

**DIRECTOR/A  
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD PEÑALOLÉN CORDILLERA ORIENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/a la Director/a del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente, le corresponderá liderar, coordinar y gestionar una atención de salud centrada en las personas, que, mediante acciones de promoción, prevención, reparación, rehabilitación y cuidados paliativos, generen un modelo de atención integral, oportuno y de excelencia a la población, impulsando coordinaciones con las Redes Integradas de Servicios de Salud y la Atención Primaria, desde el carácter experimental del establecimiento, conforme a las políticas sectoriales, los lineamientos gubernamentales y la normativa legal vigente.

Al asumir el cargo de Director/a del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y fortalecer la gestión asistencial del establecimiento mediante un modelo de atención eficiente, oportuno, resolutivo y de calidad, que, en uso de tecnologías y procesos de cambio, y en coordinación con la Red del servicio de salud Metropolitano Oriente y los organismos de la sociedad civil, garanticen el cumplimiento de los planes y programas ministeriales.
2. Actualizar y consolidar la cartera de prestaciones del Establecimiento, en armonía con la Redes Integradas de Servicios de Salud, en función de mejorar la salud de las personas y el fortalecimiento de la gestión de procesos internos.
3. Generar y promover, en conjunto con el equipo directivo del establecimiento y la autoridad ministerial, el presupuesto del establecimiento y el plan de inversiones, en respuesta a garantizar necesidades de la institución, la sostenibilidad financiera y la responsabilidad en el uso de los recursos.
4. Dirigir, impulsar y monitorear la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento y abastecimiento, centrado en procesos de innovación y mejora continua que fortalezcan el desarrollo institucional.
5. Liderar y fortalecer, una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, a través del desarrollo permanente de sus competencias, promoviendo acciones en el cuidado de la salud mental de los/as funcionarios/as y promoviendo ambientes laborales saludables, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
6. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, de modernización e integración de las redes asistenciales, plan de

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-09-2022

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

salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.

7. Desarrollar y fomentar alianzas con organismos y universidades, públicos y/o privadas, para el desarrollo de docencia e investigación clínica-asistencial.
8. Fomentar y desarrollar una acción integral, coordinada y de colaboración para la participación ciudadana y el trabajo intersectorial tendiente a la difusión e implementación de estrategias relacionadas con la atención de los adultos mayores y el Buen Trato.
9. Liderar el proceso de gestión del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente de acuerdo con su nuevo rol en el contexto de la red asistencial y su integración como segundo prestador público con FONASA.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	7
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	333
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$12.040.471.-

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Consolidar un modelo de gestión clínica eficiente y de calidad, que asegure el acceso, la oportunidad y excelencia en la atención, con enfoque de Red Asistencial, centrada en la salud de las personas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención, que mediante procesos innovadores y de coordinación con los diferentes niveles, desarrolle una optimización en la productividad y en la capacidad resolutive.</li> <li>1.2 Generar propuestas para ampliar la cartera de servicios del CRS Peñalolén Cordillera Oriente, en el marco del enfoque de Redes Integradas de Servicios de Salud, en coordinación con la Atención Primaria de Salud, con foco en atenciones ambulatorias propias del nivel secundario de atención.</li> <li>1.3 Asegurar la correcta resolución de la demanda de la comunidad, con disminución de los tiempos de espera.</li> <li>1.4 Desarrollar y fortalecer coordinaciones estratégicas para el enfrentamiento de las contingencias y emergencias sanitarias, asegurando la continuidad de la prestación de servicios.</li> <li>1.5 Desarrollar estrategias orientadas en la atención domiciliaria.</li> <li>1.6 Mejorar la satisfacción usuaria, en orientación a la calidad y seguridad de los/las pacientes, conforme al fortalecimiento de la gestión organizacional.</li> <li>1.7 Mejorar la disponibilidad de recursos, otorgando mayor resolutiveidad en la disponibilidad de medicamentos y exámenes.</li> </ol>

<p>2. Asegurar la gestión administrativa y sostenibilidad financiera de los recursos a su cargo, optimizando el uso eficiente de los recursos para aumentar la cobertura y atenciones de salud.</p>	<p>2.1 Desarrollar y promover estrategias que aseguren el cumplimiento del marco presupuestario y el control de la deuda, sin perjuicio de resguardar la gestión de las prestaciones de salud en la red asistencial.</p> <p>2.2 Generar y promover una eficiente gestión de recursos en todos los niveles del establecimiento, mediante el desarrollo y fortalecimiento de procesos de mejora continua, con foco en optimizar la disponibilidad de los recursos hacia los beneficiarios.</p> <p>2.3 Implementar y fortalecer mecanismos de seguimiento y control del gasto destinadas a cumplir con las metas presupuestarias.</p> <p>2.4 Dirigir mediante acciones coordinadas con los equipos del establecimiento, el desarrollo del plan de inversiones, en sus distintas etapas, orientado en la resolutivez de las atenciones de salud.</p>
<p>3. Resguardar ambientes saludables y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios/as.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar una política de gestión de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género. y alineada con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</p> <p>3.3 Desarrollar instancias de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con enfoque en un abordaje multidimensional.</p> <p>3.4 Fomentar y coordinar con los/las diversos/as participantes de la red, estrategias de educación y formación continua, en orientación al desarrollo de competencias y pertenencia institucional que fortalezcan la retención de especialistas y la gestión del establecimiento.</p>
<p>4. Fortalecer el modelo de atención en Redes Integradas de Servicios de Salud, promoviendo la integración y participación entre las comunidades y el establecimiento.</p>	<p>4.1 Promover el desarrollo oportuno de participación del Establecimiento en articulación de la Red, tanto a nivel local como de Red asistencial regional.</p> <p>4.2 Fomentar una relación sistemática con los/las representantes institucionales y territoriales, generando e implementando planes de trabajo, con enfoque de derechos, equidad de género, pertinencia intercultural y de participación social conforme a la red integrada de salud.</p> <p>4.3 Elaborar e implementar un plan que fortalezca la participación social, en apoyo de la ejecución de políticas y acciones de salud, con perspectiva de género e inclusión.</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 **Nivel 1** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.916.000.-**

## 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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de gestión/dirección de organizaciones de salud, públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Atención Primaria y/o Gestión de redes asistenciales de salud pública.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales en materias afines o jefaturas de servicios clínicos.

\* 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**.

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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.</p>

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN DE REDES</b>                      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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>                      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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta, contrata y honorarios)	340
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$12.040.471.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión del Servicio**

Somos una Institución Pública de Salud acreditada, con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido, que brinda atención ambulatoria, especializada, integrada, segura e innovadora, contribuyendo a resolver las necesidades de salud de nuestro usuario y a su satisfacción, con alianzas estratégicas para la docencia e investigación.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

###### Perspectiva del Usuario:

- Desarrollar modelos y programas de atención innovadores, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios y por la Red.
- Aumentar la participación de los usuarios en la toma de decisiones institucionales, en los ámbitos que son de interés y prioridad para ellos.

###### Perspectiva de los Procesos:

- Fortalecer aquellos procesos internos que apunten a la Resolutividad ambulatoria de los pacientes de la Red que se atienden en el Establecimiento.
- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad de la Atención.
- Desarrollar una política institucional que potencie la innovación y apoye el desarrollo de proyectos.
- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos del Establecimiento, con el apoyo de tecnologías de la información y la comunicación.

###### Perspectiva de las Personas:

- Fortalecer el patrimonio humano del CRSCO potenciando la calidad de vida laboral mediante la integración y participación de los trabajadores, generando condiciones y ambientes laborales saludables, basados en el respeto, no discriminación, dignidad y buen trato.
- Potenciar el talento individual y colectivo mediante la generación de estrategias y acciones que promuevan el desarrollo, perfeccionamiento profesional y la optimización de los subsistemas de gestión de personas.

###### Perspectiva Financiera:

- Asegurar la sustentabilidad financiera a través de una gestión que garantice el uso eficiente y la generación permanente de recursos, permitiendo así optimizar las condiciones del centro para entregar un mejor servicio a los usuarios de la Institución.
- Promover la gestión de la inversión que impulse el crecimiento y desarrollo institucional.

##### **Cobertura Territorial**

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente es un establecimiento público de salud que brinda atenciones especializadas de tipo ambulatorio en forma electiva y programada dando respuesta a interconsultas

referidas preferentemente de los Centros de Atención Primaria de Peñalolén y Macul. Junto al adyacente Hospital Luis Tisné da cobertura de nivel secundario al Programa de la Mujer (Gineco-Obstetricia) para las beneficiarias Fonasa de las 9 comunas dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente está constituido por 8 unidades clínicas especializadas y 5 unidades de apoyo diagnóstico y/o terapéutico, las que son responsables de las acciones de salud orientadas a satisfacer las necesidades de los usuarios referidos desde el nivel primario de atención; estas son: pediatría, laboratorio, Imagenología, psiquiatría y salud mental, dental, pabellón, ginecología y obstetricia, medicina, especialidades, patología de mama, hospital de día psiquiátrico, medicina física y rehabilitación, gestión del cuidado y farmacia.

En este contexto el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente ha desarrollado un modelo de atención con énfasis en la ambulatorización, calidad, excelencia, innovación, integración y la satisfacción usuaria. Para esto a través de los años ha ido organizando la atención con lógica de programas y de la continuidad del cuidado de manera tal de ofrecer una atención de salud segura, oportuna y eficaz.

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente está emplazado en la comuna de Peñalolén, siendo sus principales usuarios adultos y niños provenientes preferentemente de las comunas de Peñalolén y Macul y de la población femenina bajo la jurisdicción del Servicio de Salud Metropolitano Oriente (Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Peñalolén, Macul y la comuna insular de Isla de Pascua).

Este Centro atiende principalmente a los beneficiarios de Peñalolén (202.208) y Macul (111.036) y también a la población femenina beneficiaria del área oriente (381.581 aproximadamente). Esto comprende la atención aproximada de 80.000 personas anualmente.

### **Productos Estratégicos**

#### Carteras de Prestaciones de Salud:

- Prestaciones diagnósticas ambulatorias.
- Prestaciones terapéuticas ambulatorias y especializadas.
- Prestaciones de apoyo diagnóstico - terapéuticas.
- Prestaciones de continuidad del cuidado.
- Prestaciones de rehabilitación integral.

#### Servicio Personalizado de Atención del Usuario:

- Admisión y Agendamiento.
- Satisfacción Usuaría.

#### Gestión Interna:

- Modelos Innovadores de gestión clínica, administrativa y de atención en Red.
- Aseguramiento de la Acreditación.
- Gestión Financiera y Presupuestaria.

### **Bienes y Servicios:**

Los principales bienes y servicios entregados por el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente son:



Actividad	2019	2020	2021	jul-22
Consultas Médicas de Especialidades	104.752	58.860	65.320	42.438
Exámenes de Imagenología	66.166	46.164	54.187	29.248
Exámenes de laboratorio	621.870	585.967	688.386	363.217
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	1.142	328	1196	459
Intervenciones Quirúrgicas Menores	775	288	805	577

El establecimiento cerró el año 2021 con una deuda de M\$481.859 a diciembre 2021.

Cabe precisar que producto del impacto de la emergencia sanitaria COVID 19, al 31 de Julio del año 2022, el promedio de tiempo de espera para los pacientes en Lista de Espera No GES para consulta nueva de especialidad médica es 233 días, siendo la paciente más antigua de Dental-Ortodoncia con 1.148 días.

En relación a la producción Quirúrgica ambulatoria, el establecimiento cuenta con 3 pabellones donde se ejecutan cirugías mayores de catarata, cirugías menores de piel y tegumentos, cirugías odontológicas y cirugías ginecológicas.

#### **Inversiones:**

Se está desarrollando un proyecto de creación de una unidad de quimioterapia que atenderá, cáncer de Mama, cáncer cervicouterino, cáncer de ovario, cáncer de endometrio y todos los cánceres ginecológicos para toda la población femenina de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, además del cáncer gástrico y colorectal.

Se ha gestionado la compra de los siguientes equipos médicos:

EQUIPO/ EQUIPAMIENTO / INSTRUMENTAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO M\$ IVA INCL
EQUIPO RAYOS X OSTEOPULMONAR DE TECHO	1	172.955
MAMOGRAFO DIGITAL 3D CON ESTEREOTAXIA	1	333.795
MAMOGRAFO DIGITAL 3D	1	295.468
UNIDAD DENTAL	4	10.369
ECOGRAFO GINECOOBSTETRICO	2	60.192
MICROSCOPIO TRINOCULAR	1	2.523
REFRIGERADOR CLINICO	1	1.963
TROTADORA	2	4.290



### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

#### **Usuarios Internos:**

Subdirectores/as y Jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo del establecimiento, las asociaciones de funcionarios, además de toda la dotación del Servicio de Salud. Por otra parte, debe participar en los diferentes comités de trabajo del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

#### **Usuarios Externos:**

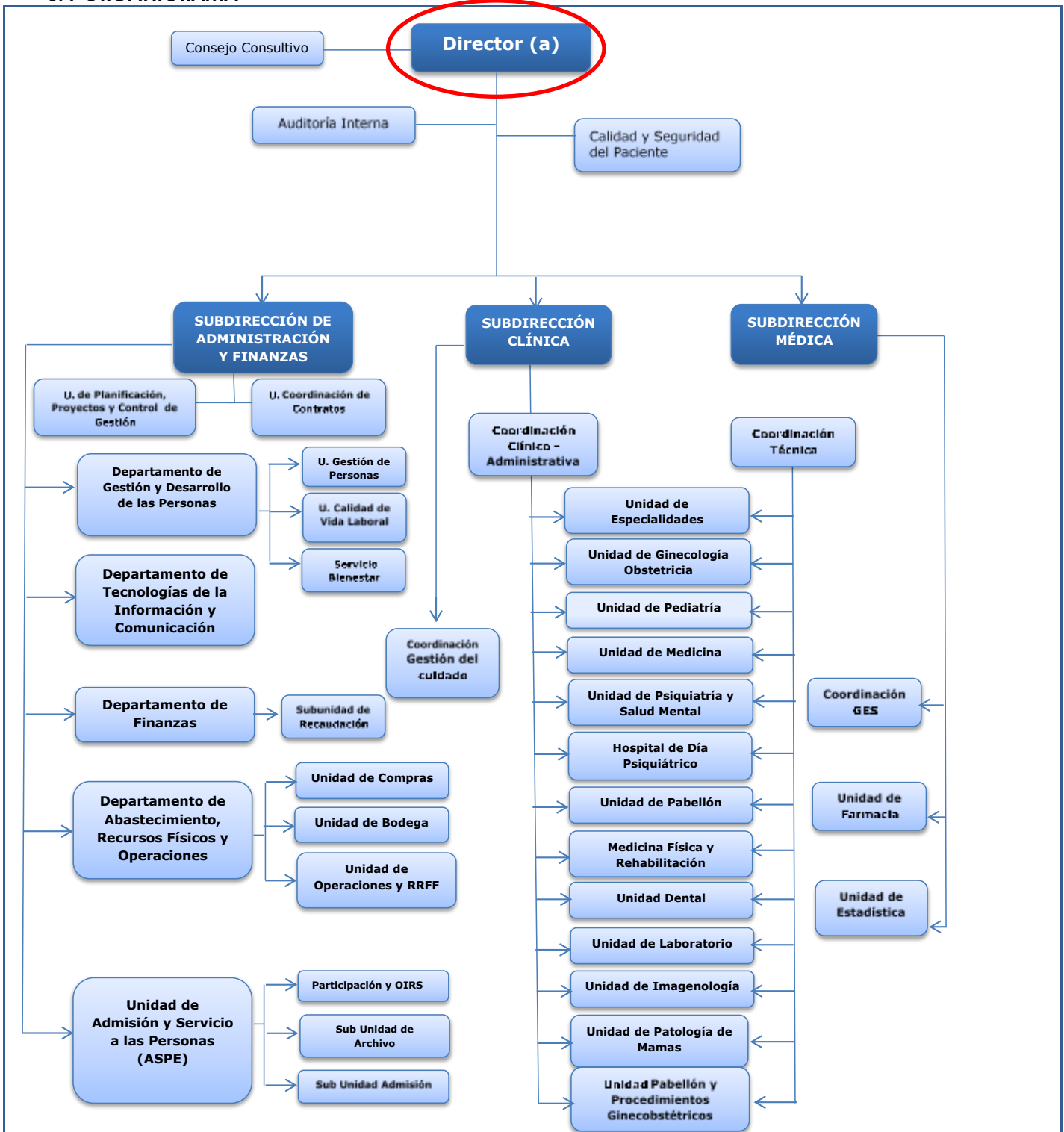
Para el/la Director/a del Servicio de Salud, el principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial. Además, se consideran clientes externos:

- Fondo Nacional de Salud.
- Ministerio de Salud.
- División de Presupuesto.
- Ministerio de Hacienda.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento del Sistema Nacional de Salud.
- SEREMI de Salud Metropolitana
- Contraloría General de la República.
- Consejo para la Transparencia.
- Instituciones Públicas en Convenio.
- Instituciones Académicas Formadoras de Profesionales y Técnicos, así como de Investigación Científica.

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en Centro de Referencia de Salud, son las siguientes:

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS	Nº FUNCIONARIOS
ADEFUN	110
APRUS	46
APROLMED	42
<b>TOTAL</b>	<b>198</b>

3.4 ORGANIGRAMA



Aprobado por Resolución Exenta N° 921, de 10 de agosto de 2022, del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente.

Los cargos del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

1. Director/a Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.
2. Subdirector/a Médico
3. Subdirector/a de Administración y Finanzas
4. Subdirector/a de Gestión Clínica

## 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 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.