

**DIRECTOR O DIRECTORA
HOSPITAL REGIONAL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

O'Higgins, Rancagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO¹**

Misión

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

Funciones Estratégicas

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 a 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 el cumplimiento de los objetivos sanitarios, del plan de salud y del modelo de atención, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Garantizar una efectiva y eficiente gestión de los trabajadores y las trabajadoras del establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, de la retención de especialistas, promoción de acciones del cuidado de la salud mental y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables.
4. Asegurar la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, infraestructura y equipamiento, a fin de tender a la sostenibilidad financiera.
5. Cumplir 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.
6. 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.
7. 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 autogestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención a usuarios y usuarias.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-10-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Solange Garreaud

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	17
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	4.056
Presupuesto que administra	\$134.579.163.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²³

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. Fortalecer la eficiencia de la gestión clínica, impactando en la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares Ministeriales, implementando un modelo de trabajo centrado en las personas, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención, considerando la pertinencia cultural, de género y la continuidad de la atención.	<p>1.1 Mantener la acreditación del hospital como establecimiento autogestionado en red y la acreditación de prestador institucional GES.</p> <p>1.2 Fortalecer y optimizar los procesos de gestión clínicos-asistenciales, con el fin de elevar el acceso, la oportunidad, calidad y satisfacción usuaria en la atención con especial foco en la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.3 Implementar y monitorear el desarrollo de estrategias sanitarias, y su impacto en la salud de usuarios y usuarias, fortaleciendo la referencia y contrarreferencia como un proceso de continuidad de la atención e integración del establecimiento con su red.</p> <p>1.4 Generar un plan de Implementación gradual de estrategias de atención, basadas en el Modelo de Gestión de Atención Humanizadas.</p> <p>1.5 Potenciar las alianzas estratégicas con Centros Formadores Educativos, a fin de implementar campos clínicos para profesionales de la salud, que permitan la formación de especialistas y subespecialistas considerando las características epidemiológicas de la región.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos 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 mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

<p>2. Optimizar el uso y control de los recursos financieros y presupuestarios.</p>	<p>2.1 Generar estrategias para el control de los recursos y la mantención del equilibrio financiero, dando respuesta oportuna a las necesidades de la población usuaria.</p> <p>2.2 Cautelar el debido proceso en gestión de compras, asegurando la disponibilidad de recursos e insumos clínicos a fin de mantener y optimizar la gestión hospitalaria.</p> <p>2.3 Ejecutar un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los recursos, según los indicadores de GRD, en especial en lo referido a uso de pabellones e intervenciones quirúrgicas (por medio de cirugías mayores ambulatorias).</p>
<p>3. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.</p>	<p>3.1 Cumplir con su rol de establecimiento de mayor complejidad en adultos de la red del Servicio de Salud, dando respuesta a los requerimientos sanitarios de la población, en coordinación con el resto de los establecimientos de la red y de acuerdo con los lineamientos del gestor de red.</p> <p>3.2 Establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, diseñando y ejecutando planes de trabajo conjunto.</p>
<p>4. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados, para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos.</p>	<p>4.1 Promover acciones en materia de gestión y desarrollo de personas, integrando en sus políticas, procesos y prácticas perspectiva de género.</p> <p>4.2 Potenciar y fortalecer la gestión del proceso de atención de salud de los trabajadores y trabajadoras, con orientación biopsicosocial, disminución de ausentismo por licencias médicas curativas y disminución de la tasa de siniestralidad.</p> <p>4.3 Mantener y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliadores a través de la promoción y prevención en torno al cuidado de la salud mental.</p> <p>4.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y funcionarias y las instancias de participación funcionaria.</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 **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.407.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Ohiggins.

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

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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 2º, del DFL N° 10, 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 y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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.

⁴ 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 1º, 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 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 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 EQUIPOS	Capacidad para motivar y orientar a los equipos, 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.650
Presupuesto Anual *	\$134.579.163.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms², lo que representa el 2,2% de la superficie continental del país. La división político-administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua.

Según el Censo 2017, la población en la región de O'Higgins alcanzaba los 914.555 habitantes, que representa el 5,2 por ciento de la población nacional. Por otra parte, la Región de O'Higgins es la sexta región con más habitantes del país. El 25,6 por ciento de su población reside en el área rural, mientras que el 74,4 por ciento lo hace en el área urbana.

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

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

El Hospital Regional encabeza una de las cuatro microredes del Servicio de Salud O'Higgins, la cual incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 consultorios de Rancagua, los de Codegua, Mostazal, Olivar, Requínoa, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda.

El Hospital cuenta con 536 camas, distribuidas en los servicios de UPC Adulto, Médico Quirúrgico, UPC Pediátrica y Neonatología, Médico Quirúrgico Pediátrico, Neonatología, Gineco-Obstetricia y Psiquiatría Adulto e Infantil. Adicionalmente, se cuenta con 80 cupos en Hospitalización Domiciliaria.

Además, el hospital ha logrado el liderazgo a nivel nacional en lo concerniente a Cirugías de Espina Bífida, Gestión de Camas y Cirugía de Parkinson, Por otra parte, posee polos de desarrollo en relación a Intervenciones Quirúrgicas y reducción de tiempos de espera para consultas de nuevas especialidades médicas.

También cuenta con las siguientes unidades de apoyo diagnóstico: Imagenología, Laboratorio, Medicina Transfusional, Anatomía Patológica, Farmacia, Esterilización, Movilización, Alimentación y Lavandería.

Misión Hospital Regional Libertador General Bernardo O'Higgins

“Hospital autogestionado en red que proporciona atención de salud integral con énfasis en asistencia humanizada, de calidad y con seguridad. Nuestro equipo de salud se encuentra comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas. Somos un establecimiento público, de alta complejidad, asistencial docente y que participa activamente en la Red Pública de Salud del Servicio de Salud O'Higgins.”.

Visión Hospital Regional Libertador General Bernardo O'Higgins

“Ser la mejor alternativa de atención de salud en la región, con altos estándares de excelencia, transformándonos en un centro asistencial referente a nivel nacional”.

PROYECTOS DE INVERSION O NORMALIZACION A CORTO Y MEDIANO PLAZO

PROYECTOS A CORTO PLAZO	ETAPA
Adquisición y reposición de Angiógrafos para su utilización en cardiología, neurología y aquellas especialidades que la demanden.	Ejecución y Puesta en Marcha
Construcción Unidad de Hemato-oncología	Estudio Preinversional
Laboratorio de Especialidades y Biología Molecular	Elaboración de Proyecto
Reposición de Equipamiento para Central de Esterilización	Diseño
Rehabilitación de Pozo Sur	Diseño
Rehabilitación de Central Térmica	Diseño

Adicionalmente, la habilitación recintos Universidad O'Higgins se encuentra en etapa diseño. Por otra parte, la actualización y puesta al día de convenios de mantenimiento de infraestructura y equipamiento se encuentra en etapa diseño.

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

INDICADORES	2019	2020	2021	2022
Consultas Médicas de Especialidad	177,854	84,682	122.096	172.842
IQ Mayores Electivas (Incluye Urgencias)	18,354	12,084	12,392	15.402
IQ Menores	7,722	5,410	6,819	8.604
IQ Totales	26,127	17,498	19,234	24.124
Nº Camas Dotación	536	536	536	536
Egresos Hospitalarios	22,744	19,973	20,294	21.949
Días Cama Ocupado	171,029	145,803	153,010	159.357
Promedio Día Estada	7.45	6.98	7.83	7,27
Porcentaje De Ocupación	88.29	74.54	76.63	81,58

Fuente: rem20.minsal.cl - Series REM A07; BS17.

Lista de espera al mes de Junio del presente año 2023, en HRLBO:

- Consultas Nuevas de Especialidades médicas: 47.784
- Intervenciones Quirúrgicas: 16.349

- Odontológicas: 8.155

La deuda del establecimiento al 30 de junio del presente año 2023, asciende a \$899.982.000.-

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o la Directora del Hospital Regional Libertador General Bernardo O'Higgins, debe interactuar fluidamente con:

Usuarios y Usuarías Internos e Internas:

- El Director o la Directora del Hospital Regional Libertador General Bernardo O'Higgins, se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.
- El Director o la Directora del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los Subdirectores o las Subdirectoras del Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondiente a gestión asistencial, de recursos físicos y financieros y de gestión y desarrollo de personas.
- Equipo Directivo del Establecimiento, para coordinar acciones a fin de cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Las asociaciones de funcionarios y funcionarias del hospital.
- Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación.
- Subdirectores, Subdirectoras y los y las integrantes del Equipo Directivo del Establecimiento.
- Asociaciones de funcionarios y funcionarias existentes en el Establecimiento y Capítulo Médico.
- Jefes o Jefas de Servicio Clínico y Unidades de Apoyo, Jefes o Jefas de Departamento y Unidades del Establecimiento.

Usuarios y Usuarías Externos o Externas:

- El principal cliente del Director o Directora 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 Salud O'Higgins, la Autoridad Sanitaria Regional, municipalidades y directivos del Ministerio de Salud.
- Directivos o Directivas de la red asistencial: jefes o jefas de Departamentos de Salud Municipal, Directores o Directoras de los Establecimientos Hospitalarios y Directores o Directoras de Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Cachapoal y la Región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director o Directora 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.

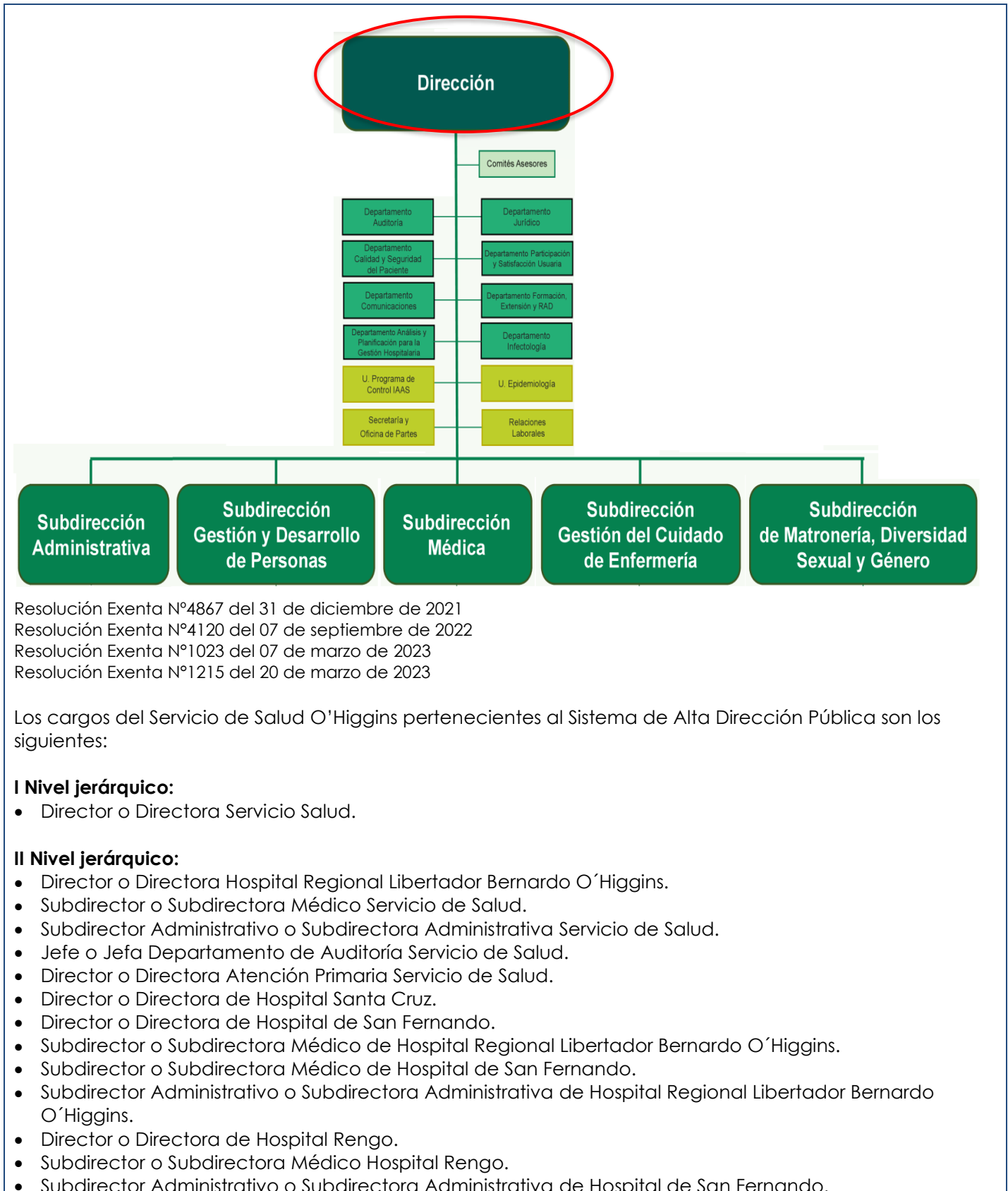
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación, con los que se mantiene convenios vigentes. Propuestas a incluir

Actores Claves:

Asociaciones Funcionarias (AA.FF)	Número Asociado/as
FENATS	731
FENPRUSS RGUA.	454
ASOCIACION DE ENFERMERAS	393
ASIAP REG.	300
FENATS NAC SAMU SAR	201
ASOC.AUX.SERV.	160
FDO.GREMIAL (MÉDICOS)	49
ASOC.CHOFERES	10
APRUSS	3
TOTAL	2.301

*Información obtenida a septiembre de 2023

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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