

**JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA
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 Jefe o a la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC), le corresponde asesorar al/a Director/a del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, personas, técnico-administrativo, financiero, de inversiones y gestión. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente, a fin de velar por el cumplimiento de los objetivos institucionales con apego a la normativa legal y administrativa que rige al Servicio de Salud.

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 Director o 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. 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.
4. Informar al Director o Directora del Servicio los resultados de las auditorías practicadas, y el avance del Plan Anual de Auditoría.
5. 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.
6. Efectuar el seguimiento y verificar la implementación de las recomendaciones y observaciones formuladas en virtud de las evaluaciones realizadas, como de las auditorías que lleve a cabo el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del estado e informar periódicamente al Director o Directora del Servicio.
7. Proveer el aseguramiento a la Dirección del Servicio, sobre el proceso de gestión de riesgos claves del negocio.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-05-2023.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pamela Auszenker

* 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	7
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No maneja presupuesto

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. 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 Metropolitano Central.</p> <p>1.2 Coordinar de manera eficiente e innovadora la red de auditores dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Central.</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 los objetivos y 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 Generar una estrategia de dirección orientada a incorporar en la labor de auditoría enfoques integrales en los aspectos de gestión clínica en su ámbito de acción.</p> <p>2.2 Desarrollar una estrategia de difusión de objetivos y procedimientos de auditoría en el Servicio de Salud.</p> <p>2.3 Proponer acciones de capacitación para la red de auditoría del Servicio de Salud Metropolitano Central.</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>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</p>

	<p>respeto por las personas.</p> <p>3.3 Mejorar y en lo que corresponda incorporar la perspectiva de género de los instrumentos de gestión del Departamento, incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>3.4 Diseñar e implementar estrategias que genere mayor adhesión a los objetivos institucionales, en relación con los procesos que tienen a su cargo las subdirecciones que componen al Servicio de Salud.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **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 **\$4.266.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

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

Fuente: Artículo N°2 del DFL N°26, del 24 de agosto del 2017, 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 de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de auditoría y/o control interno, en el ámbito público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones de salud pública o privada**.

***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.**

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	9.142
Presupuesto Anual	M\$ 461.941.144

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión del Servicio de Salud Metropolitano Central:

Ser un Servicio de Salud que trabaje de forma colaborativa, con alta calidad e inclusivamente con cada uno de los actores de la red asistencial, teniendo en el centro de su quehacer a los usuarios y a la atención primaria de salud como estrategia fundamental para el logro de las metas sanitarias de su población y así entregar servicios continuos de salud, alcanzando la gestión de estos servicios en el marco de la iniciativa de Redes Integradas de Servicios de Salud.

Misión del Servicio de Salud Metropolitano Central:

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 Institucionales:

1. Asegurar la gestión del Servicio de Salud y el funcionamiento de las redes y macro redes asistenciales bajo el modelo de Redes integradas de Servicios de Salud (RISS)
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas con criterio de equidad.
3. Mejorar la Gestión de la Atención Primaria, logrando una mayor resolutivez y integralidad.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos de competencias técnicas.
5. Diseñar e implementar un Plan de Mejora Continua en la Calidad de Atención en salud que permita alcanzar y mantener la acreditación de la red del territorio para brindar atención y seguridad a las personas.
6. Velar por la ejecución del Plan Nacional de Inversiones en el territorio correspondiente a su jurisdicción, mediante el aseguramiento de acciones definidas y controladas bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados.
7. Mejorar la Gestión Financiera y uso de los recursos asignados a la red del

Servicio de Salud a través de la implementación de sistema de Gestión del Presupuesto y Administración Financiera para tender a la sustentabilidad del sistema.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria; corresponde a acciones y prestaciones de salud que desarrollan los equipos de salud de establecimientos de la Red de atención Primaria Municipal y dependientes del Servicio de Salud.
- Acciones en establecimientos de la red en hospitales; corresponde a acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la red de mediana y alta complejidad, dependientes del Servicio de Salud.
- Acciones de las direcciones de los Servicios de Salud.

Clientes:

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Causantes de subsidio único familiar.

Cobertura territorial

El Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC) se encuentra ubicado en Santiago, donde están centralizados la mayor cantidad de establecimientos de mayor complejidad, siendo varios de ellos de referencia de macrozona y nacional.

El SSMC posee jurisdicción sobre 4 comunas: Maipú, Santiago Centro, Cerrillos, Estación Central y se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee una gran cantidad de población beneficiaria a nivel país, los usuarios de la Red son 1.365.371

La población inscrita en FONASA asciende a 838.559 personas, que corresponde aprox. Al 61.42% de la población del Servicio de Salud.

La red Asistencial del SSMC está compuesta por:

Nombre	Tipo
Hospital Clínico San Borja-Arriarán (Santiago, Santiago)	Establecimiento Alta Complejidad
Hospital Clínico Metropolitano El Carmen Doctor Luis Valentín Ferrada	Establecimiento Alta
Hospital de Urgencia Asistencia Pública Dr. Alejandro del Río	Establecimiento Alta Complejidad
Centro Metropolitano de Atención Prehospitalaria (SAMU)	No Aplica
Centro de Referencia de Salud de Maipú	Centro de Referencia de Salud
Subdirección de Atención Primaria	Complejidad Baja

Jefe o Jefa Departamento de Auditoría - Servicio de Salud Metropolitano Central

Centro de Salud Familiar Nº 1 Dr. Ramón Corbalán Melgarejo	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Nº 5	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Padre Vicente Irrázabal	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Maipú	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Norman Voulliéme	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar San José de Chuchunco	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Enfermera Sofía Pincheira	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. José Eduardo Ahués Salame	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dra. Ana María Juricic	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Las Mercedes	Consultorio General Urbano
Consultorio Padre Orellana	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Arauco	Consultorio General Urbano
Consultorio Dr. Benjamín Viel	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Iván Insunza	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Clotario Blest	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Carlos Godoy	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Ignacio Domeyko	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Presidenta Michelle Bachelet	Consultorio General Urbano
Centro de Salud Familiar Dr. Luis Ferrada	Consultorio General Urbano
COSAM Estación Central	Complejidad Mediana
COSAM Maipú	Complejidad Mediana
COSAM Cerrillos	Complejidad Mediana
COSAM Santiago	Complejidad Mediana
Centro Comunitario de Salud Familiar Futramapu	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Europa	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Villa Francia	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar El Abrazo	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Lo Errázuriz	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Bueras	Complejidad Baja
SAPU-Consultorio Nº1	Complejidad Baja
SAPU-Maipú	Complejidad Baja

SAPU-Dr. Norman Voulliéme	Complejidad Baja
SAPU-San José de Chuchunco	Complejidad Baja
SAPU-Dra. Ana María Juricic	Complejidad Baja
SAPU-Padre Vicente Irarrázabal	Complejidad Baja
SAPU-Dr. Iván Insunza	Complejidad Baja
SAR Enfermera Sofía Pincheira	Complejidad Baja
Centro Comunitario de Salud Familiar Buzeta	Complejidad Baja

Las actividades relevantes realizadas por el Servicio de Salud Metropolitano Central son:

Actividades	2022	2021	2020
Consultas de urgencia hospitales	251.730	158.986	157.157
Consultas de Urgencia APS	336.906	248.767	16.576
Consultas de especialidad hospitalaria	344.323	304.534	253.557
Consultas Morbilidad APS	413.276	387.716	344.035
Total de Partos	6.748	4.069	6.891
Cesáreas	2.653	1.471	2.432
Intervenciones Quirúrgicas mayores No ambulatoria	21.659	16.891	19.142
Intervenciones Quirúrgicas mayores ambulatoria	8.955	8.933	7.305

El Servicio de Salud Metropolitano Central tiene una deuda operacional M\$18.814.976 en el año 2021 y de M\$20.210.892 en el año 2022.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el Jefe o Jefa del Departamento de Auditoría a debe interactuar fluidamente con los siguientes **clientes internos**:

- El Director o Directora del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los Subdirectores/as y Jefes de Departamento de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria, de recursos humanos y Jefe de Asesoría Jurídica.
- Directores de Establecimientos dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- Directores de Establecimientos de la Atención Primaria Municipal.
- Directores de Establecimientos de la Atención Primaria Dependiente.

Entre los principales **clientes externos** con los que le corresponde comunicarse se señalan:

- 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).

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.

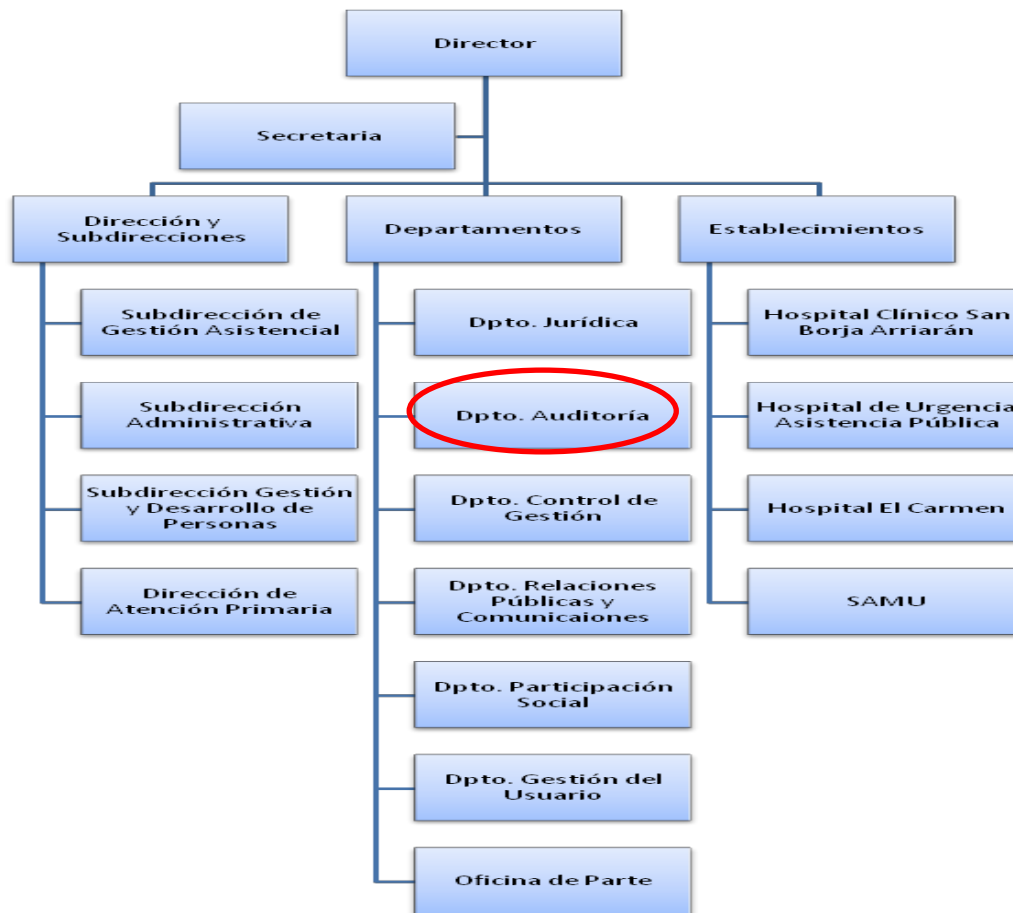
En dicho contexto, el Jefe/a del Dpto. de Auditoría preside el Comité de Auditoría de la Red asistencial de Salud Central, cuyo propósito es asesorar a la Dirección en sus obligaciones de control y evaluaciones como gestor de Red.

- Asociaciones de Funcionarios:

Asociación (..)	N° Afiliados
FENATS	2.521
ASOCIACION TECNICOS PARAMEDICOS HUAP	592
ASENF SSMC	337
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS HUAP	337
FENATS CRS MAIPU	319
AFUSAP	307
APRUSS CSSBA	286
APRUSS HUAP	245
ASOCIACION CAP SAMU	233

(*)Considera aquellas con mayor representatividad

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del Servicio adscritos al sistema de ADP

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

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán.
2. Director/a de Atención Primaria.
3. Director/a Hospital Clínico Metropolitano El Carmen
4. Director/a Hospital de Urgencia Asistencia Pública
5. Subdirector/a de Gestión Asistencial del SSMC.
6. Subdirector/a Administrativo (Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros) del SSMC.
7. Jefe Departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
8. Subdirector/a Médico del Hospital Clínico San Borja Arriarán.
9. Subdirector/a Administrativo Hospital Clínico San Borja Arriarán.
10. Subdirector/a Médico Hospital Clínico Metropolitano El Carmen.
11. Subdirector/a Médico Hospital de Urgencia Asistencia Pública.
12. Subdirector/a Administrativo Hospital Clínico Metropolitano El Carmen

IV. 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 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° 21.395, 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 girar 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.