

**DIRECTOR/A INSTITUTO DE NEUROCIRUGÍA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Providencia, Región Metropolitana,
Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a del Instituto de Neurocirugía le corresponde liderar la gestión del establecimiento, entregando una atención de excelencia destinado a proporcionar atención integral en consonancia con las políticas nacionales de salud y en coordinación con la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente y la Macro red correspondiente, comprometido con el desarrollo de un equipo humano de excelencia, implementando la mejor tecnología sanitaria, centrado en la atención humanizada e integral de los/as usuarios y usuarias, aportando al desarrollo y fortalecimiento del sistema de salud.

Al asumir el cargo de Director/a del Instituto de Neurocirugía le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
2. Ajustar e implementar la Planificación Estratégica del Instituto, asegurando el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
3. Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Autogestión, Garantías Explícitas en Salud (GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras organizaciones.
4. Garantizar la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
5. Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Garantizar la gestión administrativa de los recursos financieros, físicos, abastecimiento y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC).
7. Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Instituto, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios/as.
8. Gestionar y fomentar las relaciones del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
9. Desarrollar e implementar un nuevo sistema de gestión clínica que asegure eficiencia en el uso de los recursos y productividad quirúrgica.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-08-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

* 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	13
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	602
Presupuesto que administra	M\$ 23.189.294

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 GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Asegurar la entrega de una atención de calidad, segura y oportuna a los/as usuarios y usuarias del establecimiento, avanzando hacia la excelencia en la atención.	<p>1.1. Gestionar el oportuno cumplimiento de la resolución de las patologías GES y no GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos.</p> <p>1.2. Alcanzar y mantener los estándares de acreditación como prestador GES.</p> <p>1.3. Desarrollar criterios y tiempos de resolución para el manejo oportuno de patologías quirúrgicas que no cuenten con garantías explícitas en salud.</p>
2. Velar por la mejora continua de los procesos clínicos y administrativos institucionales, permitiendo entregar la mejor respuesta a las necesidades de los/as usuarios y usuarias, y a los requerimientos sectoriales.	<p>2.1. Implementar estrategias que permitan optimizar la producción del hospital, optimizando el uso de sus recursos disponibles.</p> <p>2.2. Lograr un cumplimiento progresivo de los estándares de autogestión incrementando anualmente el porcentaje de cumplimiento.</p> <p>2.3. Asegurar el cumplimiento de productos estratégicos de la red de salud oriente y su macro red nacional.</p>
3. Optimizar la integración del establecimiento a la Red de Salud Metropolitana Oriente y la macro red. Contribuyendo a la continuidad asistencial y la resolución de los problemas de salud de población de la red, de acuerdo con su nivel de complejidad.	<p>3.1. Fortalecer la gestión de la demanda asistencial, mejorando la oportunidad en la atención ambulatoria y quirúrgica.</p> <p>3.2. Recuperar la producción a niveles prepandémico.</p>

<p>4. Optimizar la gestión del equipo humano, y de los recursos financieros contribuyendo así a la sustentabilidad del establecimiento.</p>	<p>4.1 Generar una estrategia para implementar un sistema de gestión clínica que asegure calidad y seguridad de las atenciones, el uso eficiente de los recursos, aumentando la productividad quirúrgica, para asegurar los tiempos de resolución establecidos.</p> <p>4.2 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero y la administración eficiente de sus recursos.</p> <p>4.3 Reducir el ausentismo laboral en sus diversas expresiones, mediante estrategias que promuevan condiciones laborales adecuadas.</p>
<p>5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>5.1 Realizar un diagnóstico, diseñar y proponer un modelo de atención con perspectiva de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión interna y externa del hospital.</p> <p>5.2 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en el establecimiento.</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 **5º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley Nº 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.531.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 11% 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.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley Nº 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley Nº 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley Nº 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley Nº 249, de 1973, o de las normas de la ley Nº 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

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

Por tratarse de un Hospital que tiene la calidad de establecimiento de autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo N° 2 del DFL N° 25 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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

Dotación Total (planta y contrata)	615
Presupuesto Anual	M\$ 23.189.294

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL.

El Instituto de Neurocirugía, originalmente Servicio de Neurocirugía, se crea el 20 de Octubre de 1939 con una triple función, asistencial, docente y de investigación. Se califica como una Institución de complejidad tipo II, siendo en particular, a nivel nacional el único centro de referencia y de estudios neurológicos.

La misión del Instituto de Neurocirugía es ser un "Centro de Referencia Nacional para la atención de pacientes con patologías neuroquirúrgicas de alta complejidad, con la mejor tecnología, altos estándares de calidad y personal competente, en coordinación constante con la red de salud local y nacional."

Con ello promueve el desarrollo de la neurocirugía y especialidades complementarias, a través del mejoramiento continuo de los procesos, la implementación de nuevas tecnologías, el fomento de la investigación y la formación de especialistas de excelencia, que en conjunto contribuyen a proporcionar una atención acorde a las necesidades de la comunidad nacional.

La visión del Instituto se orienta a "ser un Centro de Neurociencias de Excelencia, Resolutivo y Reconocido a Nivel Nacional e Internacional, por la calidad de su atención, formación de especialistas, investigación, el compromiso de su personal y la satisfacción de sus usuarios".

Los Valores Institucionales son los códigos de conducta que se aplican, mueven y dirigen a una institución. El Instituto de Neurocirugía se basa en ellos como modelos de trabajo de todos y cada uno de sus integrantes.

Como centro de referencia nacional en la especialidad de Neurocirugía sus valores no sólo van dirigidos a la comunidad que acoge, sino que también a todos los ciudadanos a lo largo de Chile.

Con respecto a su población beneficiaria, el 36% de los egresos hospitalarios corresponden al Servicio de Salud Metropolitano Oriente y un 64% a otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana y del país.

El Instituto cuenta con cinco amplios pabellones con toda la tecnología necesaria para realizar delicadas intervenciones. Su actividad quirúrgica comprende la neurocirugía general y de alta complejidad, siendo referente nacional y centro de derivación para patologías neuroquirúrgicas infantiles, vascular cerebral y medular, neurología, base de cráneo, epilepsia, espasticidad, hidrocefalia y malformación congénita, entre otras.

Ha desarrollado tecnología aplicada de alta especialización como la neuro endoscopia, esterotaxia, neurología endovascular intervencionista y neurointensivismo.

Entre sus instalaciones, el Instituto cuenta con un escáner multicorte y dos angiógrafos dedicados exclusivamente a neurorradiología, ambos biplanos con escáner incorporado. Estos últimos equipos, único en América Latina, han permitido al servicio aumentar de 800 a 1.200 el número de exámenes que se realizan al año. Además, cuenta con un Resonador Magnético 3 tesla, que sumado al 1.5 permite alcanzar 10.000 exámenes al año.

Las labores de investigación y formación de profesionales también han recibido un impulso, lo que ha permitido seguir formando a cada vez más especialistas de Chile y América Latina.

El Instituto en su calidad de Establecimiento Autogestionado en Red, desde el año 2013 se ha mantenido dentro de los primeros lugares del ranking nacional, obteniendo el primer lugar en cuatro años de evaluación (2014, 2015, 2017 y 2018).

El Instituto obtuvo su certificación de Acreditación de Calidad en Salud, por primera vez en el año 2014 y se reacreditó en el año 2019.

La siguiente tabla muestra el volumen general de productos generados por el Instituto de Neurocirugía:

Instituto de Neurocirugía	2018	2019	2020*	2021
Total Egresos	4.067	4.187	2.446	2.791
Camas de dotación	100	98	98	93
Prom. Camas Dispón	95	94	81	80
Días Cama Disponibles	34.637	34.279	29.740	29.154
Días Cama Ocupados	25.377	26.371	21.860	22.705
Días de Estada	27.392	25.519	22.682	23.549
Índice Ocupacional	73,3%	76,9%	73,5%	77,9%
Promedio Días de Estada	6,74	6,09	9,27	8,44
Índice de Rotación	3,57	3,72	2,40	2,91
Letalidad	1,30	1,13	1,60	1,33

* Inicio de pandemia.

Índice de rotación: N° de egresos en un período dado/promedio de camas disponibles o en trabajo del mismo período.

Fuente: Unidad de Control de Gestión, Depto. Desarrollo INCA.

En materia de Lista de espera se señala lo siguiente:

N° de consultas de especialidad médica: 163

N° Quirúrgicas: 1151

En referencia a la deuda del establecimiento asciende a \$1.813.341.777 al mes de junio 2022.

Asociación Gremial	Nº Asociados
ASOC. TEC. PARAMEDICOS INCA	148
ASOCIACION FENAT INCA	134
ASOC. ENFERMERO/AS INCA	67
ASOC. PROFESIONALES INCA	51
Total	400

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios internos:

El/la Director/a del Instituto se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/la Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Cada uno de los/as Subdirectores/as a su cargo y con las jefaturas de los servicios clínicos y secciones administrativas.
- La red asistencial del Servicio de Salud, estableciendo vínculos de coordinación y trabajo con los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.
- Asimismo, deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con los comités y consejos y asesores, de manera de contribuir a la gestión y mejora continua del establecimiento.
- Deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con las asociaciones de funcionarios/as existentes en el Instituto.

También el Director/a del Instituto, se relaciona con los siguientes Departamento y/o Unidades de Staff:

- Departamento de Desarrollo.
- OIRS.
- Auditoría Interna.
- Departamento de Calidad y Gestión del Riesgo.
- Comunicaciones.
- Departamento de Investigación y Docencia.

Usuarios externos:

El/La Director/a del Instituto, tiene como principales clientes externos:

- Usuarios/as de la Red Asistencial.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Atención Primaria de Salud de la Red Oriente.
- Hospitales de la Red Oriente.
- Ministerio de Salud.
- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.

Asimismo, se relaciona con las siguientes instituciones:

- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).

- Directores/as de departamentos de salud y Corporaciones Municipales de Salud.
- Directores/as de consultorios y postas municipales de salud.
- Directores/as y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
- Además, construye alianzas en beneficio del Instituto de Neurocirugía, con las autoridades políticas, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias y vecinales, voluntariado activo, medios de comunicación, universidades entre otras instituciones locales.
- Macro Red.
- Sociedades Científicas.

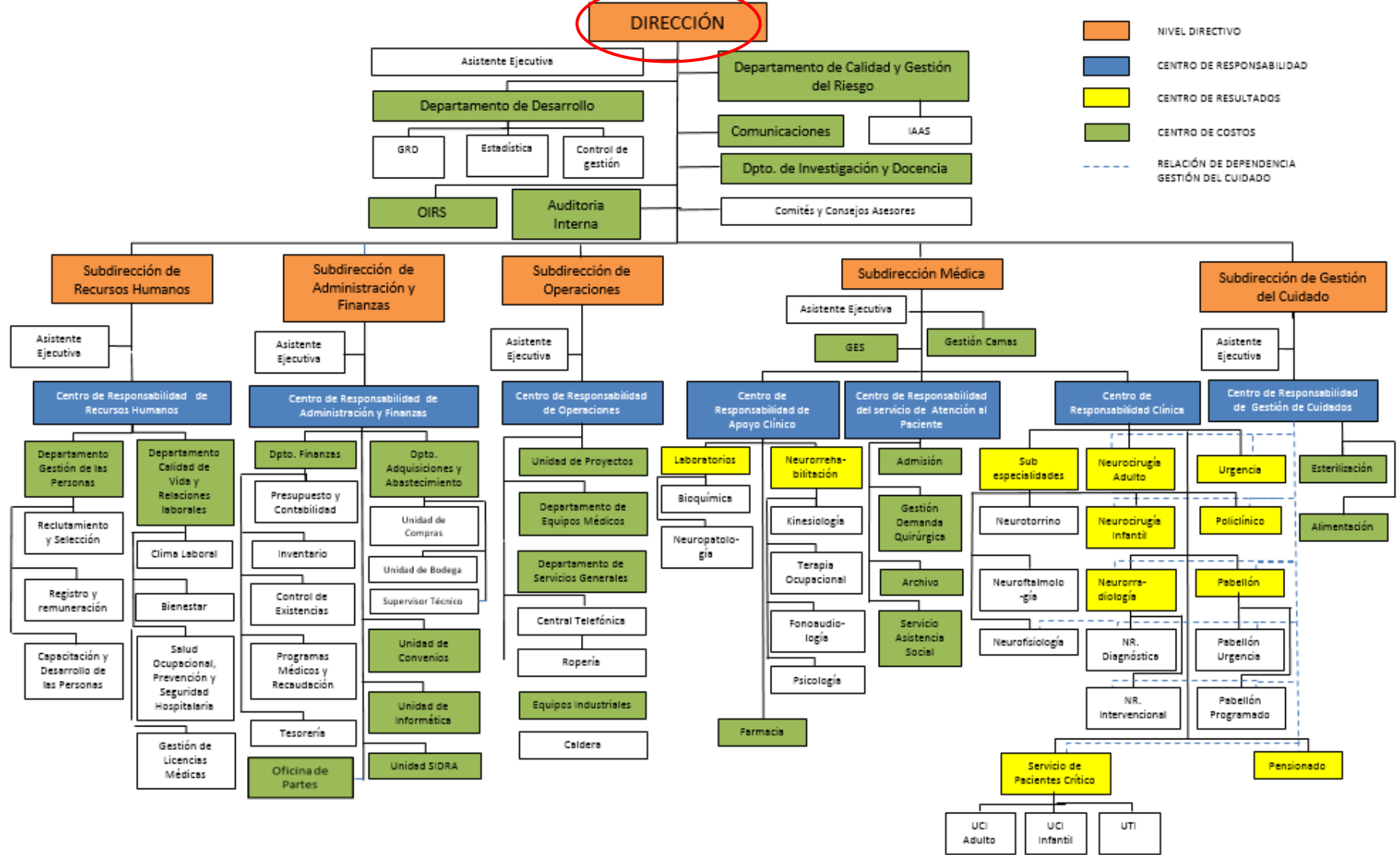
3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE



ORGANIGRAMA INSTITUTO DE NEUROCIRUGIA

INSTITUTO DE NEUROCIRUGÍA 2017



Los siguientes cargos del servicio de Salud Metropolitano Oriente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

2. Director/a Hospital del Salvador.
3. Director/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
4. Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
5. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
6. Director/a Instituto de Neurocirugía.
7. Director/a Instituto Nacional del Tórax.
8. Director/a Instituto de Rehabilitación P.A.C.
9. Director/ de Instituto Nacional de Geriátría.
10. Director/a Hospital Luis Calvo Mackenna.
11. Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
12. Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador.
13. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
14. Subdirector/a Médico Hospital del Salvador.
15. Subdirector/a Médico Instituto de Neurocirugía.
16. Subdirector/a Médico Instituto Nacional del Tórax.
17. Subdirector/a Médico Hospital Luís Calvo Mackenna.
18. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Luís Calvo Mackenna.

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."

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su

responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.