

DIRECTOR O DIRECTORA DE ATENCIÓN PRIMARIA ¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/La Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, le corresponde dirigir y articular los establecimientos de atención primaria del Servicio de Salud con la Red Asistencial, según el Modelo de Atención de Salud Integral con enfoque familiar y comunitario, en sus diversos centros de atención, sean de dependencia Municipal o dependientes del Servicio de Salud, asegurando un servicio integral, oportuno y de calidad a sus usuario/as y comunidad. Se espera el cumplimiento de indicadores sanitarios según las indicaciones ministeriales.

Al asumir el cargo de Director/a de Atención Primaria le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud, modelo de atención y normas técnicas de acreditación de calidad y estándares requeridos para certificar los establecimientos como Centros de Salud Familiar, con el fin de dar cumplimiento a lo contenido en la reforma de salud, el régimen de garantías y en el plan de modernización de las redes asistenciales, respondiendo así a las necesidades de salud de su población asignada.
2. Establecer compromisos de gestión y evaluar cumplimiento de metas de producción de los establecimientos de la atención primaria.
3. Generar e implementar las relaciones de complementariedad de los establecimientos del Servicio de Salud, la comunidad y los centros de Atención Primaria, para lograr establecer instancias de colaboración e integración.
4. Dirigir, ejecutar y evaluar los planes y programas de la Red Asistencial relativos a promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, contribuyendo a una distribución eficiente de los recursos financieros.
5. Promover y mantener espacios de participación social que canalicen los intereses de las organizaciones sociales, en los programas preventivos y curativos implementados por la red asistencial de salud.
6. Velar por una eficiente gestión de los recursos financieros, físicos, logísticos, técnico de personas, asegurando el cumplimiento de los objetivos de los programas con su consecuente ejecución de metas y gastos.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-01-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	15
Presupuesto que administra	M\$52.693.438

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Consolidar la implementación del Modelo de Atención Integral de Salud con enfoque Familiar y Comunitario en la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central y otorgar el soporte necesario, para que todos los establecimientos de la red funcionen en base a este y se encuentren acreditados por la Superintendencia de Salud.</p>	<p>1.1 Establecer un consenso sobre el Plan Estratégico del Servicio de Salud, alineando las funciones inherentes del nivel primario de atención, con el fin de optimizar la implementación del modelo de salud familiar y comunitaria, en los centros de atención primaria de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Central.</p> <p>1.2 Implementar mecanismos de evaluación y control que garanticen la adecuada ejecución y cumplimiento del plan de salud familiar tres, así como de los distintos programas desarrollados en el ámbito de la Atención Primaria, en alineación con los recursos asignados para dicho propósito, y promover la incorporación de nuevas estrategias que fortalezcan la atención integral, tales como la Estrategia de Cuidados Integrales Centrados en la Persona (ECICEP).</p> <p>1.3 Implementar un plan de trabajo en conjunto con la Dirección del Servicio de Salud, orientado a la obtención de la Acreditación Institucional para los Establecimientos de Salud.</p> <p>1.4 Gestionar de manera oportuna y responsable los recursos financieros, físicos, logísticos, técnicos y de personas, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de los programas a nivel local.</p>
<p>2. Optimizar las condiciones de acceso de la población a una atención oportuna y de calidad en el ámbito de la atención primaria, garantizando una cobertura eficiente y equitativa.</p>	<p>2.1 Participar en el desarrollo de proyectos orientados a reducir la brecha de establecimientos en el territorio asignado de acuerdo con las características territoriales.</p> <p>2.2 Fomentar e implementar estrategias que garanticen una atención de calidad y un trato respetuoso hacia la ciudadanía por parte de la red de atención primaria, incorporando elementos de interculturalidad.</p> <p>2.3 Fomentar e implementar estrategias que faciliten el acceso a la atención de salud y aseguren la continuidad de los cuidados para</p>

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

	la población migrante presente en el territorio.
3. Fomentar la participación activa de la comunidad en los planes de promoción y prevención, con el objetivo de incentivar la adopción de estilos de vida saludables.	<p>3.1 Promover la creación de instancias formales y permanentes de participación ciudadana en coordinación con la SEREMI de Salud Metropolitano, que faciliten el ejercicio de control social y fortalezcan la corresponsabilidad en la salud de las personas.</p> <p>3.2 Elaborar e implementar un plan de trabajo para la difusión y promoción de los planes preventivos, que contemple una estrategia de atención que considere la diversidad cultural presente en el sector.</p> <p>3.3 Fomentar la creación de instancias de coordinación intersectorial a nivel comunal, que integre la participación activa de organizaciones sociales representativas de usuarios, usuarias y pacientes.</p>
4. Desarrollar y promover la integración sistemática de la perspectiva de género ³ en los sistemas, estructuras, políticas y programas, y procesos relacionados con la gestión de Atención Primaria de Salud (APS), contribuyendo a la transversalización de género, en la red del Servicio de Salud Metropolitano Central.	<p>4.1 Velar por la implementación de transversalización de género y el enfoque de determinantes sociales en todos los planes comunales de salud primaria.</p> <p>4.2 Incorporar la perspectiva de género en los protocolos de actuación dentro de la gestión institucional de APS.</p>
5. Fortalecer el estándar ético y de probidad, generando una base de conocimientos y las competencias necesarias para gestionar adecuadamente los asuntos de integridad, respaldando el crecimiento profesional, la concientización y la educación en integridad pública, en su ámbito de acción.	5.1 Instaurar la ejecución del curso de integridad en los funcionarios de su dependencia.

³ 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.

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 **4°** 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 **50%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.772.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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 Legal: Artículo 2° del DFL N° 26, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/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, jefaturas y/o coordinación en materias de gestión de Atención Primaria (Red ambulatoria y/o Municipal), en instituciones de salud 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.**

⁴ 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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C2. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1521
Presupuesto Anual	M\$52.693.438

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud:

Articular, planificar y monitorear la red de establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Central, para garantizar la prevención, promoción y atención de la salud de manera oportuna y con calidad según las necesidades del ciclo vital de los usuarios del territorio.

Visión del Servicio de Salud:

Ser una red de salud pública referente, confiable, humana y pionera en la gestión de acciones de prevención, tratamiento y recuperación, promoviendo un sistema saludable y equitativo para todos los usuarios de nuestro territorio.

Pilares Estratégico 1

Priorización de la satisfacción del usuario en términos de la oportunidad y de calidad de atención, según la necesidad de la población del territorio.

Objetivos Estratégicos asociados a Pilar estratégico 1:

Mejorar el acceso y oportunidad de atención en los diferentes niveles de la Red Asistencial.

Asegurar la calidad y seguridad de la atención, para garantizar una experiencia usuaria satisfactoria.

Fortalecer el modelo de atención basado en la APS.

Pilares Estratégico 2

Fortalecimiento, ampliación y profundización de un trabajo/operación en Red del SSMC.

Objetivos Estratégicos asociado a Pilar estratégico 2:

Establecer y fortalecer en el tiempo los mecanismos de coordinación y cooperación que prioricen la eficiencia y eficacia de las atenciones de los distintos componentes del SSMC. Mejorar la infraestructura física y equipamiento existente y formular proyectos, con el fin de alcanzar niveles de atención que permitan dar respuesta a las necesidades presentes y futuras.

Fortalecer la gestión administrativa y financiera de manera que constituya un apoyo efectivo al trabajo clínico de los distintos componentes del SSMC.

Cobertura territorial:

La red de atención a cargo del Servicio de Salud Metropolitano Central, (SSMC), opera en cuatro comunas de la Región Metropolitana: Maipú, Cerrillos, Estación Central y Santiago. Entre estas, Maipú es la comuna más extensa con 135,5 km², mientras que Estación Central es la más pequeña con 15 Km². Respecto a la densidad poblacional, Santiago cuenta con 17.485 habitantes/km², le sigue la comuna de Estación Central con 10.244 habitantes/km², Cerrillos con 4.818 habitantes/km², y Maipú con 3.788 habitantes/km² (Atlas Epidemiológico, 2023).

De la red de atención a cargo, el SSMC presenta una particularidad en relación a otros Servicios de Salud, respecto de la Atención Primaria y el SAMU. De los 20 CESFAM, administra de forma directa (no mediante municipios) a 10 CESFAM y asesora a 10 de ellos (municipales). Por otro lado, tiene a cargo el SAMU Metropolitano, el cual otorga atención a toda la región metropolitana, más allá de su territorio a cargo.

Lo anterior, genera una operación distinta del negocio en comparación con el resto de

los Servicios de Salud, complejizando el trabajo en Red, la asignación presupuestaria y la capacidad de desarrollo estratégico de cada una de las componentes. Hay que tener en consideración, adicionalmente, el aumento de la población inmigrante en las comunas del territorio que tiene a cargo el SSMC, siendo dos de sus cuatro comunas (Santiago y Estación Central) las que más reciben población migrante de toda la Región Metropolitana.

La red de atención del SSMC en estos territorios, se compone de 3 hospitales de alta complejidad, 20 CESFAM, 4 COSAM, 9 CECOF, y el CRS de Maipú, sumando un total de 36 establecimientos para la atención pública. Respecto a la atención prehospitalaria, el SSMC tiene a cargo la base central del SAMU Metropolitano, el cual tiene una cobertura regional mediante 24 bases instaladas.

Posee una gran cantidad de población beneficiaria a nivel de país, los usuarios de la red son 1.173.171 mientras que la población beneficiaria FONASA asciende a 885.431⁵ personas, lo que corresponde aprox. al 64,35 % de la población del Servicio de Salud.

La red del Servicio de Salud Metropolitano Central está integrada por:

Tipo de establecimiento	Número
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	8
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	20
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	8
Centro de Salud Mental Comunitario (COSAM)	4
Centro de Atención Ambulatoria de Especialidades (CDT, CRS, CAE)	3
Hospital Alta Complejidad	3
SAMU Metropolitano	24

Cobertura asistencial:

Respecto a la producción de la Dirección de Atención Primaria dependiente de SSMC, es la siguiente⁶:

ACTIVIDADES D.A.P	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024 Octubre
Controles Médicos	52.651	68.155	82.041	77.658
Consultas Médicas	264.150	253.917	253.294	207.341
Consultas Médicas De Urgencia	210.272	274.788	288.298	244.767
Consultas Y Controles Odontológicos	41.822	66.069	91.663	88.744
Consultas De Urgencia Odontológica	6.144	5.468	4.935	4.822
Exámenes De Imagenología	14.662	17.669	17.929	15.655
Controles Y Consultas De Enfermera	32.937	53.536	62.715	66.352
Controles Y Consultas De Matrona	84.706	86.887	96.203	87.964
Controles Y Consultas De Nutricionista	27.190	39.582	45.595	48.642
Controles Y Consultas Por Psicólogo	31.667	36.290	38.221	36.570
Controles Y Consultas Por Kinesiólogo	9.869	25.354	31.321	24.511
Controles Y Consultas Por Asistente Social	17.679	18.618	18.130	17.889
Controles Y Consultas Por Fonoaudiólogo	3.826	6.249	7.950	7.555
Controles Y Consultas Por Terapeuta Ocupacional	2.549	4.533	4.608	3.981
Examen De Medicina Preventiva (Emp) Por Enfermera	1.634	7.173	9.011	10.812
Examen De Medicina Preventiva (Emp) Matrona	76	127	813	1.125
Examen De Medicina Preventiva (Emp) Nutricionista	555	5.055	5.891	7.599

⁵ Fuente: Datos Abiertos FONASA : <https://www.fonasa.cl/sites/fonasa/datos-abiertos/tablero-beneficiario>

⁶ Fuente: Departamento de Planificación Sanitaria y Control de Gestión, Dirección de Atención Primaria, SSMC

Deuda de la Dirección de Atención Primaria: \$ 2.732.204.257⁷

Iniciativas de inversión (construcción, mejoramiento y estudio):

Nombre Proyecto	Decretado M\$
Conservación Programa Prais CESFAM N°1 comuna de Santiago	48.000
Habilitación SAR en Cefam n°1, comuna de Santiago	Reevaluación
Reposición Cefam con SAR San José de Chuchunco, Estación Central	1.800.201
CESFAM Erasmo Escala (Etapa Final)	400.000
Reposición CESFAM Maipú Postula a ejecución	En trámite

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o Directora de Atención Primaria del Servicio de Salud Metropolitano Central, para el desarrollo de sus funciones debe relacionarse con los siguientes actores:

Clientes Internos:

- El Director o Directora y equipo directivo del Servicio de Salud Metropolitano Central, principalmente en lo relativo a la definición de la estrategia de atención primaria, implementación del Modelo de Atención de Salud Integral con enfoque familiar y comunitario, implementación de programas, coordinación y desarrollo de la Red Asistencial propiamente tal.
- Directores o Directoras del Hospital San Borja Arriarán, Hospital El Carmen de Maipú y Hospital de Urgencia Asistencia Pública, Director de SAMU, así como con los Directores (as) de los CESFAM y demás establecimientos dependientes APS. La relación con ellos tiene como propósito contribuir a fortalecer la articulación de la Red Asistencial del Servicio, y generar lineamientos claros para la derivación de pacientes.

Clientes Externos:

- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.
- Las Direcciones de Salud Municipal de Santiago y Maipú, con las cuales debe coordinar las acciones de salud, en constante articulación con la Red Asistencial.
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, FONASA y Central nacional de Abastecimiento (CENABAST). Debe también, participar en la suscripción de convenios de desempeño y compromisos de gestión con algunos de estos organismos, que son monitoreados por ellos, debiendo conocer las líneas de trabajo conjunto y los programas de mejoramiento de la gestión sectorial.
- División de Organizaciones Sociales de la Secretaría General de la Presidencia, con quien debe establecer un trabajo conjunto en lo relativo a la agenda pro-participación ciudadana y los instrumentos de participación emanados

⁷ Sigfe

de la Secretaría General de Gobierno, en concordancia con el Ministerio de Salud.

Actores claves:

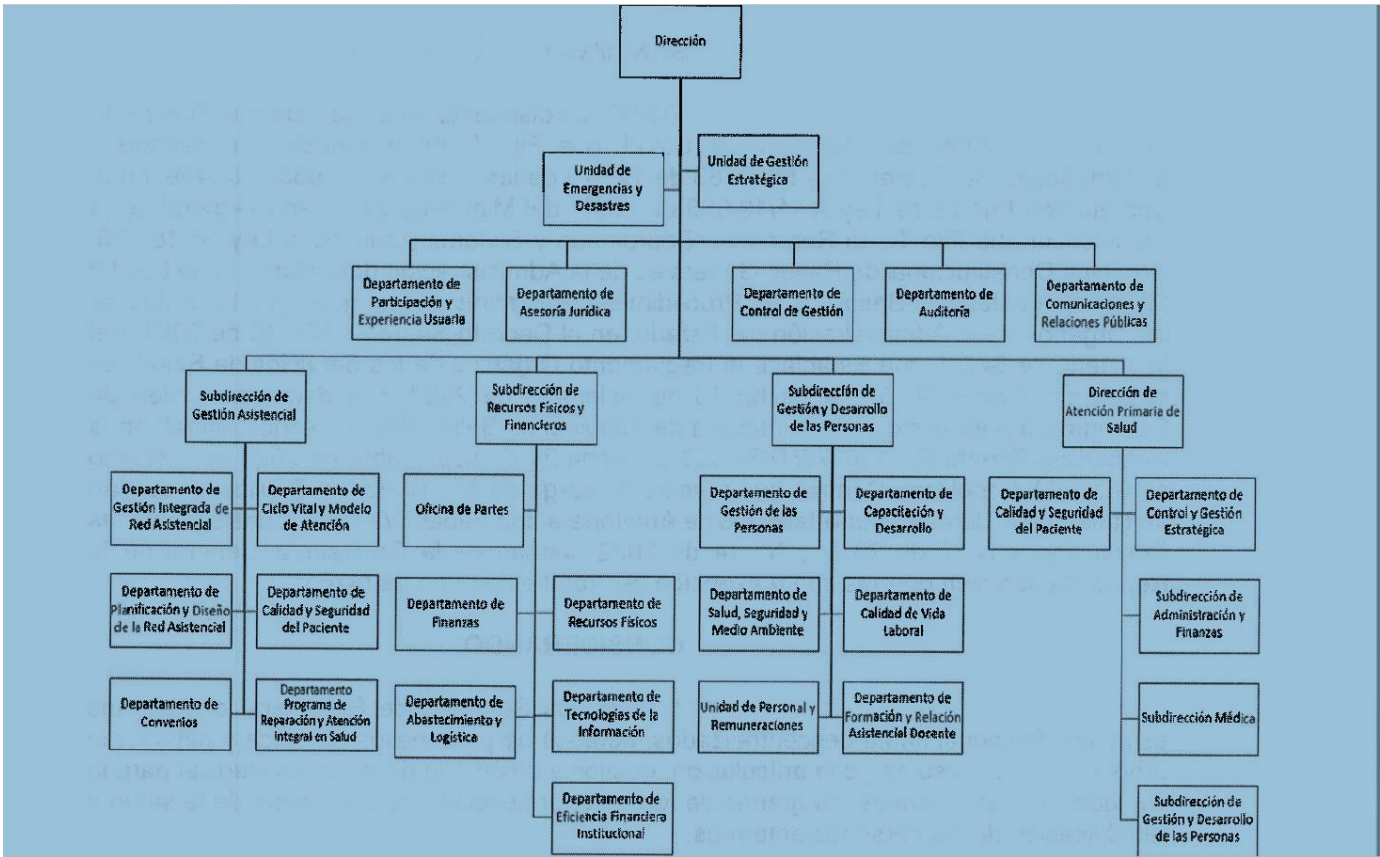
1. Ministerio de Salud.
2. Ministerio de Hacienda.
3. Fondo Nacional de Salud.
4. Superintendencia de Salud.
5. Central Nacional de Abastecimiento.
6. Instituto de Salud Pública.
7. Contraloría General de la República.
8. Municipios pertenecientes a la red SSMC
9. Organizaciones sociales y comunitarias.
10. Asociaciones de funcionarios.

En relación a las asociaciones de funcionarios de la institución, éstas se señalan a continuación:

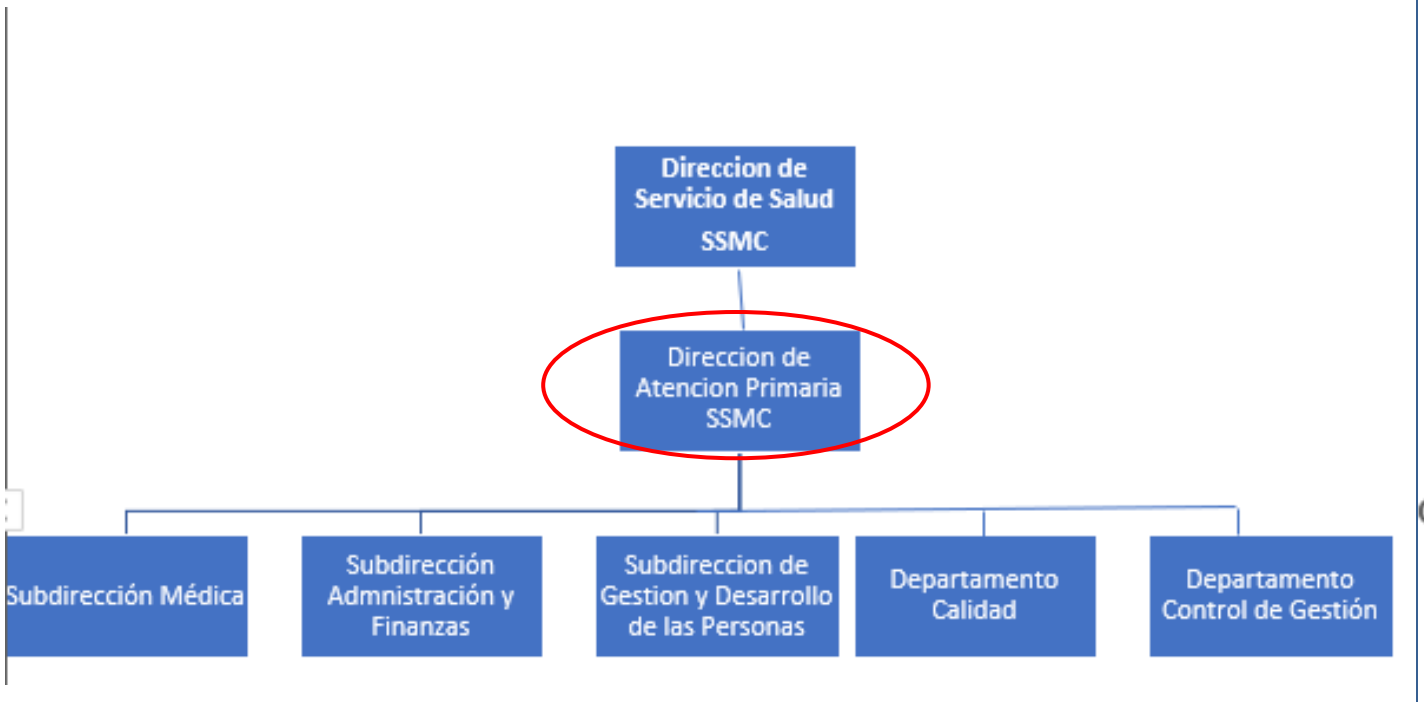
APRUSS DSSMC	4
FENATS DAP	409
FENATS CHUCHUNCO	129
ASOCIACION FUNCIONARIOS SSMC	2
FENATS NACIONAL ASOFUN	98
AFUSA SSMC	8
ASODEFUN DAP	57
AFUSAP	302
	1009

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio de Salud Metropolitano Central



Organigrama Dirección de Atención Primaria de Salud



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

1. Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.
2. Subdirector/a de Gestión Asistencial SSMC
3. Subdirector/a Administrativo/a (Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros) SSMC
4. Director/a de Atención Primaria
5. Jefe/a de Auditoría
6. Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
7. Subdirector/a Médico/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
8. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
9. Director/a Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
10. Subdirector/a Médico Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
11. Subdirector/a Administrativo Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
12. Director/a Hospital Urgencia Pública
13. Subdirector/a Médico/a Hospital Urgencia Pública

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 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.