



DIRECCIÓN DE SALUD
Unidad de Recursos Humanos



DECRETO N° 2097 / 2023
PADRE HURTADO, 33 MAY 2023

VISTOS:

1. Lo dispuesto en los artículos 33 y 35 de la Ley N°19.378 que "Establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal", relativo al concurso publico de antecedentes para proveer el cargo de Director (a) de Centro de Salud Familiar.
2. El memorándum N°109 de fecha 28 de marzo de 2023, que remite los acuerdos del Concejo Municipal de la novena sesión extraordinaria de la misma fecha, y que en aquella oportunidad aprueba las bases de concurso publico de antecedentes para la provisión del cargo de Director (a) de Centro de Salud Familiar Juan Pablo II, de la comuna de Padre Hurtado.
3. El Decreto Alcaldicio N°1388 de fecha 29 de marzo de 2023 que aprueba las bases de concurso público para proveer el cargo de Director de Centro de Salud Familiar Juan Pablo II de la comuna de Padre Hurtado.
4. Las fechas indicadas en el cronograma de concurso, dispuesto en las bases del mismo, que indican como fecha de asunción de cargo e inicio de funciones, el 01 de junio de 2023.
5. Las diversas actas de reunión de la Comisión de Concurso, de fechas 08, 11, 15, 16, 18 y 22, todas de mayo de 2023, siendo integrada esta última por el Director de Salud en calidad de Presidente de Comisión, Barbara Preez Pérez en calidad de ministro de fe y en representación de la Directora del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, y el Concejal Patricio Muñoz Vegas, esto último de acuerdo a lo dispuesto en el penúltimo inciso del artículo 35 de la Ley N°19.378, toda vez que la comuna de Padre Hurtado cuenta en la actualidad solo con un Centro de Salud Familiar.
6. El memorándum N°353 de fecha 24 de mayo de 2023, que contiene el informe final respecto del proceso concursal para la provisión del cargo de Director (a) de Centro de Salud Familiar Juan Pablo II de la comuna de Padre Hurtado, emitido por la Comisión de Concurso, y dirigido al Sr., Alcalde (s).
7. Lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley 19.880 que "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado".

CONSIDERANDO:

1. Que, el presente proceso concursal tenía por objeto proveer el cargo de Director (a) del Centro de Salud Familiar Juan Pablo II de la comuna de Padre Hurtado, conforme lo establecido en los artículos 33 y 35 de la Ley 19.378.-
2. Que, las bases aprobadas para dicho concurso público, disponían expresamente dos aspectos fundamentales, que juntos constituyen el perfil de cargo a proveer, a saber; funciones del cargo, ítem que compone funciones principales y funciones específicas; y competencias deseables para el cargo, dentro de las cuales se encontraban las técnicas, transversales y específicas. Todo lo anterior conformaba el perfil de cargo, teniendo por objeto advertir la concurrencia de dichos atributos en los candidatos, sobre todo en aquellos que, teniendo los mal altos puntajes, conformaran la terna que sería luego propuesta al Sr. Alcalde.
3. Que, dentro de las bases de concurso, se estableció la evaluación de 4 criterios, evaluación psicológica; factor capacitación; factor experiencia; y entrevista personal del candidato, con



DIRECCIÓN DE SALUD
Unidad de Recursos Humanos

ponderaciones de 5%, 30%, 30% y 35%, respectivamente.

4. Que, respecto de la primera de ellas, es decir, la evaluación psicológica, las propias bases establecían textual *"Un organismo externo a la Dirección de Salud de Padre Hurtado, aplicará una serie de test a los postulantes, con el objeto de verificar que los perfiles de estos últimos se ajustan al cargo"*. Luego, el postulante evaluado podía resultar "Apto", "Apto con Observaciones" y "No Apto".
5. Que, en relación a lo indicado en el punto anterior, y con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en las bases de concurso, mediante el decreto alcaldicio N°1921 de fecha 12 de mayo, se aprobó la contratación de psicólogo externo, cuyo cometido –de acuerdo al cometido aprobado en la décima tercera sesión ordinaria de fecha 02 de mayo- sería realizar la evaluación psicológica de los candidatos, confeccionando posteriormente el respectivo informe de cada uno de ellos, debiendo dicho documento establecer una predicción de comportamiento laboral del postulante, además de indicar los métodos, técnicas o pruebas realizadas para llevar a cabo el proceso, de manera tal que la comisión de concurso tuviera aquellos antecedentes al momento de la entrevista personal de los candidatos.
6. Que, en este orden de cosas, de acuerdo a lo establecido en el cronograma de concurso, la entrevista personal de los candidatos se llevó a cabo el día 15 de mayo, tal y como da cuenta el acta de comisión de concurso. En dicha oportunidad, si bien es cierto la comisión tuvo a la vista los informes, éstos fueron enviados por correo electrónico, en formato editable y sin la firma del profesional que los elaboró, situación esta última que fue observada por la comisión y dejado en acta. Pese lo anterior, las entrevistas personales de los candidatos se llevaron a cabo de manera normal, de acuerdo al indicado cronograma.
7. Ahora bien, en relación a lo anterior es importante señalar que con fecha 18 de mayo, la comisión se reúne y en uso de sus atribuciones decide solicitar a la encargada del programa de salud mental, la emisión de un informe técnico que se pronuncie respecto del contenido de las evaluaciones psicológicas realizadas por profesional externo contratado para tal efecto, y con dicho antecedente toma por acuerdo no contemplar dichas evaluaciones y en definitiva asignar 100 puntos a todos los candidatos que concurrieron a la entrevista personal. Para lo anterior se tomó en especial consideración la parte conclusiva del documento emanado del profesional técnico, que dispone textual *" En conclusión, tras la revisión y análisis de los informes psicolaborales, y en base a los aspectos antes mencionados como incongruencia en los análisis cuantitativos y cualitativos de ellos, así como la falta de desarrollo de información que permita comprender acabadamente el resultado de la evaluación de cada candidato, se desprende que los informes entregados no constituyen un buen instrumento para discriminar la elección de los candidatos para desempeñar el cargo de Director/a de CESFAM."*
8. Luego, con fecha 22 de mayo, nuevamente se reúne la comisión de concurso y en aquella oportunidad el presidente de la instancia indica que ha realizado un acabado análisis de los documentos que forman parte del presente proceso, tanto de aquellos aportados por los candidatos, así como también aquellos aportados por profesionales externos, y los emitidos por órganos técnicos a propósito de solicitudes realizadas por la comisión en uso de sus atribuciones, conforme lo dispuesto en las bases de concurso, llegando a la conclusión de que, si bien es cierto, el que un candidato resulte no apto en la evaluación psicológica no lo excluye del proceso, no es menos cierto que el ejercicio de un cargo directivo como lo es dirigir un Centro de Salud Familiar es de alto desempeño y constante trabajo bajo presión, razón por la



DIRECCIÓN DE SALUD

Unidad de Recursos Humanos

cual se busca que el candidato tenga la mayor cantidad de competencias deseables para el correcto ejercicio del cargo, tanto aquellas técnicas como de gestión, aspectos que una correcta evaluación psicológica y posterior informe de la misma deberían consignar y desarrollar en extenso, situación que en la práctica no ocurrió.

9. Que, en este sentido y de acuerdo a lo establecido en acta de comisión de concurso de fecha 18 de mayo, se confecciona listado de puntajes en orden decreciente, resultando los tres puntajes más altos como candidatos no aptos y apto con observación, más aun, el cuarto candidato también resultó como no apto, siendo candidato apto recién el postulante ubicado en la quinta posición, que de acuerdo a los antecedentes presentados y al puntaje obtenido, acreditó escasa capacitación y nula experiencia en cargos directivos de un Centro de Salud Familiar.
10. Que, con los antecedentes y lo precedentemente expuesto, resulta de manifiesto que el ejercicio de un cargo directivo, como lo es el de Director (a) de un Centro de Salud Familiar, es de alto desempeño, toda vez que de manera constante está sujeto a trabajo bajo presión, a la correcta gestión de personas, al cumplimiento de metas sanitarias, al monitoreo de indicadores, la implementación de estrategias que bajan desde los distintos servicios de salud, fiscalizaciones por parte de la SEREMI de Salud, ejecución de programas, y una abultada carga de trabajo, que por consiguiente requieren el íntegro cumplimiento del perfil de cargo, situación que en este caso no ocurre por todo lo antes mencionado.
11. Que, el artículo 61 de la Ley N°19.880 que "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado", establece la facultad revocatoria de los actos administrativos, al señalar textual "*...Los actos administrativos podrán ser revocados por el órgano que los hubiere dictado...*". A su vez, el mismo artículo enumera taxativamente aquellos casos en que no procedería la revocación, no encontrándose dentro de ellos el caso en comento.
12. Que, la Ley citada precedentemente, estableció y otorgó dicha facultad a todos los órganos de la administración del Estado, no es menos cierto que no se encargó de definir qué se entiende por revocación de un acto administrativo. En este sentido es útil citar entre otros, el dictamen N° E126224 de 2021 que en su párrafo noveno dispone "*Atendido que el aludido artículo 61 de la Ley N°19.880 no contiene un concepto de revocación, este Organismo de Control ha señalado que aquella consiste en dejar sin efecto un acto administrativo que es válido, por la propia autoridad que lo dictó, en caso que aquel vulnere el interés público general o específico de la autoridad emisora, decisión que debe fundarse en razones de mérito, conveniencia u oportunidad, entendiéndose limitada por la consumación de los efectos de aquel o por la existencia de derechos adquiridos...*"
13. En este mismo sentido, la jurisprudencia judicial también ha entendido que la potestad revocatoria es aquella destinada a derogar o dejar sin efecto un acto administrativo por razones de mérito, oportunidad o conveniencia, al señalar que "*...ante nuevos escenarios fácticos o necesidades públicas cambiantes, aparece razonable dotar a la Administración de una especial potestad revocatoria que sea de su exclusiva y discrecional competencia, a fin de eliminar los efectos inconvenientes o inoportunos de un acto administrativo*".
14. Por último, y en la misma línea de definiciones de revocación de un acto administrativo, podemos citar al profesor Enrique Silva Cimma quien define la revocación como "*...la medida*



DIRECCIÓN DE SALUD
Unidad de Recursos Humanos

que adopta la propia Administración Activa tendiente a dejar sin efecto un acto administrativo por causa de mérito, oportunidad o conveniencia, es decir, cuando la ponderación del bien común así lo aconseja".

15. De este modo y conforme lo anterior, podemos decir que el motivo o causa para ejercer la potestad revocatoria debe dar cuenta de la modificación de uno de los presupuestos del acto administrativo original, es decir, la modificación del interés público que debe satisfacer la Administración del Estado. De esta forma, también es correcto señalar que el acto administrativo resulta ser inadecuado porque fueron mal apreciadas las circunstancias y el interés general en el mismo momento de su emisión.
16. Así las cosas, y entendiendo que la potestad revocatoria es una facultad exclusiva y excluyente de la Administración, que encuentra su fuente legal en el artículo 61 de la Ley N°19.880, y sobre todo teniendo presente que el principal fundamento para revocar dice relación con el mérito, conveniencia u oportunidad que la propia Administración pondera a la hora de revocar, es que en el caso en cuestión se hace necesario recurrir a dicha facultad, por cuanto y pese a formar una terna con los tres puntajes más altos del proceso concursal, ninguno de ellos cumple cabalmente con el perfil de cargo dispuesto en las bases que rigieron el presente concurso, motivo por el cual se hace necesario dictar un acto administrativo de reemplazo.
17. Las facultades que me confieren la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones vigentes.
18. El Acta de Proclamación de 22 de junio del 2021, del Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana, que me proclamó Alcalde de esta Municipalidad.

DECRETO:

- 1- **REVÓQUESE** el Decreto Alcaldicio N°1388, dictado con fecha 29 de marzo de 2023, que aprobó las bases de Concurso Público para proveer el cargo de Director (a) de Centro de Salud Familiar Juan Pablo II, de la comuna de Padre Hurtado.
- 2- **PUBLÍQUESE** el presente decreto en la página web www.mph.cl

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, TRANSCRÍBASE Y REGÍSTRESE EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, Y ARCHÍVESE.


CRISTIAN VILCHES ESCOBAR
SECRETARIO MUNICIPAL


FELIPE MUÑOZ HEREDIA
ALCALDE

FLMH/CVE/CONTROL/AGL/agl.

Distribución:

•Secretaría Municipal. •Dirección de Control. •Recurso Humanos Salud. •Archivo Salud.