

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ
MINISTERIO DE SALUD
II JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos, Puerto Montt

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/ Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud del Reloncaví le corresponde liderar la gestión administrativa, financiera, de inversiones y de abastecimiento del Servicio y supervisar la de los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de su competencia, coordinando todos los procesos técnicos, administrativos y financieros, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del servicio, y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal, normativo vigentes y lineamientos ministeriales.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar, integrar y consolidar la propuesta presupuestaria anual, a partir de la planificación de actividades de los establecimientos de la red, validada por el equipo directivo del Servicio de Salud para garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles, en materias de disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión y logística.
2. Liderar y generar las condiciones necesarias para ejecutar e implementar el proceso de planificación, desarrollo y evaluación, en materias relacionadas con presupuesto, inversión y logística.
3. Liderar la ejecución de toda la cartera de inversiones, la formulación de proyectos, a través de la elaboración, implementación y seguimiento del programa de inversión anual, con énfasis en el actual Convenio de Programación de Salud
4. Participar activamente en el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera y de inversiones, con el objeto de cumplir con las metas sanitarias, mejorar la calidad de atención y satisfacción usuaria.
5. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y las Unidades Asesoras de la dirección del Servicio. Prestar asesoría técnica a la dirección, jefaturas y a los establecimientos de salud pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud del Reloncaví, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas y metas.
6. Asegurar que los procesos de adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones, se realicen de acuerdo a la Ley de Compras Públicas y a los lineamientos ministeriales.
7. Liderar la ejecución de funciones administrativas de su competencia, a través de la implementación y seguimiento de políticas y estrategias específicas en los establecimientos de la Red, destinadas a lograr la acreditación de los establecimientos, una mayor calidad de los servicios prestados y favoreciendo la coordinación de la Red de Salud del Reloncaví.
8. Liderar el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información de calidad para el proceso de toma de decisiones, apoyando el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-04-2023.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Bendeck.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	8
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	49
Presupuesto que administra	\$270.823.586.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a 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. Optimizar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el Servicio, manteniendo el equilibrio financiero y facilitando la actividad clínica, reduciendo de forma significativa los tiempos de espera y en el mejoramiento de la productividad, oportunidad y calidad de la atención de la población usuaria de la Red.	<p>1.1. Desarrollar e implementar políticas y estrategias que permitan asegurar la ejecución eficiente de los recursos, cumplir con las metas sanitarias y propender al equilibrio financiero.</p> <p>1.2. Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario, que permita contener y disminuir los niveles de endeudamiento en los establecimientos hospitalarios, aumentando su eficiencia productiva.</p> <p>1.3. Gestionar los presupuestos en los tiempos y plazos necesarios, para ejecutar los planes y programas de salud de la Red.</p>
2. Liderar la ejecución de la cartera de inversiones comprometidas por el Servicio de Salud, para disminuir la brecha en materia de infraestructura, equipos, equipamientos y vehículos de la red asistencial.	<p>2.1. Ejecutar los proyectos de hospitales en la modalidad APP (Asociación Pública Privada), siendo contraparte técnica ante el MOP y las empresas concesionarias.</p> <p>2.2. Ejecutar los procesos de normalización de los establecimientos de la red en sus diferentes etapas.</p> <p>2.3. Implementar los planes de inversión de APS y hospitales, en coordinación con los equipos técnicos acorde a la planificación.</p> <p>2.4. Supervisar y controlar la ejecución de los proyectos de inversión de infraestructura y equipamiento de la red asistencial, aplicando estándares de calidad y lineamientos ministeriales.</p>
3. Mejorar los procesos administrativos de apoyo al área clínico-asistencial, optimizando la gestión continua, en todos los niveles de la institución, en beneficio de la calidad de atención a la población usuaria.	<p>3.1. Diseñar e Implementar planes de mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para el mejoramiento y acceso de la atención a la población usuaria.</p> <p>3.2. Asegurar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la Red Asistencial, que faciliten el mejoramiento y el acceso de la población usuaria.</p> <p>3.3. Aumentar la eficiencia en las compras en la Dirección de Servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley respectiva.</p> <p>3.4. Potenciar la ejecución y la actualización de la plataforma tecnológica de la red, con el fin de establecer mejoras</p>

	en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles de la institución.
4. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Administrativa a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	4.1. Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas en su ámbito de gestión, en concordancia al ordenamiento normativo vigente. 4.2. Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 3° 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 65%. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.084.000.- para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Reloncaví.</p> <p>Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.</p>

² **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/A

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos 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, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 21, de fecha 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.*

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

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

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

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</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.

COMPETENCIAS
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C2. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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 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)	5.166
Presupuesto Anual	\$ 270.823.586.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud del Reloncaví:

“En el Servicio de Salud del Reloncaví gestionamos, coordinamos y conducimos una compleja red asistencial para las provincias de Llanquihue y Palena, con el objeto de otorgar prestaciones integradas que den respuestas a las necesidades de salud de las personas con respeto, equidad, perspectiva territorial e incidencia ciudadana.”

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Ejecutar los recursos asignados con la mayor eficiencia posible en función del impacto sanitario y considerando las condiciones de cada territorio donde se insertan los componentes de la Red Asistencial.
2. Fortalecer el Sistema Sanitario a través del uso de las herramientas informáticas y su integración.
3. Mantener una política de gestión territorial con foco en adecuar la respuesta de la red a las necesidades específicas según los determinantes de salud de cada territorio.
4. Desarrollar un plan de gestión de las personas con enfoque de redes integradas de servicios sanitarios (RISS) para toda la red asistencial.
5. Optimizar las respuestas en RISS a los requerimientos de los servicios sanitarios, tanto de los equipos de salud como de los usuarios y usuarias de la red.
6. Consolidar una política permanente de calidad en todos los procesos de la dirección del Servicio de Salud.

El Servicio de Salud del Reloncaví se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

Este Servicio forma parte de la Macrored Zona Extremo Sur que considera a los Servicios de Salud: Araucanía Sur, Osorno, Valdivia, Reloncaví, Chiloé, Aysén y Magallanes.

A nivel regional, se relaciona con instituciones públicas tales como Intendencia, Gobernación, Municipalidades, y otras instituciones de desarrollo de políticas públicas local, tales como organizaciones sociales, fundaciones e instituciones docentes.

Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras.

Cobertura Territorial y Población

La cobertura territorial del Servicio de Salud Del Reloncaví, perteneciente a la Macrozona Extremo Sur, comprende las siguientes comunas entre la Provincia de Llanquihue y Palena en la Región de los Lagos

Provincia Llanquihue	Provincia Palena
Puerto Montt	Futaleufú
Puerto Varas	Chaitén
Llanquihue	Palena
Frutillar	Hualaihué
Fresia	Cochamó
Calbuco	
Mauñín	
Los Muermos	

El total de la población es de 426.351 según el INE, de los cuales el 83% corresponden a beneficiarios de FONASA.

PRODUCCIÓN	2019	2020	2021
Consultas Nuevas de Especialidad	35,908	28,218	35,921
Consultas Emergencia	246,467	151,709	164,371
Hospitalización (Días cama ocupados)	205,632	192,087	222,524
Egresos hospitalarios	26,377	22,330	23,322
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	16,060	11,308	3,568
Intervenciones Quirúrgicas Menores	7,453	4,367	5,869
Exámenes Radiológicos	230,508	162,419	187,270
Exámenes de Laboratorio	2,876,700	2,628,263	3,441,178
Exámenes de Anatomía Patológica	93,735	61,481	92,178
Partos (incluye cesáreas)	3,376	2,935	2,854
Consultas Odontológicas Espec.	97,896	22,122	40,459

Composición de la red del Servicio de Salud del Reloncaví

La red del Servicio de Salud del Reloncaví, considerando los establecimientos municipales y de dependencia del Servicio de Salud del Reloncaví, cuenta con un total de 137 establecimientos los cuales se agrupan de acuerdo a su nivel de complejidad, dependencia y tipo Hospital, CESFAM, PSR, COSAM, CECOF, SAPU.

Establecimientos Servicio de Salud del Reloncaví	Cantidad
Hospital Alta Complejidad	1
Hospital Baja Complejidad	9
Posta de Salud Rural (PSR)	86
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	15
Centro Comunitario Salud Familiar (CECOSF)	9
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	6
Servicio de Atención Primaria Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	2
Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM)	2
Hospital de Día	1
PRAIS (S.S. de Reloncaví)	1
Clínica Dental Móvil	1
Consultorio Diagnóstico y Tratamiento	2
Laboratorio	1
Unidad de Salud Funcionarios/as	1

En busca de dar mejor cobertura de salud en áreas geográficas con brechas significativas de acceso, es que además existen otros dos convenios de atención: con Hospital Zonal de Esquel (Argentina), que brinda atención de especialidad a los/las pacientes de la Provincia de Palena; y con la Clínica de Puerto Varas SPA, que otorga prestaciones de baja complejidad abierta y cerrada, a los/las habitantes de la comuna

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa – Servicio de Salud del Reloncaví de Puerto Varas, bajo el alero del DFL N°36

Las Listas de Espera del Servicio de Salud del Reloncaví, a diciembre del año 2022, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	75.608
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	13.195
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	11.731

El Servicio de Salud del Reloncaví muestra la siguiente deuda operacional para los años que se señalan:

AÑO	DEUDA OPERACIONAL M\$
2020	7,359,739
2021	11,117,521
2022	7,086,036

Proyectos de inversión:

Para el año 2023 se encuentran diversas iniciativas de inversión, en distintas etapas de ejecución, las que se detallan:

PROYECTOS 2023		
NOMBRE PROYECTO	FINANCIAMIENTO	TOTAL 2023 M\$
Reposición centro de salud familiar y Sar Angelmo	SECTORIAL	3,826,718
Construcción Sala cuna y mejoramiento del servicio Urgencia y Reab. H. Maullin	SECTORIAL	399,000
Reposición centro de salud de atención Primaria Frutillar	SECTORIAL	3,359,811
Mejoramiento Oncología Hospital de Puerto Montt	SECTORIAL	74,412
Normalización centro salud familiar Alerce, comuna de Puerto Montt	SECTORIAL	4,634,899
Construcción centro de salud Contao, comuna Hualaihue	SECTORIAL	52,407
Conservación hospital Chaiten	SECTORIAL	1,829,400
Conservación Hospital de Fresia	SECTORIAL	1,394,047
Conservación Hospital de Palena	SECTORIAL	1,001,400
Construcción Cesfam Nueva Braunau, Puerto Varas	F.N.D.R	50,368
Reposición Posta Rural de Peulla	F.N.D.R	450,178
Construcción y Habilitación centro de diálisis Hospital Calbuco	F.N.D.R	3,146,063
Mejoramiento Hospital Chaiten	F.N.D.R	5,829,171
Reposición Posta de Salud Rural Casma, Frutillar	F.N.D.R	180,000
Reposición posta de salud Peñasmo, Calbuco	F.N.D.R	280,000
13 obras menores en Establecimientos de la Red	subt 22	1,554,991

**3.3
USUARIOS/AS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud del Reloncaví para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios/as Internos:

- Director/a del Servicio y subdirectores/as de: Gestión y Desarrollo de Personas, de Gestión Asistencial, de Atención Primaria de Salud y Administrativo del Servicio de Salud, asesorando en la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias, comprendidas en el campo de sus competencias. En el caso de

Subdirector/a de Gestión Asistencial y Subdirector/a de Atención Primaria de Salud del Servicio de Salud, coordina los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos de la Red y en el caso del Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, se relaciona en las áreas asociadas a remuneraciones del personal y manejo presupuestario del área

- Jefaturas y funcionario/as de sus dependencias directas.
- Jefaturas del resto de la Dirección de Servicio.
- Directores/as y Subdirectores/as Administrativos/as de Hospitales de la Red Asistencial con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente, con el fin de coordinar la ejecución de los procesos asociados a recursos financieros, recursos físicos e inversiones de acuerdo a la aplicación de la normativa y política del Servicio de Salud.

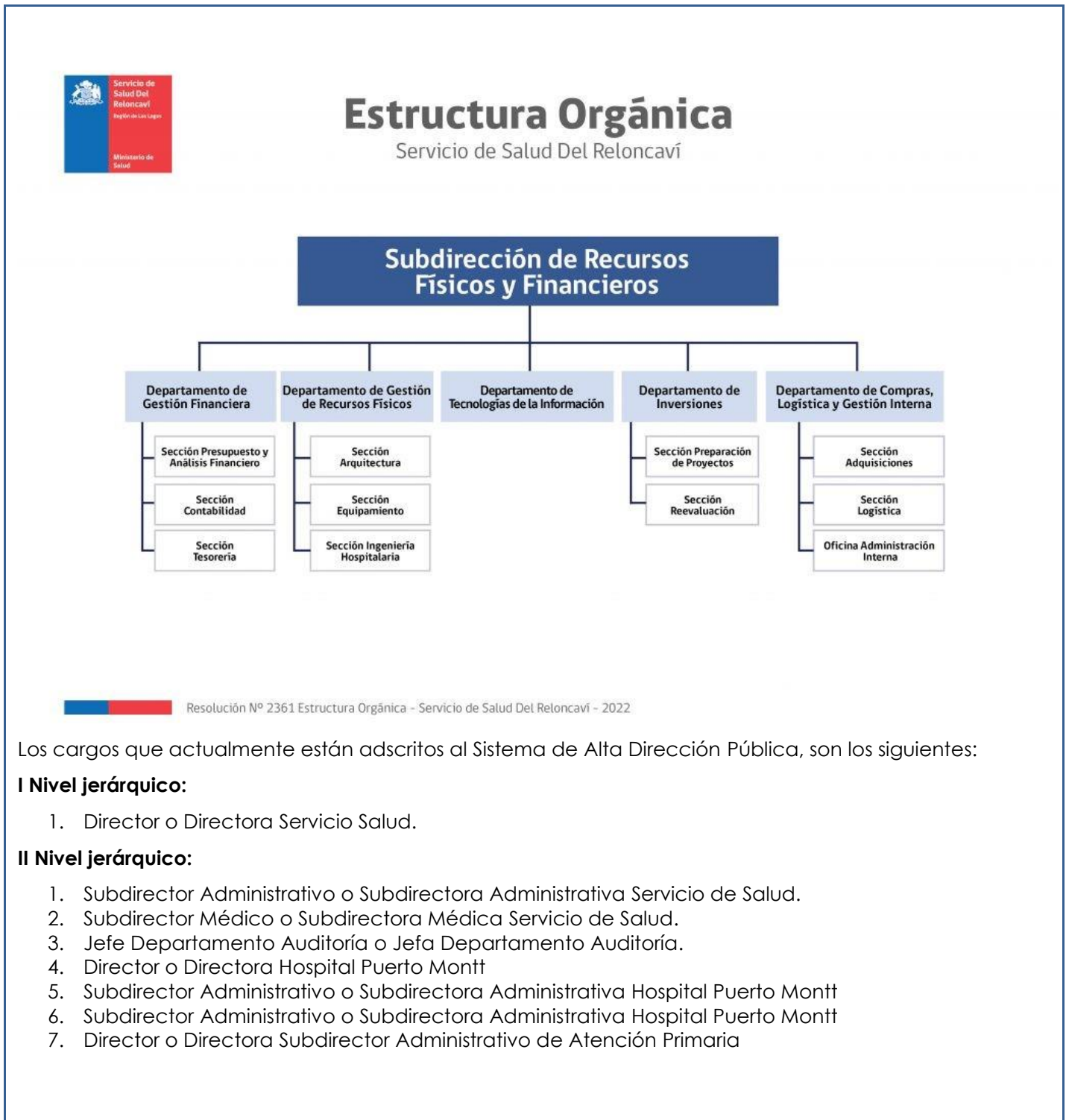
Usuarios/as Externos:

- Fondo Nacional de Salud
- Contraloría Nacional y Regional de la República
- Ministerio de Salud
- DIPRES
- Seremi de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública.
- Gobernador y Gobierno regional.
- Municipalidades
- Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud.
- Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.
- Secretaría Regional de Desarrollo Social.
- Consejo de la Transparencia.
- Red Privada de Salud de la Región.
- Representantes de distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los establecimientos de la red.
- Otros Servicios de Salud.

Actores Claves:

Nombre Asociación Funcionarios/as	Nº de Funcionarios/as
FENATS UNITARIA	497
FENATS HISTORICA	1,073
FENPRUSS	652
FENATS CALBUCO	139
ASOC. FUNC. SAMU	66
ASOC. TEC. PARAMEDICOS HPM	243
ASENF	182
FRENTE UN. DE TRAB.	52
TOTAL	2,904

3.4. ORGANIGRAMA



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 fundamentalmente, 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 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.