

**JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA  
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Valparaíso, Ciudad  
de Valparaíso

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

- Al Jefe o la Jefa de Departamento Auditoría le corresponde asesorar al Director o Directora del Servicio en materias relativas a la fiscalización y evaluación de las acciones de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde al ordenamiento y reglamentación vigente, a fin de velar por la eficiencia de las acciones que debe cumplir el Servicio.

- Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de Departamento Auditoría, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer al Director o Directora del Servicio, el Plan General Anual de Auditoría Interna, en concordancia con los objetivos gubernamentales de auditoría interna, los lineamientos del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y las políticas del Servicio de Salud.
2. Ejecutar las auditorías aprobadas en el Plan Anual de Auditoría Interna y todas aquellas que le sean solicitadas por el Director o la Directora del Servicio, el Ministerio de Salud o por los organismos de control, velando que exista un adecuado control interno de los procesos técnicos - administrativos y de negocio de la institución.
3. Proveer el aseguramiento a la Dirección del Servicio, sobre el proceso de gestión de riesgos claves del negocio.
4. Coordinar las actividades de auditoría interna que se realicen en el Servicio, especialmente aquellas del ámbito de la gestión asistencial, de acuerdo a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud.
5. Informar al Director o Directora del Servicio los resultados de las auditorías practicadas y el avance del Plan Anual de Auditoría.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-04-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein Levy

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

6. Evaluar en forma permanente el funcionamiento de los sistemas de control interno del Servicio en las áreas de gestión de personas, administrativo, financiero, contable y de gestión clínica y operacional.
7. Efectuar seguimiento de las recomendaciones y observaciones formuladas en virtud de las evaluaciones realizadas, así como de las auditorías que lleve a cabo el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del estado.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	9
<b>Presupuesto que administra</b>	No maneja presupuesto

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a Público/a, 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Contribuir al mejoramiento y modernización del Servicio, a través de un modelo de auditoría innovador, fortaleciendo los equipos de trabajo interdisciplinarios, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno.	<p>1.1 Generar estrategias de auditoría preventiva, para el cumplimiento de los compromisos institucionales asociados al Servicio de Salud.</p> <p>1.2 Coordinar de manera eficiente e innovadora la red de auditores/as dependientes del Servicio de Salud.</p> <p>1.3 Elaborar, implementar y ejecutar un modelo de control y seguimiento de auditorías internas e informes de la Contraloría General de la República, permitiendo implementar medidas correctivas y prevenir la reiteración de eventos adversos.</p> <p>1.4 Generar y ejecutar un plan anual de auditoría, acorde a lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p>
2. Incorporar la gestión de la auditoría como parte estratégica del desarrollo de la Institución, para optimizar los procesos administrativos y clínicos.	<p>2.1 Diseñar e incorporar auditorías de gestión clínica y administrativas, con un enfoque integral, que contemple los diferentes aspectos involucrados en los procesos evaluados.</p> <p>2.2 Generar estrategias, con el equipo bajo su conducción, que</p>

	<p>permitan contribuir con el logro oportuno de los objetivos institucionales.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión interna de su departamento, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>3.1 Cumplir con las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, en el ámbito de su competencia, en concordancia a la normativa vigente, con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas.</p> <p>3.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico, con foco en el respeto por las personas.</p> <p>3.3 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género de los instrumentos de gestión del Departamento, incluyendo políticas y procedimientos</p>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/a Alto/a Directivo/a 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 **\$4.264.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

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.

<sup>2</sup> **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

## II. PERFIL DEL/LA CANDIDATO/A

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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 2º, del DFL N° 7, 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/as 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 gerenciales, directivos y/o jefaturas y/o coordinaciones, en materias de auditoría y control interno en organizaciones públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud y/o en enfoque de género y/o inclusión.\*\*

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

<sup>3</sup> 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/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, 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. 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. 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>4615</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$263.227.310</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p><b>Misión del Servicio de Salud:</b></p> <p>“Somos una red de salud pública al servicio de las personas, que otorga acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación, caracterizada por la participación, el compromiso y la innovación”</p> <p><b>Visión del Servicio de Salud:</b></p> <p>“Una red de salud integrada, líder en atenciones con estándares de calidad</p> <p><b>Plan Estratégico del Servicio de Salud:</b></p> <p>Este plan Estratégico Institucional se encuentra en desarrollo para el periodo 2023-2026, a la fecha se han realizado una serie de jornadas participativas para su levantamiento y construcción.</p> <p><b>Composición de la red del Servicio de Salud:</b></p> <p>El Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, es uno de los tres que cubre la atención de salud de la población de la Región de Valparaíso. Dicha cobertura es compartida con los Servicios de Salud Viña del Mar - Quillota y Servicio de Salud Aconcagua.</p> <p>La Región de Valparaíso cuenta con una superficie total de 16.303,4 km<sup>2</sup>. De esta superficie 394 km<sup>2</sup> corresponden a territorio insular compuesto por las islas de Pascua, Sala y Gómez, San Félix y San Ambrosio, y el Archipiélago Juan Fernández.</p> <p>La jurisdicción del SSVSA está compuesta por las comunas de Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.</p> <p>Forman parte de la red asistencial los siguientes establecimiento o dispositivos de salud:</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo Establecimiento</th> <th>N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Centro de Sangre y Tejidos IV y V Región</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Centro de Referencia de Salud (CRS)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Centro de Salud Familiar (CESFAM)</td> <td style="text-align: center;">25</td> </tr> <tr> <td>Centros Exclusivos de Atención Respiratoria (CEAR)</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Dirección Servicio de Salud</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Establecimiento Alta Complejidad</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Establecimiento Baja Complejidad</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Establecimiento Mediana Complejidad</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo Establecimiento	N°	Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	9	Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	2	Centro de Sangre y Tejidos IV y V Región	1	Centro de Referencia de Salud (CRS)	1	Centro de Salud Familiar (CESFAM)	25	Centros Exclusivos de Atención Respiratoria (CEAR)	2	Dirección Servicio de Salud	1	Establecimiento Alta Complejidad	3	Establecimiento Baja Complejidad	1	Establecimiento Mediana Complejidad	1
Tipo Establecimiento	N°																						
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	9																						
Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	2																						
Centro de Sangre y Tejidos IV y V Región	1																						
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1																						
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	25																						
Centros Exclusivos de Atención Respiratoria (CEAR)	2																						
Dirección Servicio de Salud	1																						
Establecimiento Alta Complejidad	3																						
Establecimiento Baja Complejidad	1																						
Establecimiento Mediana Complejidad	1																						

Posta de Salud Rural (PSR)	16
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	11
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	2
Servicio de Urgencia Rural (SUR)	5
Unidad de Procedimientos Móvil	5
<b>Total general</b>	<b>86</b>

La población correspondiente a la jurisdicción del SSVSA es de 534.700 personas. De ellas 455.542 es población inscrita y validada por FONASA.

<b>LISTA DE ESPERA</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Consulta Especialidad Médica	39,460	35,272	34,837	50,731	56,035
Promedio de Espera	296	272	483	454	442
Consulta Especialidad Odontológica	13,347	10,305	8,805	8,442	8,221
Promedio de Espera	430	478	724	686	377
Intervención quirúrgica	10,652	9,958	9,531	10,296	8,961
Promedio de Espera	467	346	611	767	706

<b>COMGES</b>	88.49%	78.90%	75.96%	82.63%	73.95%
<b>Posición Nacional</b>	25	20	29	27	26

<b>Total GES</b>	137,789	135,941	88,627	97,086	140,611
Vigentes	9,095	8,952	6,125	8,203	14,277
Retrasos	739	1,040	2,719	3,905	4,837
Exceptuadas	3,902	3,809	2,342	2,324	3,121
Cerradas	127,955	125,949	79,783	84,978	121,497

Fuente: FONASA DATAMART- SIGGES

Nota: Las GO Exceptuadas están contenidas en las GO cerradas.

<b>Indicadores de hospitalización</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Egresos Hospitalarios	33,460	33,056	22,500	24,048	25,116
Índice ocupacional	82.62	83.04	70.50	81.19	85.49
Promedio de días de Estada	8.64	8.62	10.06	10.57	10.44

Total Intervenciones quirúrgicas	19,718	19,824	10,517	10,586	14,587
Intervenciones quirúrgicas Mayores Ambulatorias	4,469	4,271	1,897	2,052	4,757
Intervenciones quirúrgicas Mayores No Ambulatorias	8,002	8,030	5,094	4,814	5,289
Intervenciones quirúrgicas Menores*	7,247	7,523	3,526	3,720	4,541

Fuente: Servicio Salud Valparaíso -San antonio (S.U.D.A.I.S)

### Otros antecedentes relevantes del Servicio de Salud:

El desafío de este Servicio de salud es "Fortalecer la articulación de la red de atención, con énfasis en la atención primaria de salud".

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como Oncología y Neurocirugía. Recientemente se incorpora a la imagenología compleja del hospital base, un resonador magnético de los cuatro que existen en el país. Además, se destaca el desarrollo que ha sostenido el Centro Regional de Sangre y Tejidos que hoy entrega servicios de apoyo a la I y VI Regiones.

El Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio al 31 de diciembre del año 2022, cerró con una deuda operacional de M\$10.74.038.

**3.3  
USUARIOS/AS  
INTERNOS/AS Y  
EXTERNOS/AS**

En el cumplimiento de sus funciones el Jefe o la Jefa del Departamento de Auditoría debe interactuar fluidamente con los siguientes:

**Usuarios/as internos/as:**

- El Director o la Directora del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los Subdirectores o Subdirectoras y Jefes o Jefas de Departamentos de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, Inversiones, financiera – presupuestaria, de recursos humanos y Jefe o Jefa de Asesoría Jurídica.
- Directivos o Directivas de Establecimientos dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- Directores o Directoras de Establecimientos de la Atención Primaria Municipal.

**Usuarios/as Externos/as:**

- La Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la ley 10.336, orgánica Constitucional de ese organismo de control.
- Ministerio de Salud.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).
- Asociación de funcionarios y funcionarias del SSVSA:

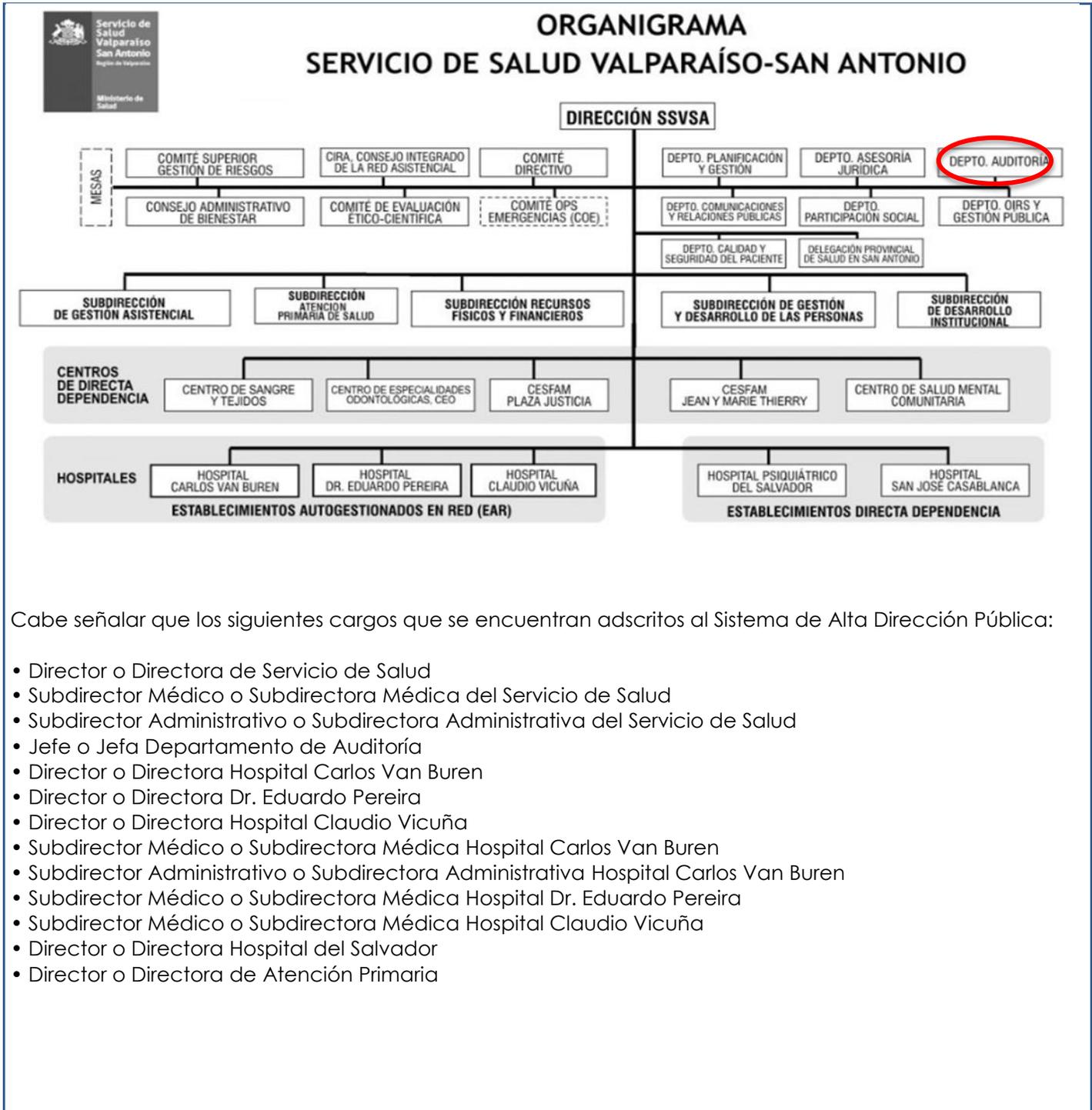
<b>FEDERACIONES</b>	<b>Socios</b>
FEDERACION REGIONAL DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS TECNICOS PARAMEDICOS V REGION	290
FEDERACION DE FUNCIONARIOS DE LA SALUD FENATS UNITARIA V REGION	545
FEDERACION DE FUNCIONARIOS DE LA SALUD, FENATS SERVICIO DE SALUD VALPARAISO- SAN ANTONIO, REGION DE VALPARAISO	517
FEDERACION REGIONAL FENATS UNITARIA REGION VALPARAISO	238
FEDERACION DEMOCRATICA DE PROFESIONALES DE LA SALUD VALPARAISO - SAN ANTONIO (FEDEPRUS-VSA)	729
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA SALUD FENATS REGION VALPARAISO	790
<b>TOTAL</b>	<b>3119</b>
<b>ASOCIACIONES SIN FEDERAR</b>	
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS ENFERMERAS Y ENFERMEROS DEL HOSPITAL CARLOS VAN BUREN	113
ASOCIACION COMUNAL VALPARAISO DE FUNCIONARIOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAISO SAN ANTONIO	91
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>

**Actores Claves:**

- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República

En dicho contexto, el Jefe o la Jefa del Departamento de Auditoría, preside el Comité de Auditoría de la Red asistencial de Salud, cuyo propósito es asesorar a la Dirección en sus obligaciones de control y evaluaciones como gestor de Red.

3.4 ORGANIGRAMA



Cabe señalar que los siguientes cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora de Servicio de Salud
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica del Servicio de Salud
- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud
- Jefe o Jefa Departamento de Auditoría
- Director o Directora Hospital Carlos Van Buren
- Director o Directora Dr. Eduardo Pereira
- Director o Directora Hospital Claudio Vicuña
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Claudio Vicuña
- Director o Directora Hospital del Salvador
- Director o Directora de Atención Primaria

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO 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 1º, 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.

- 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 8º 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.