desarrollo del establecimiento.</p>
<p>5. Asegurar la continuidad de atención, resguardando el adecuado equilibrio entre la producción sanitaria y el desarrollo de las y los profesionales clínicos, reteniendo y atrayendo a médicos y medicas especialistas y otros profesionales del área de la salud.</p>	<p>5.1 Desarrollar planes de capacitaciones continuas para la comunidad médica y profesionales de la salud, relacionadas con los polos de desarrollo y fortalecimiento de la atención de acuerdo a la demanda de la población objetiva. 5.2 Fortalecer la estrategia de relación asistencial- docente, potenciando el área de docencia e investigación médica, en labor conjunta con las universidades en convenio 5.3 Generar estrategias para retener y atraer a médicos y medicas especialistas y otros profesionales del área de la salud.</p>
<p>6. Fortalecer el clima y condiciones laborales en forma participativa, con enfoque de género, fomentando las buenas prácticas de las autoridades y funcionarios/as</p>	<p>6.1 Potenciar y fortalecer la gestión en materia de gestión y desarrollo de personas, integrando en sus políticas, procesos y prácticas la perspectiva de género. 6.2 Gestionar los procesos de ausentismo laboral con el fin de lograr su disminución. 6.3 Facilitar la implementación y desarrollo de estrategias de promoción y prevención en torno al cuidado de la salud mental de funcionarios/as y equipo de salud.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley Nº 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 **\$4.560.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Norte.

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 profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley Nº 249, de 1973, del Ministerio de

Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

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 con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

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

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 28, 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.

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

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales, o jefaturas de servicios clínicos, en materias afines.

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

2.3 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. 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.

C2. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.409
Presupuesto Anual	M\$142.247.408.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL ESTABLECIMIENTO

El Servicio de Salud Metropolitano Norte tiene la función de articular, gestionar y desarrollar la Red Asistencial a su cargo, que posee la particularidad de contar con 4 de 5 Hospitales Autogestionados, y con una extensa Red de Atención Primaria. Es así que, debe realizar todas las acciones necesarias para asegurar la coordinación, colaboración y complementariedad de cada integrante de su red para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección, recuperación y de rehabilitación para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población.

La red del Servicio Metropolitano Norte cuenta con una población estimada INE para 2014 base CENSO 2002: 800.690, de los cuales la población beneficiaria estimada para 2014 es de 654.997 personas. Como población inscrita validada por FONASA en el primer nivel de atención de salud se registra para 2014 a 613.251 personas (Fuente SEREMI de Salud, Base inscrita prorrateada), lo que representa el 96.3% (usuarios beneficiarios de FONASA del área Norte Inscritos en APS).

Para atender a las necesidades sanitarias de la población beneficiaria, la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte se conforma de:

RED ESTABLECIMIENTOS SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE			
Tipo Establecimiento	Número	Observación	DEPENDENCIA
Hospitales Base	2	Hospital de Niños Roberto del Río y Complejo Hospitalario San José. Complejo Hospitalario cuenta con CDT (Centro de Diagnóstico y Tratamiento) Adosado.	DSSMN
Hospital de Baja Complejidad (Comunitario y Familiar)	1	Hospital Comunitario Til Til	DSSMN
Institutos	2	Instituto Nacional del Cáncer e Instituto Psiquiátrico	DSSMN
COSAM (Consultorios de Salud Mental)	I 8	Uno en cada comuna	MUNICIPAL
CEFSAM	22		MUNICIPAL y un Centro Delegado (Cristo Vive)
CECOSF	7		MUNICIPAL
SAPU (Incluye SUR y distintas modalidades de horario)	14		MUNICIPAL
Postas de Salud Rural	10		MUNICIPAL
OTROS DISPOSITIVOS O ESTRATEGIAS			

PRAIS	1	Dirección de Servicio	DSSMN
UAPO	5		MUNICIPAL
Clínica Dental Móvil	1	Til Til	DSSMN

Además de la red asistencial expuesta, el Servicio de Salud Metropolitano Norte dispone de un Convenio DFL 36 con establecimientos como el Hospital Clínico de la Universidad de Chile, que permite la compra de prestaciones requeridas por los usuarios de la red.

El Servicio de Salud Metropolitano Norte tiene jurisdicción sobre las comunas de: Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura, Colina, Lampa y Til Til.

El Complejo Hospitalario San José, es un establecimiento integrante de la red de atención de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Norte y está compuesto por el Hospital San José y el CDT Eloísa Díaz. Corresponde a un Hospital clínico asistencial de Alta Complejidad que brinda atención a las/os Adultos y Recién Nacidos del Área Norte de la Región Metropolitana, cuya población beneficiaria para 2014 se estima en 515.240 (usuarias/os mayores de 15 años).

El establecimiento es un Centro Docente asistencial, cuenta con profesionales técnicamente calificados e idóneos en diversas áreas, dentro de sus prestaciones complejas destacan: Cardiología, Traumatología, Urología, así como el manejo de sus camas críticas en la red asistencial. Cuenta con 596 camas según resolución exenta N° 1127 del 07 de febrero de 2014. De ellas 44 camas corresponden a críticas (UCI, UTI y Coronaria).

Respecto a su dotación total actual, aproximadamente el 35% de su personal médico trabaja en sistema de turnos de urgencia. Cabe consignar que el establecimiento posee un alto nivel de organización gremial.

Respecto a su cartera de servicio:

<p>Atención Cerrada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UCI – UTI - Emergencia • Neonatología • Pensionado • Medicina • Cirugía • Médico-Quirúrgico
<p>Atención Abierta y Cerrada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Digestivo • Neurología • Nefrología / Diálisis • Gineco Obstetricia • Medicina Física • Traumatología

		<ul style="list-style-type: none"> • Cardiovascular • Urología • Producción Quirúrgica • Neurocirugía • Kinesiología 	
	Atención Abierta	<ul style="list-style-type: none"> • Broncopulmonar • Diabetes / Endocrino • Reumatología • Hematología • ITS • Inmunología • Dolor / Cuidados Paliativos • Medicina del Trabajo • Dermatología • Otorrinolaringología • Oftalmología • Dental • Psicología 	
	Subdirección Gestión Unidades de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentación • Farmacia • Imagenología • Anatomía Patológica • UMT • Esterilización • Laboratorio 	
	Subdirección Gestión del Cuidado	<ul style="list-style-type: none"> • Hospitalización Domiciliaria 	

Macrored:

Patología	Prestación	Servicio de Salud	Ges	No Ges
Cardiopatía Congénita	Diagnóstico prenatal	Arica, Atacama, Coquimbo, Metropolitano Central (2° prestador), Metropolitano Sur (2° prestador), Aconcagua	✓	
Marcapasos	Electrofisiología y Ablación (GES y no GES)	Aconcagua	✓	✓
Síndrome Dificultad Respiratoria Recién Nacido	Terapia con ácido nítrico	Arica, Iquique, Antofagasta, Atacama Coquimbo	✓	
Retinopatía de Prematuro	Confirmación diagnóstica y tratamiento con laser	2° prestador para Aconcagua, Metropolitano Occidente, Metropolitano Central, Metropolitano Sur Oriente, O'Higgins, Maule	✓	

Misión del Hospital San José:

“Proporcionar atención de salud especializada, eficiente y de alta calidad, en forma oportuna, con tecnología moderna, a los adultos y recién nacidos, principalmente del área norte de la Región Metropolitana, en un clima de respeto y confianza, logrando la satisfacción del paciente y su entorno”. Así mismo, su visión guarda relación con: “Ser una institución pública de salud confiable y de prestigio, que entregue prestaciones eficientes y de alta calidad, en un ambiente laboral con personal comprometido y reconocido en su quehacer y con satisfacción de las personas que demandan prestaciones de salud, sus familias y la comunidad.

Integrada a la red asistencial pública y privada, con participación activa en la formación de personal de salud”. Por otra parte, los Valores institucionales que se consideran son: honestidad y transparencia, ética, beneficencia, autonomía, justicia, respeto mutuo y colaboración, empatía, compromiso con la Institución.

Objetivos Estratégicos del Hospital San José:

- Poner al usuario/a al centro de la atención.
- Lograr equilibrio financiero.
- Priorizar la oferta en relación al perfil epidemiológico.
- Propender a una red coordinada, eficiente y solidaria.
- Acreditar y establecer la condición de autogestionado.
- Mejorar y mantener un buen clima laboral.

Se describe a continuación los principales indicadores de gestión clínica del establecimiento, obtenidos en los últimos cuatro años.

INDICADORES	2019	2020	2021	2022
N° días cama ocupados	189064	189064	180074	120521
% de ocupación	93%	93%	83%	88%
Total de Egresos	25783	21955	21435	14639
Promedio de días de Estada	7,4	7,8	8,3	8,1
N° de Consultas de Urgencias Médicas	85845	85845	41551	29684
N° de Consultas de Urgencias Génico-obstetra	19842	19842	15857	11677
N° de Consultas Médicas de Especialidad	195322	105827	119555	101125
N° de partos (incluye cesáreas)	2430	6446	5727	4193
N° de cesáreas (electiva)	216	518	567	358
Total de intervenciones Quirúrgicas	17974	13518	15172	12410
IQ Electivas mayores no ambulatorias	8571	6206	7046	5169
IQ Electivas mayores ambulatorias	5621	2732	3323	3490
IQ Urgencia Mayor no ambulatoria	3777	4558	4727	3606
IQ Urgencias mayor ambulatoria	5	22	76	145
IQ Menores	26767	23012	19747	16408
DOTACIÓN CAMAS	569	591	590	583

Fuente: Registros Estadísticos Mensuales (REM).

Lista de espera del hospital San José: completar

- Especialidades médicas: 868
- Intervenciones Quirúrgicas: 755
- Odontológicas: 784

La deuda del establecimiento al 30 de septiembre es de: \$142.247.408

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El/la Director/a del Hospital San José, debe interactuar fluidamente con:

Usuarios/as Internos:

- El/la Director/a del establecimiento, se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.
- El/la Directora/a del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as del Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondiente a gestión asistencial, del cuidado, de recursos físicos y financieros y de recursos humanos.
- Equipo Directivo del establecimiento, para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Las asociaciones de funcionarios/as del hospital.
- Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación.
- Subdirectores/as y los/as integrantes del Equipo Directivo del Establecimiento.

- Asociaciones de funcionarios/as existentes en el Establecimiento y Capítulo Médico.
- Jefes/as de Servicio Clínico y Unidades de Apoyo, Jefes/as de Departamento y Unidades del Establecimiento.

Usuarios/as Externos:

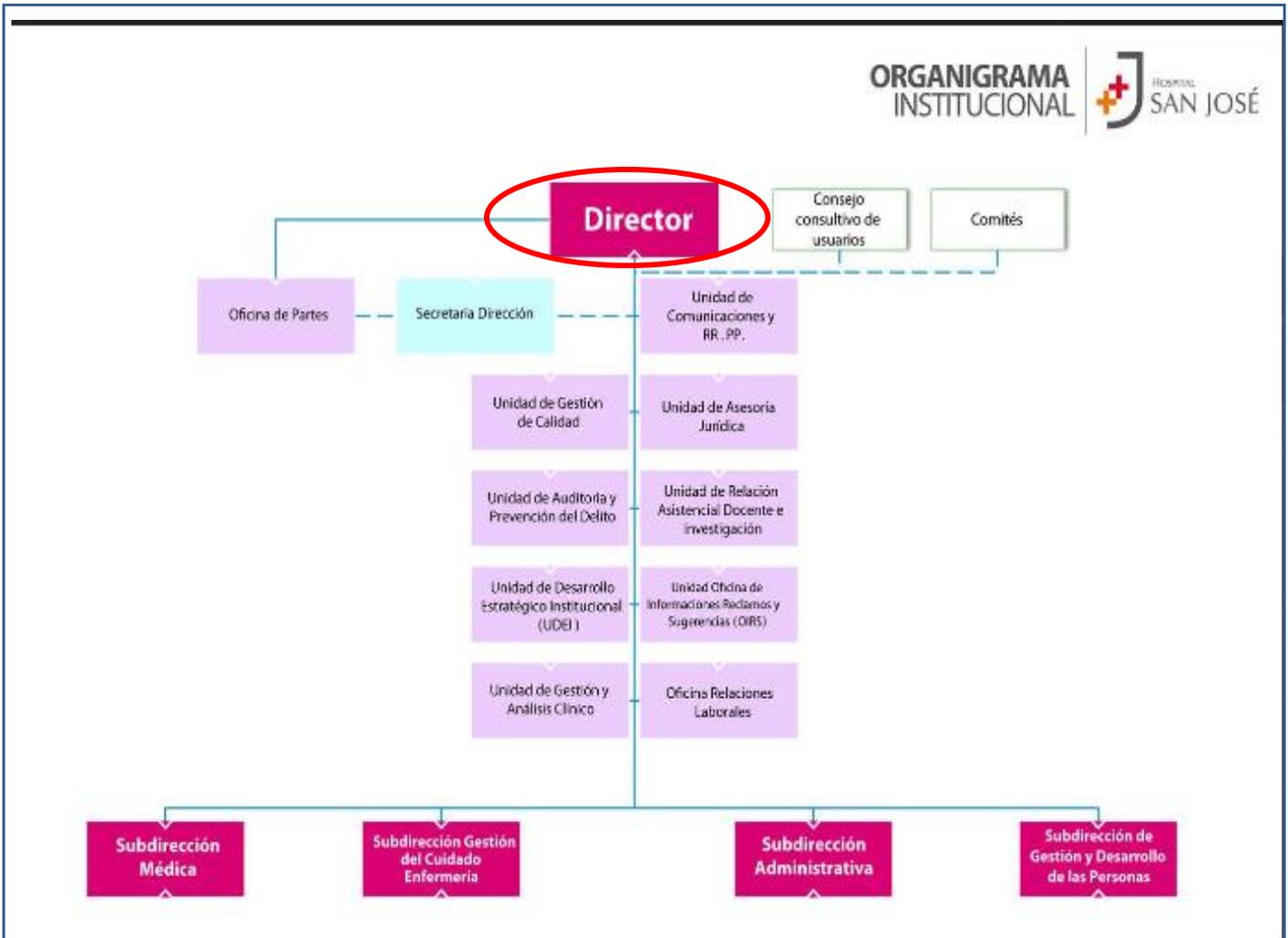
- El principal cliente del Director/a del establecimiento, es su población beneficiaria.
- Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio, la Autoridad Sanitaria Regional, municipalidades y directivos del Ministerio de Salud.
- Directivos/as de la red asistencial: jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios de Atención Primaria y la Región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital participa de los Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- 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. Propuestas a incluir

Actores Claves:

Asociaciones Funcionarias (AA.FF)	Número Asociado/as
ASENF CHSJ-CDT	207
ASOC. TÉCNICO PARAMEDICO	138
ATS – DSSMN	1
APRUS	366
ASOC. TEC. PARAMEDICO	218
FENATS	383
FENATS 2	455
FENATS DIRECCION SSMN	18
AFUS	436
ASOMED	134
TOTAL	2356

*Información obtenida a Septiembre 2022

3.4 ORGANIGRAMA



Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Norte, están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a de Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría del Servicio de Salud
- Director/a Hospital San José
- Director/a Hospital de Niños Roberto del Río
- Director/a Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak
- Director/a Instituto Nacional del Cáncer
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital San José
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Niños Roberto del Río
- Subdirector/a Médico/a Instituto Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak

CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

-Nombramiento.

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

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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

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

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

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