

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL INTERCULTURAL DE NUEVA IMPERIAL<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía,  
Nueva Imperial

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital Intercultural de Nueva Imperial le corresponde liderar la gestión de las áreas técnica, asistencial, administrativa y de desarrollo de personas del establecimiento, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector Salud, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a las orientaciones del Servicio de Salud Araucanía Sur como Gestor de Red, para asegurar el cuidado efectivo de la salud de la población del territorio asignado, a través de acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación que se ajusten a necesidades de dicha población.

Al Director o Directora del Hospital Intercultural de Nueva Imperial le corresponderá asumir las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo del proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria, con énfasis en la calidad de atención de las personas, focalizado en la implementación de la estrategia de reactivación y recuperación de cuidados postergados, en la disminución de tiempos de espera y el aumento en la producción, garantizando la optimización de los recursos financieros, infraestructura disponible y gestión de las personas.
2. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, a través del fortalecimiento de uso de sistemas de gestión de costos y control de producción, a fin de tender a la sostenibilidad financiera.
3. Implementar y monitorear políticas y normativas que promuevan la protección integral de la salud, el fortalecimiento de la carrera funcionaria y el resguardo de los derechos de los funcionarios y las funcionarias, y el trato digno hacia las personas.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, garantizando además el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con Garantías Explícitas en Salud (AUGE).
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluye entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-06-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	698
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$28.580.833

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio de Salud, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad usuaria, logrando satisfacer sus necesidades.	1.1 Diseñar e implementar mecanismos, estrategias, procesos de modernización e innovación, tanto en ámbitos clínico asistenciales como de gestión interna, permitiendo fortalecer la integración del establecimiento en la red asistencial asegurando un servicio que responda a las necesidades de los usuarios y usuarias. 1.2 Desarrollar un plan de coordinación con los actores del territorio asignado al Servicio (Consejo de Desarrollo Local, ONG, migrantes, entre otros), que permitan crear y mantener políticas de participación social con los diversos actores de la comunidad.
2. Implementar un modelo de atención centrado en usuarios y usuarias, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.	2.1 Mejorar los niveles de satisfacción de usuarios y usuarias y alcanzar un índice de cumplimiento en la gestión de reclamos del establecimiento hospitalario, mediante la implementación de estrategias centradas en la calidad de la atención y la comunicación efectiva con los pacientes y/o su entorno.
3. Mejorar la calidad de prestaciones otorgadas y disminuyendo los tiempos de espera en las atenciones existentes, cumpliendo con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la mejora en el manejo adecuado de las deudas y eficiencia en los gastos.	3.1 Velar por la programación en forma eficiente las horas clínicas asistenciales, para utilizar la oferta máxima institucional. 3.2 Controlar y gestionar el uso eficiente de las camas y pabellones. 3.3 Gestionar el oportuno cumplimiento de la resolución de las patologías GES y no GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos. 3.4 Generar y ejecutar un programa anual que contemple acciones concretas para la gestión clínica-financiera, permitiendo el uso eficiente de los recursos disponibles en pos de generar impacto sanitario.
4. Asegurar la continuidad de atención, resguardando el adecuado equilibrio entre la producción sanitaria y el desarrollo de las y los profesionales clínicos, reteniendo y atrayendo a personal de salud	4.1 Desarrollar planes de capacitación, perfeccionamiento y especialización, relacionados con los polos de desarrollo y fortalecimiento de la atención de acuerdo a la demanda de la población objetiva. 4.2 Generar estrategias para atraer y retener especialistas, y personal calificado, que permita

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

especializado competente y comprometido.	garantizar la entrega de calidad de la cartera de servicios del establecimiento.
5. Fortalecer y potenciar las condiciones de los funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos, motivantes y desafiantes, promoviendo la interculturalidad y transversalización del enfoque de género <sup>3</sup> en el ejercicio de sus funciones.	5.1 Promover el desarrollo y aplicación de programas de gestión y desarrollo de personas, promoviendo la sensibilización y el desarrollo de competencias para asegurar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. 5.2 Implementar un programa de apoyo integral para funcionarios y funcionarias con problemas de salud, abordando aspectos biopsicosociales con un enfoque multidimensional. 5.3 Desarrollar y llevar a cabo un plan de comunicación y participación que incluya reuniones periódicas, encuestas de opinión, y actividades colaborativas para fomentar el involucramiento de todo el personal del hospital.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** 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 **80%**. Incluye la asignación de. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.846.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Araucanía Sur.

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

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

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

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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

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

Fuente: Artículo N°2, DFL N°18, 24 de Agosto de 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos; directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. \*

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

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### 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.

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C2. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
<b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	710.-
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$28.580.833

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<p><b>Misión del Servicio de Salud Araucanía Sur:</b></p> <p>“Entregar atención integral de salud en Red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural.”</p> <p><b>Contexto del Hospital Intercultural de Nueva Imperial:</b></p> <p>Según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile, en el Censo de 2017, la comuna de Nueva Imperial tenía una población de aproximadamente 25,931 habitantes. Sin embargo, ten en cuenta que estos datos pueden haber cambiado debido al crecimiento demográfico y otros factores desde entonces.</p> <p>El Hospital Intercultural de Nueva Imperial, pertenece al Sistema Público de Salud, es un establecimiento de Mediana Complejidad del Servicio de Salud Araucanía Sur de la Provincia de Cautín Obtuvo la primera acreditación en calidad en el mes de marzo del año 2018, pasando a formar parte del registro público de prestadores institucionales acreditados por parte de la Superintendencia de Salud.</p>
---

El Hospital Intercultural de Nueva Imperial es el primer hospital intercultural del país, y esta ubicado en la comuna de Nueva Imperial, en la novena región, con una infraestructura de 12.000 m<sup>2</sup>, de las cuales alrededor de 1.000 m<sup>2</sup> se destinó al módulo mapuche.

Se ha construido un complejo de salud, de carácter intercultural, conformado por dos centros de salud autónomos en su gestión, en que uno asumirá la oferta y demanda de atención del Sistema de Salud Occidental o Institucional y el otro la propia del Sistema de Salud Mapuche, con el objetivo de generar un conjunto de prácticas que constituya la base que permita seguir avanzando en la construcción de modelos de atención, prevención y promoción de la salud intercultural.

El Hospital de Nueva Imperial, es un establecimiento de mediana complejidad que brinda atención primaria ambulatoria y cerrada a la comuna de Nueva Imperial y una atención secundaria abierta y cerrada para esta comuna y su área de Influencia.

Actualmente es considerado el Hospital de referencia del Nudo Costero de atención de salud, en la Provincia de Cautín, otorgando atención en las especialidades básicas y complementado con otros servicios que se integran a nuestra cartera de prestaciones, como ser: oftalmología, salud mental, imagenología básica, laboratorio clínico de atención las 24 horas y un servicio de urgencia, entre otras, que atiende las crecientes necesidades de la población costera, que en conjunto se estima en más de 100.000 habitantes.

Uno de los elementos que caracterizan a esta comuna y Nudo Costero, es el alto porcentaje de población Mapuche, la cual se ha mantenido constante en los últimos años (alrededor de un 53,8% de la población), lo que permite el desarrollo de este complejo de salud intercultural, que nace con el objetivo primordial de buscar la complementariedad de la medicina mapuche y la occidental, propiciando la comunicación entre ambas.

El Hospital Intercultural de Nueva Imperial, es el segundo en nivel de complejidad y resolutivez de los establecimientos del Servicio de Salud Araucanía Sur, clasificado como de mediana complejidad, derivando al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena en primera instancia las situaciones de mayor complejidad.

El hospital cuenta con 141 camas (16 críticas y 125 básicas). Cuenta con las cuatro especialidades básicas: Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las especialidades de traumatología, oftalmología, psiquiatría, realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

Cuenta con una unidad de mayor complejidad, como es la Unidad de paciente crítico. Dispone además de un Centro Comunitario de Salud Mental (CECOSAM), Unidad Hospitalaria Psiquiátrica de Corta Estadía, Unidad de diálisis y Laboratorio Clínico.

El Hospital Intercultural de Nueva Imperial genera productos y servicios que contemplan áreas asistenciales. La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

**Producción Clínica-Asistencial del Hospital**

<b>Actividad</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Consultas de Morbilidad General	496	268	727
Consultas de Urgencia	31.936	33.557	31.085
Consultas de Especialidad	28.212	30.310	35.812
Partos Normales	47	35	24
Partos distócicos	0	0	0
Partos Cesáreas	128	128	110
Porcentaje de Cesáreas	73,10%	78,50%	82
Egresos	4.172	3.762	4.052
Promedio días estada	9,76	9,53	9,69
Índice Ocupacional	70,80%	68,80%	74,00%
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	2.389	2.421	3.871
Intervenciones Quirúrgicas Menores	316	518	824
Dotación de Camas	141	141	141

Fuente: Departamento de Planificación Sanitaria y Estadística – Servicio de Salud Araucanía Sur

La deuda del hospital al 30 de abril de 2024 asciende a M\$ 294.681.-

Actualmente el Registro de listas de espera del establecimiento al 30 de abril de 2024 es de: 20.279 en el área médica y de 5693 en el área odontológica. Siendo las de mayor número las correspondientes a las especialidades de:

- Oftalmología: 4210
- Otorrinolaringología: 2815
- Ginecología: 2625
- Rehabilitación Oral: 1851
- Ortodoncia y Ortopedia dento maxilofacial: 1834

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El Director o la Directora del Hospital Intercultural de Nueva Imperial, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con toda la dotación del establecimiento, además de vincularse con cada uno de los/las Subdirectores/as a su cargo :

- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital.
- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital.
- Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital.
- Enfermero o Enfermera Gestión del Cuidado del Hospital
- Además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas, y con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.
- Asimismo, los comités y consejos asesores requerirán del/la directora/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.
- También se relaciona directamente con la Unidades Asesora de Secretaria Dirección y Oficina de Partes, OIRS, Análisis Clínico GRD, Calidad, Seguridad del Paciente, entre Otras.
- Las Asociaciones de funcionarios y funcionarias del Establecimiento.
- Distintas organizaciones gremiales del establecimiento.

**Clientes Externos:**

Para el Director o la Directora del Hospital Intercultural de Nueva Imperial, el principal cliente externo es la población beneficiaria del hospital y la red asistencial con la que se relaciona a través de la Dirección del hospital.

- El Director o la Directora del Servicio de Salud Araucanía Sur, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los y Las Subdirectores y Subdirectoras de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a Subdirección Médica, Subdirección Administrativa y Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogo ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Directivos/as de la Red Asistencial: Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios, Directores/as de Establecimientos de Atención Primaria Municipal, Jefes y Jefas de departamentos de Salud Municipal, para coordinación de actividades propias de la Red Asistencia, Alcaldes.
- Universidades y Centros Formadores en convenio.
- Superintendencia de Salud.
- Organizaciones Comunitarias.
- Otros Ministerios

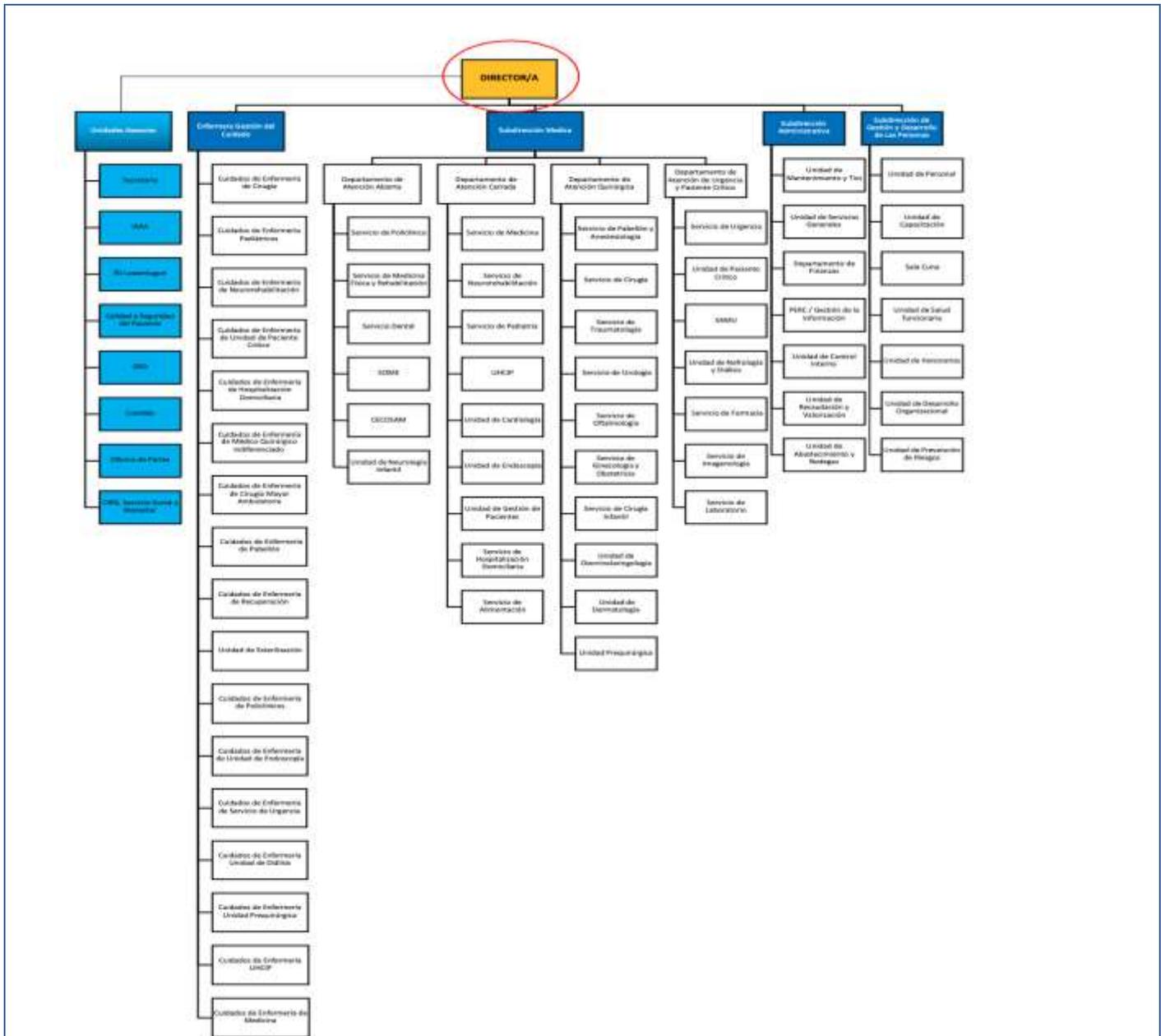
**Actores Claves:**

- Ministerio de Salud.
- Fondo Nacional de Salud.
- Centro Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Mercado Público (Chile Compra)
- Asociaciones de funcionarios:

Nº de asociaciones de funcionarios y funcionarias, siendo las con mayor representatividad:

<b>Asociación</b>	<b>Nº de afiliados(as)</b>
ASOCIAC PROFES LEY MEDICA (APROMI)	7
ASOCIACION DE FUNC ENFERMERAS	62
FENATS INTERSERVICIOS	99
FENATS UNITARIA	343
FENPRUSS	80
<b>Total</b>	<b>591</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Araucanía Sur son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director o Directora Servicio Salud.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud.
2. Director o Directora Atención Primaria Servicio de Salud.
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría.
4. Director o Directora Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena.
5. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Dr. Henríquez Aravena.
6. Director o Directora Hospital Intercultural de Nueva Imperial.
7. Director o Directora Hospital de Villarrica.
8. Director o Directora Hospital de Lautaro.
9. Director o Directora Hospital Pitrufquén

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

-Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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, por regla general.

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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

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

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

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

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

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

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

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730.

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.