

**DIRECTOR/A DE ATENCIÓN PRIMARIA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/La Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, le corresponde dirigir y articular los establecimientos de atención primaria del Servicio de Salud con la Red Asistencial, según el Modelo de Atención de Salud Integral con enfoque familiar y comunitario, en sus diversos centros de atención, sean de dependencia Municipal o dependientes del Servicio de Salud, asegurando un servicio integral, oportuno y de calidad a sus usuario/as y comunidad. Se espera el cumplimiento de indicadores sanitarios según las indicaciones ministeriales.

Al asumir el cargo de Director/a de Atención Primaria le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud, modelo de atención y normas técnicas de acreditación de calidad y estándares requeridos para certificar los establecimientos como Centros de Salud Familiar, con el fin de dar cumplimiento a lo contenido en la reforma de salud, el régimen de garantías y en el plan de modernización de las redes asistenciales, respondiendo así a las necesidades de salud de su población asignada.
2. Establecer compromisos de gestión y evaluar cumplimiento de metas de producción de los establecimientos de la atención primaria.
3. Generar e implementar las relaciones de complementariedad de los establecimientos del Servicio de Salud, la comunidad y los centros de Atención Primaria, para lograr establecer instancias de colaboración e integración.
4. Dirigir, ejecutar y evaluar los planes y programas de la Red Asistencial relativos a promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, contribuyendo a una distribución eficiente de los recursos financieros.
5. Promover y mantener espacios de participación social que canalicen los intereses de las organizaciones sociales, en los programas preventivos y curativos implementados por la red asistencial de salud.
6. Velar por una eficiente gestión de los recursos financieros, físicos, logísticos, técnico de personas, asegurando el cumplimiento de los objetivos de los programas con su consecuente ejecución de metas y gastos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-06-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola G.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	14
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	1366
Presupuesto que administra	\$ 44.083.586.000¹

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. Consolidar la implementación del Modelo de Atención Integral con Enfoque Familiar y Comunitario, en la Red Asistencial de Atención Primaria de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Central, asegurando que todos los establecimientos de la red funcionen en base a éste.	<p>1.1 Diseñar y/o actualizar el plan estratégico y posterior diseño de planes operativos que permitan fortalecer la implementación del modelo de salud en los centros de atención primaria dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Central.</p> <p>1.2 Fortalecer mecanismos de evaluación y control para la correcta implementación y cumplimiento de los objetivos de los distintos programas que se desarrollan en Atención Primaria, en conformidad con los recursos asignados para tal efecto.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar un sistema de información, que permita desarrollar procesos de toma de decisiones de orden asistencial, epidemiológico y administrativo de la Red de Atención Primaria, en el ámbito de su competencia.</p> <p>1.4 Cumplir con el plan de acreditación de los centros de Atención Primaria, de acuerdo al plan estratégico del Servicio Metropolitano Central y Ministerio de Salud.</p>
2. Optimizar las condiciones de acceso de la población para una atención oportuna y de calidad, en el ámbito de la atención primaria, asegurando la pertinencia cultural de cada comuna del territorio.	<p>2.1 Desarrollar y avanzar en procesos de pertinencia clínica y sociocultural de referencia y contrarreferencia.</p> <p>2.2 Identificar las necesidades y demandas de la población a su cargo, potenciando la capacidad resolutoria de la red de atención primaria, garantizando el cumplimiento GES.</p>

¹ Fuente: departamento de Finanzas, DSSMC, a 22 de mayo 2020.

	<p>2.3 Generar instancias formales y permanentes de participación ciudadana con ejercicio de control social y corresponsabilidad en el cuidado de la salud de las personas.</p> <p>2.4 Desarrollar planes de difusión y capacitación continua para la comunidad, en materias de políticas públicas de salud.</p>
3. Facilitar la participación de funcionarios en la gestión.	<p>3.1 Generar un plan estratégico de participación social interna en las políticas y acciones de salud, propias de Atención Primaria.</p> <p>3.2 Proponer instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p>
4. Gestionar acciones para el cumplimiento de las metas establecidas en plan de inversiones comprometido para el período, respecto de los estudios, diseños, construcción y puesta en marcha oportuna de los proyectos.	<p>4.1 Supervisar el correcto desarrollo y entrega de obras de mantenimiento y conservación del establecimiento y su equipamiento.</p>
5 Gestionar estrategias que permitan atraer y mantener el equipo humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria y alinear su quehacer con la planificación de la Atención.	<p>5.1 Asegurar la oportuna implementación de la Norma de Aplicación General del Servicio Civil, referente al proceso de Gestión de Personas.</p> <p>5.2 Hacer un plan e implementar, con medidas reales y concretas para mejorar el ausentismo y el clima laboral de los CESFAM.</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 **4°** 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 **50%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.672.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Central.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

I. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES²

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.

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 26, 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 áreas de gestión y administración de redes asistenciales de salud pública, municipales o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en gestión y/o dirección de Atención Primaria con enfoque en el modelo de salud familiar.

Se valorará poseer tres años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

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 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.

2.4 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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.380
Presupuesto Anual	\$ 44.083.586.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud:

"Implementar las políticas gubernamentales del Sector Salud, en particular aquellas que buscan ampliar la cobertura y la oportunidad de las prestaciones recibidas por los beneficiarios del Sistema Público, así como gestionar los establecimientos de la red asistencial – asegurando su trabajo en Red, tendiendo a un trabajo colaborativo permanente – en base a las necesidades señaladas en los objetivos sanitarios y en el modelo de atención, avanzando en un proceso de descentralización administrativa y modernización del Estado. El Servicio de Salud Metropolitano Central asume el liderazgo en el cuidado de la Salud de su población, enfrentando sus problemas en forma planificada, buscando continuamente la satisfacción de sus necesidades y expectativas, en un marco de respeto de los derechos y dignidad de las personas con calidad sanitaria, usando los recursos con eficiencia y equidad".

Objetivos Estratégicos de la Dirección de Atención Primaria del SSMC:

1. Contar con sistemas de información de gestión clínica integrados en sus procesos básicos entre los APS-Hospitales y entre Hospitales
2. Contar con establecimientos acreditados de acuerdo a estándar de calidad vigente
3. Ejecutar actividades de planificación y capacitación con consideraciones trabajo en red, asegurando amplia participación y actividades entre establecimientos
4. Programar efectivamente la capacidad productiva de la red desde la demanda asistencial existente
5. Implementar mecanismos de apoyo al trabajo asistencial en red entre los diferentes establecimientos
6. Cumplir con programa de gestión de atención primaria
7. Contar con un servicio prehospitalario de calidad para la red de atención metropolitana
8. Contar con procesos homogéneos en los servicios hospitalarios y de atención primaria de la red
9. Disminuir la espera promedio para acceder a consultas médicas e intervenciones quirúrgicas
10. Entregar oportuna y gratuitamente los medicamentos en la red de APS
11. Lograr Equilibrio financiero en la gestión del Servicio de Salud
12. Gestionar la deuda con proveedores
13. Mejorar la satisfacción usuaria con los servicios prestados
14. Ampliar la oferta asistencial de la red del servicio
15. Cumplir la Garantía de Oportunidad de las GES
16. Facilitar y establecer espacios de participación ciudadana

Cobertura territorial:

El SSMC posee jurisdicción sobre 5 comunas: Maipú, Santiago Centro, Cerrillos, Estación Central y Pedro Aguirre Cerda y se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee una gran cantidad de población beneficiaria a nivel de país, los usuarios de la red son 1.173.171.

La población inscrita en FONASA asciende a 754.995 personas, que corresponde aprox. al 64,35 % de la población del Servicio de Salud.

El Hospital de Urgencia es el único hospital de Chile dedicado exclusivamente a la atención de Urgencia de Alta Complejidad del paciente adulto.

Además de ser un centro docente-asistencial es Centro de Referencia Nacional de pacientes Grandes Quemados y Referencia Regional de pacientes con Traumas Graves. Participa en la iniciativa "Hospital Amigo" y en el Proyecto Urgencia Informada. Es una estrategia de humanización de la atención, algunas de las estrategias son: a) entrega de información al paciente y familiar, b) identificación del paciente con su nombre, c) uso de credencial de los funcionarios, entre otras.

La red del Servicio de Salud Metropolitano Central está integrada por:³

Tipo de establecimiento	Número
Consultorio General Urbano (CGU)	0
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	8
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	19
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	8
Centro de Salud Mental Comunitario (COSAM)	4
Centro de Atención Ambulatoria de Especialidades (CDT o CRS)	2
Establecimiento de menor complejidad	0
Establecimiento de mediana complejidad	0
Establecimiento de mayor complejidad	3

Cobertura asistencial:

Respecto a los servicios de la Dirección de Atención Primaria, se describen a continuación⁴:

Actividades D.A.P.	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Controles Médicos	167.160	167.793	168.761
Consultas Médicas	531.516	515.152	514.970
Consultas Médicas de Urgencia	305.823	358.463	365.459
Consultas Odontológicas de Urgencia	7.246	7.416	9.839
Exámenes de Imagenología	10.314	8.702	4.308
Controles y Consultas por Enfermera	152.856	160.887	161.305
Controles y Consultas por Matrona	189.012	194.896	186.884
Controles y Consultas por Nutricionista	108.462	104.539	103.366
Controles y Consultas por Psicólogo	53.540	48.512	47.900
Controles y Consultas por Kinesiólogo	76.588	67.306	61.513
Controles y Consultas por Asistente Social	36.401	39.240	31.767
Controles y Consultas por Fonoaudiólogo	7.277	9.982	8.207
Controles y Consultas por Terapeuta Ocupacional	5.916	4.043	3.502

³ Fuente: Unidad de control de gestión de DAP

⁴ Fuente: Departamento de Gestión de la Información de la DSSMC, a dic. 2019.

Exámenes médicos preventivos (EMP) por Enfermeras	196.258	206.419	206.759
Exámenes médicos preventivos (EMP) por Matrona	190.543	196.522	190.366
Exámenes médicos preventivos (EMP) por Nutricionista	117.474	112.255	112.152

Deuda de la Dirección de Atención Primaria: \$ 1.603.295.000⁵

Iniciativas de inversión (construcción, mejoramiento y estudio):

Nombre Proyecto	Decretado M\$
Reposición Cefsam dr. Norman Voullieme, comuna de Cerrillos	217.203
Construcción Centro Integral de salud sur	3.333.875
Construcción SAR en Cefsam Michelle Bachelet, comuna de Maipú	671.085
Habilitación SAR en Cefsam n°1, comuna de Santiago	65.005
Construcción IX Cefsam, comuna de Maipú	3.080.419
Reposición Cefsam con SAR San José de Chuchunco, Estación Central	88.377
Mejoramiento Cefsam N° 1 y N° 5, comuna de Santiago.	119.930
Mejoramiento Cefsam Las Mercedes, Cefsam Chuchunco y Cefsam Padre V. Irazabal, Estación Central.	119.927
Mejoramiento Cefsam Maipú, Cefsam Ana María Juracic y Cefsam Eduardo Ahués (Maipú)	119.885

⁵ Fuente: Departamento de Finanzas, a abril 2020.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a de la Atención Primaria, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- El/la directora/a y equipo directivo del Servicio de Salud Metropolitano Central, principalmente en lo relativo a la definición de la estrategia de atención primaria, implementación del Modelo de Atención de Salud Integral con enfoque familiar y comunitario, implementación de programas, coordinación y desarrollo de la Red Asistencial propiamente tal.
- Directores del Hospital San Borja Arriarán, Hospital El Carmen de Maipú y Hospital de Urgencia Asistencia Pública, Director de SAMU, así como con los Directores (as) de los CESFAM y demás establecimientos dependientes APS. La relación con ellos tiene como propósito contribuir a fortalecer la articulación de la Red Asistencial del Servicio, y generar lineamientos claros para la derivación de pacientes.

Clientes Externos:

- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.
- Las Direcciones de Salud Municipal de Santiago y Maipú, con las cuales debe coordinar las acciones de salud, en constante articulación con la Red Asistencial.
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, FONASA y Central nacional de Abastecimiento (CENABAST). Debe también, participar en la suscripción de convenios de desempeño y compromisos de gestión con algunos de estos organismos, que son monitoreados por ellos, debiendo conocer las líneas de trabajo conjunto y los programas de mejoramiento de la gestión sectorial.
- División de Organizaciones Sociales de la Secretaría General de la Presidencia, con quien debe establecer un trabajo conjunto en lo relativo a la agenda pro-participación ciudadana y los instrumentos de participación emanados de la Secretaría General de Gobierno, en concordancia con el Ministerio de Salud.

Actores claves:

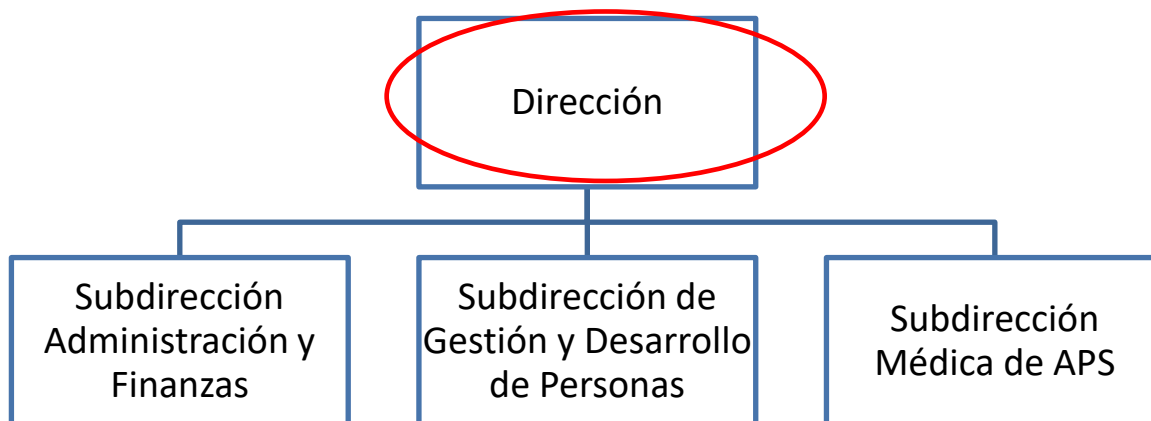
1. Ministerio de Salud.
2. Ministerio de Hacienda.
3. Fondo Nacional de Salud.
4. Superintendencia de Salud.
5. Central Nacional de Abastecimiento.
6. Instituto de Salud Pública.
7. Contraloría General de la República.
8. Organizaciones sociales y comunitarias.
9. Asociaciones de funcionarios.

En relación a las asociaciones de funcionarios de la institución, éstas se señalan a continuación:

Asociaciones Funcionarios⁶	N° Afiliados
AFUSA SSMC	5
AFUSAP	397
APRUS	7
ASOFUN	106
FENATS	444
FENCHU	119

⁶ Fuente: Subdirección de Gestión de Personas de DAP, abril 2020.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

Segundo nivel jerárquico:

1. Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector/a de Gestión Asistencial (Subdirector/a Médico)
2. Subdirector/a Administrativo/a (Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros)
3. Director/a de Atención Primaria
4. Jefe/a de Auditoría
5. Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
6. Subdirector/a Médico/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
7. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
8. Director/a Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
9. Subdirector/a Médico Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
10. Subdirector/a Administrativo Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
11. Director/a Hospital Urgencia Pública
12. Subdirector/a Médico/a Hospital Urgencia Pública

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 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

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;
- 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."

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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4°, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.