

**DIRECTOR/A HOSPITAL COMPLEJO ASISTENCIAL DR. SÓTERO DEL RÍO
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativas del establecimiento, dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, de acuerdo a las políticas públicas del sector, para entregar un servicio integral, oportuno y de alta calidad para sus beneficiario/as.

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de autogestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención a usuarios y usuarias.
2. Liderar los procesos productivos clínico-asistenciales y el desarrollo del plan estratégico del hospital dando cumplimiento a los estándares de calidad y modelo de atención, en concordancia con los procesos de acreditación de las redes asistenciales.
3. Liderar el desarrollo de la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial, para el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud, liderando la sub red cordillera.
4. Liderar, en el ámbito de su competencia y de forma coordinada con las directrices del Servicio de Salud, el diagnóstico de brechas sanitarias de la red y el desarrollo de las acciones y los mecanismos atingentes en el establecimiento para que éste aporte, en el corto y mediano plazo, en la priorización y resolución de dicha brecha.
5. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, alineado con las directrices que emanan del MINSAL y Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.
6. Cautelar la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento. Además, velar por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna al Servicio la información correspondiente a esta gestión.
7. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios y usuarias del hospital, contando con la información actualizada de la situación de salud, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-07-2022.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Solís.

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

8. Liderar, desde su ámbito de responsabilidad, la incorporación activa del establecimiento en las reflexiones y acciones del proceso liderado por el Servicio de Salud para el rediseño y construcción del modelo de gestión para el próximo decenio, considerando el modelo de salud familiar y las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).
9. Liderar, desde su ámbito de responsabilidad, las acciones necesarias para llevar adelante la ejecución del Proyecto del nuevo Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río de forma coordinada con los lineamientos del Servicio de Salud.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	4.429
Presupuesto que administra	\$167.907.316.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer la eficiencia de la gestión clínica impactando en la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares Ministeriales, implementando un modelo de trabajo centrado en las personas, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención, considerando la pertinencia cultural, de género y la continuidad de la atención.	<p>1.1 Mantener la acreditación del hospital como establecimiento autogestionado en red y la acreditación de prestador institucional GES.</p> <p>1.2 Fortalecer y optimizar los procesos de gestión clínicos-asistenciales, con el fin de elevar el acceso, la oportunidad, calidad y satisfacción usuaria en la atención, con especial foco en la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.3 Implementar y monitorear el desarrollo de estrategias sanitarias, y su impacto en la salud de usuarios y usuarias, fortaleciendo la referencia y contrareferencia como un proceso de continuidad de la atención e integración del establecimiento con su red.</p> <p>1.4 Propiciar la implementación de estrategias de atención humanizadas.</p>
2. Optimizar la gestión administrativa y financiera del hospital y la coordinación con su Red Asistencial y la articulación en la Macro Red Metropolitana.	<p>2.1 Fortalecer la gestión de estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero.</p> <p>2.2 Coordinar la implementación de la estrategia del soporte tecnológico y sistemas de información, propios y con la red, con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de datos e información, basado en estándares de calidad y recomendaciones reconocidas para estos fines.</p> <p>2.3 Desarrollar y ejecutar un diagnóstico y plan de acción para el mantenimiento y mejoras a la infraestructura y el equipamiento, que considere el período</p>

	<p>correspondiente hasta la apertura del nuevo hospital.</p>
<p>3. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.</p>	<p>3.1 Cumplir con su rol de establecimiento cabecera de la red, dando respuesta a los requerimientos sanitarios de la población en coordinación con el resto de los establecimientos de la red y de acuerdo a los lineamientos del gestor de red. 3.2 Establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, diseñando y ejecutando planes de trabajo conjunto, a través del Consejo integrado de la red asistencial (CIRA).</p>
<p>4. Implementar y Gestionar la Política de Gestión y Desarrollo de Personas institucional, dando cuenta de los intereses y necesidades de los funcionarios y trabajadores, contribuyendo a fortalecer el compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria.</p>	<p>4.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en el establecimiento. 4.2 Fortalecer los vínculos con universidades, centros de formación e institutos profesionales, para robustecer el conocimiento y desarrollo del recurso humano. 4.3 Asegurar que el Código de Ética del establecimiento, cumpla con el resguardo del principio de probidad y la conducta ética de las personas a su cargo. 4.4 Mantener y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliatorios a través de un abordaje biopsicosocial, que permita impactar integralmente en la calidad de vida laboral de los trabajadores.</p>
<p>5. Liderar desde su ámbito de acción, la adecuada ejecución de nuevos proyectos de desarrollo del establecimiento, con especial énfasis en el proyecto de reposición del Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río.</p>	<p>5.1 Elaborar, implementar y coordinar con el equipo directivo y técnico del Servicio, el nuevo modelo de gestión, los procesos, evaluación de brechas y de requerimientos para licitación. 5.2 Desarrollar un plan de trabajo de Gestión del cambio, con participación de funcionarios/as y la comunidad en su planificación y ejecución. 5.3 Gestionar los proyectos en curso, tales como el centro de radioterapia y las mejoras de equipamiento e infraestructura para la atención del cáncer, anticipando las necesidades asociadas a estos proyectos, en términos de RR.HH., financieros y otros que permitan su adecuada puesta en marcha y operación, en coordinación con el proyecto de nuevo hospital.</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 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 **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.105.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Surorienté.

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.

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).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 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.

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° 30, del 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en 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.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales, en materias afines, o jefaturas de servicios clínicos.

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. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C2. 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>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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</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)	4.441
Presupuesto Anual	\$167.907.316.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Somos un Hospital Público de alta complejidad, de referencia nacional, asistencial y docente que lidera la Red Pública de Salud Sur Oriente. Tenemos al paciente y su familia como centro de nuestra atención, resolviendo con oportunidad, continuidad y seguridad sus problemas de salud con enfoque integral e innovador.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Perspectiva de Experiencia Usaria:

1. Fortalecer la oportunidad y calidad de la información al usuario y familia durante toda su experiencia de atención.
2. Gestionar acogida institucional desde la experiencia del usuario.
3. Optimizar condiciones de infraestructura adecuadas para mejorar la experiencia usuaria.
4. Desarrollar e implementar sistema de medición de resultados sanitarios de nuestra gestión de patologías trazadoras.
5. Desarrollar estrategia comunicacional que favorezca el reconocimiento nacional e internacional del complejo.

Perspectiva Financiera:

1. Desarrollar proceso logístico integral al servicio de los resultados sanitarios.
2. Implementar modelo de gestión de recursos financieros eficiente y transparente para contribuir al logro de la misión del Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río.
3. Mantener incremento de producción valorizada por sobre el incremento del gasto total.

Perspectiva de Procesos Internos:

1. Aplicar en gestión hospitalaria los mejores estándares validados en calidad y seguridad.
2. Desarrollar el proceso de Gestión del Cambio frente a la normalización del Complejo.
3. Asegurar la continuidad de atención de salud de nuestros usuarios en red.
4. Priorizar la asignación de recursos que agreguen mayor valor sanitario.
5. Estimular la innovación en los procesos de gestión clínica.
6. Avanzar en la implementación de gestión descentralizado por centros de responsabilidad.

Perspectiva de Aprendizaje y Desarrollo:

1. Desarrollar y potenciar la cultura de innovación en el Complejo.
2. Desarrollar e implementar Política de Movilidad interna que impacte en el desarrollo de las personas.
3. Fortalecer el trabajo interdisciplinario y colaborativo de los equipos.
4. Optimización del uso del campo docente y ampliar convenios estratégicos para el logro de la Misión.

Descripción de Hospital y Cobertura Territorial

El Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, es el hospital base de la Red de Salud Sur Oriente, se encuentra ubicado en la Comuna de Puente Alto, provincia de Cordillera, Región Metropolitana.

Este Establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (Área Ambulatoria) y Terciaria (Área Hospitalizados) de las comunas de Puente Alto, La Florida, San Ramón, La Granja, La Pintana, Pirque y San José de Maipo, y cuenta con todos los servicios y especialidades.

La infraestructura del Complejo que tiene 84 años, no le permite dar cuenta de manera óptima de la sobredemanda que genera el incremento de la población, cambio en su estructura etaria y el cambio epidemiológico, por lo que se hace necesario su actual proceso de Normalización.

El Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, tiene una dotación de 798 camas. Cuenta con 28 pabellones. El establecimiento tiene una dotación de 4.429 funcionarios. La orientación del hospital es a la atención con seguridad y con altos estándares de excelencia, con oportunidad y cercanía, practicando una medicina centrada en la persona.

Producción Clínica-Asistencial del Hospital

Indicadores	2019	2020	2021
Nº de camas de dotación	796	796	815
Egresos	38,881	30,851	35,387
Promedio días de estada	5.61	6.29	6.12
Indicadores de Hospitalización			
IQ Mayores	28,092	21,123	26,698
IQ menores (ambulatorias)	9,746	5,495	6,862
IQ totales	37,838	26,618	33,560
% de Ocupación de Pabellones	69.89%	71.87%	80.31%
Actividad Medica			
Consultas de Urgencia	185,737	112,299	128,922
TOTAL CONSULTAS MÉDICAS ESPECIALIDADES (CASR)	389,904	198,367	280,939
Total de Partos	4,211	3,307	3,128
Cesáreas	1,455	1,216	1,199
Cesáreas %	34.55%	36.77%	38%

Las **listas de espera** del Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, al 31 de mayo de 2022, son las siguientes:

Lista de Espera	Casos
Lista de Espera Consultas de especialidades médicas	47.645
Lista de Espera Consultas de Especialidades odontológicas	16.794
Lista de espera Intervención Quirúrgica	5.501

La **Deuda** financiera del establecimiento, a junio de 2022, es de **M\$ 6.304.117.-**

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El/la Directora/a del Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río debe interactuar fluidamente con:

Usuarios Internos:

Equipo directivo del Hospital (Subdirectores y jefaturas de su dependencia directa), todos los funcionarios/as del hospital, asociaciones de funcionarios y comités internos del establecimiento.

Usuarios Externos:

Para el/la Director/a el principal usuario es la población beneficiaria del Hospital. Se identifican también como usuarios externos de este cargo:

- Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
- Establecimientos de la red del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
- Ministerio de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República
- Autoridad Sanitaria Regional
- Alcaldes
- Consejo Consultivo de Usuarios, voluntariado y organizaciones sociales
- Centros privados de salud
- Instituciones académicas

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios presentes en el establecimiento son:

Asociación de funcionarios	Número de Afiliados
Asociaciones Leyes Médicas	292
Fenats Histórica	309
Asenf	321
Fentess	540
Fenats Base	1.049
Apruss	596
Total	3.107

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Director/a Atención Primaria.
2. Director/a Hospital de San José del Maipo.
3. Director/a Hospital Dr. Sotero del Río.
4. Director/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
5. Director/a Hospital Padre Hurtado.
6. Jefe/a Departamento de Auditoría.
7. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
8. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Sotero del Río.
9. Subdirector/a Administrativo/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
10. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
11. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Sotero del Río.
12. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Padre Hurtado.
13. Subdirector/a Médico Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.

I. 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.