

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. VÍCTOR RÍOS RUIZ DE LOS ÁNGELES
SERVICIO DE SALUD BIOBÍO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Biobío, Los
Ángeles

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/ A la Director/a del Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz, le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud, de la red asistencial del Servicio de Salud Biobío y 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, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones.

1. Liderar al establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención contenido en la reforma de salud.
2. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.
3. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y de su red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Velar por la correcta administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento tecnológico, cumpliendo con las metas del establecimiento y de la red asistencial, en el marco de la satisfacción de los usuario/as.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	13
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	2558
Presupuesto que administra	M\$111.145.788.-

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. Liderar el desarrollo y la consolidación del modelo de gestión clínica eficiente y centrada en el usuario/a, con un sólido enfoque de Red.	1.1 Cumplir metas sanitarias y asistenciales definidas por MINSAL y Servicio de Salud, a través de la correcta organización, programación y productividad de los recursos disponibles de manera eficiente y centrado en la experiencia de los/as usuarios/as. 1.2 Liderar la reactivación y recuperación de las atenciones clínicas que se han visto afectadas por efecto pandemia. 1.3 Implementar y fortalecer dentro del establecimiento el plan nacional del cáncer. 1.4 Optimizar la producción hospitalaria, disminuyendo tiempos de espera en servicio de urgencia, disminución de tiempo de estadía hospitalaria, cumplimiento de programación médica y ocupación de pabellones. 1.5 Asegurar la correcta resolución de la demanda de la comunidad, con disminución de los tiempos y Listas de Esperas del Establecimiento.
2. Lograr un adecuado uso de sus recursos para alcanzar el equilibrio financiero.	2.1 Implementar y fortalecer estrategias de gestión destinadas a cumplir con las metas presupuestarias. 2.2 Realizar programaciones e intervenciones orientadas a la identificación y disminución de la deuda. 2.3 Consolidar y optimizar el pago de Grupos Relacionados por el Diagnóstico (GRD, aportando indicadores que retroalimenten la gestión clínica. 2.4 Implementar procesos de gestión en gastos de Farmacia, Compras, Abastecimiento, Servicios de Apoyo; para hacer más eficientes el uso de los recursos.
3. Fortalecer el modelo de atención en Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) para el usuario/as, con el objeto de entregar un servicio de calidad	3.1 Asegurar la participación del Establecimiento en la correcta Articulación en Red tanto con la micro área como con la Red Asistencial Regional. 3.2 Generar redes de trabajo con actores relevantes de la comunidad y con los municipios a cargo de la atención primaria en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio.

	<p>3.3 Asegurar la calidad de atención al usuario/as a través de los correspondientes procesos de Acreditación, con especial énfasis en la Gestión del Riesgo y prevención de eventos adversos</p>
<p>4. Fortalecer las condiciones laborales del equipo humano del hospital contribuyendo a la mejora en la calidad de vida laboral.</p>	<p>4.1 Implementar acciones para avanzar en el cumplimiento efectivo de la política de gestión y desarrollo de personas de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>4.2 Reforzar las instancias de colaboración con las asociaciones de funcionarios, colegios profesionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>4.3 Desarrollar un plan que fortalezca la atracción y retención de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo al personal especializado, en el marco de las políticas sectoriales y de gestión de campos clínicos.</p> <p>4.4 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo que permita capacitar y entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población, considerando la diversidad socio - cultural.</p> <p>4.5 Realizar diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas considerando una perspectiva de género y derechos fundamentales, en relación a los/as funcionarios/as del establecimiento.</p>
<p>5. Fortalecer los procesos de soporte a la operación del establecimiento.</p>	<p>5.1 Liderar la implementación de la estrategia de transformación digital para el soporte tecnológico y sistemas de información.</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 **5°** 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 **75%** Incluye la asignación de zona . Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.403.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Bio Bio.

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.

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

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

Fuente: Artículo N° 2 del DFL N° 16, del 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

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

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

C1. GESTIÓN Y LOGRO

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.

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.

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.

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.

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2571
Presupuesto Anual	M\$111.145.788.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz es el único hospital de alta complejidad de la provincia de Biobío autogestionado en red, con una población a cargo de 425.262 habitantes, con indicadores de excelencia obteniendo como resultado en el proceso de evaluación el año 2020 un 95,19%, cumpliendo además en un 100% con todos los artículos legales exigidos y Re acreditado en calidad el 25-07-2020.

Misión del Hospital:

"Somos un establecimiento asistencial docente y acreditado, que trabaja en red para contribuir a recuperar la salud de la población, otorgando una atención integral, confiable y humanizada, centrada en el usuario/as y la familia, con un equipo humano capacitado y comprometido".

Visión del Hospital:

"Ser un establecimiento intercultural consolidado en la red, reconocido por su capacidad resolutoria, atención de calidad, segura y humanizada, con un equipo de personas que basan sus acciones en los principios y valores de nuestra institución"

Objetivos Estratégicos del Hospital:

O. E. 1: Agregar valor al usuario	O.E.2: Aumentar compromiso, motivación y eficiencia del personal	O.E.3: Aumentar la capacidad de resolución	O.E. 4: Mejorar el desempeño financiero-administrativo	O.E.5: Fortalecer la sustentabilidad organizacional	O.E.6: Fortalecer y optimizar los procesos clínicos críticos.	O.E.7: Fortalecer y optimizar los procesos de apoyo y logísticos
--------------------------------------	---	---	---	--	--	---

El Complejo Asistencial cuenta con especialidades médicas y odontológicas, concentradas en centro diagnóstico terapéutico de atención ambulatoria

En el área odontológica cuenta con una cartera de prestaciones de mediana y alta complejidad, funcionando en 30 sillones dentales con todas las especialidades: ortodoncia, cirugía máxilo facial, endodoncia, trastornos Temporomandibulares, rehabilitación oral, periodoncia, odontopediatría, imagenología, implantología y patología oral, en polo de desarrollo.

La atención cerrada está organizada por adulto médico quirúrgico, maternal e infantil médico quirúrgico y Neonatología, con una dotación de 517 camas que incluyen 116 camas UPC, 183 medias, 89 básicas, 87 obstétricas, 30 de corta estadía y 18 de pensionado.

Del total de camas UPC, 26 corresponden a neonatología, 21 a camas pediátricas y las 69 restantes a UPC adulto.

Este establecimiento cuenta con la única unidad de emergencia hospitalaria de alta resolución con las 4 especialidades básicas, traumatología, cirugía infantil y neurocirugía, con 3 pabellones de urgencia, 2 generales y 1 obstétrico.

Cuenta con 6 pabellones quirúrgicos no ambulatorios y 5 pabellones de cirugía mayor ambulatoria con una eficiencia en su uso de 75.8% (abril 2022). También cuenta con 2 salas de parto, y 1 pabellón obstétrico dado que se definió toda la atención obstétrica de la provincia en este establecimiento, dejando para los 6 HFC sólo la atención de partos inminentes, en razón a dar la mayor seguridad de atención a las gestantes.

Posee camas de hospitalización intensivas psiquiátricas 20 adultas y 10 infanto-adolescentes y atención ambulatoria territorializada en 3 COSAM para la provincia, además de dispositivos de tratamiento ambulatorio: hospitales de día para ambas poblaciones, centros diurnos de rehabilitación psiquiátrica y dispositivos residenciales comunitarios: residencias protegidas y hogares protegidos.

El establecimiento cuenta con una infraestructura moderna recientemente normalizada, cuyo término fue el año 2015, quedando el establecimiento con una superficie de total de alrededor de 77.000 M2.

Actualmente, el Complejo Asistencial posee convenios asistenciales docentes para diferentes carreras de la área de la salud, incluida medicina y odontología, con centros formadores tanto universitarios como institutos de formación técnica, así como formación de postgrado para especialidades médicas de medicina interna, cirugía y anestesia con la Universidad de Concepción y rotaciones de especialidad con la Pontificia Universidad Católica de Chile, U. Católica de la Santísima Concepción y con la Universidad de Chile.

Bienes y servicios del Hospital:

DETALLE	Año 2020	Año 2021	Año 2022
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	10,902	9,924	4,14
CONSULTA URGENCIA	79,221	95,362	45,547
CONSULTA AMBULATORIA	115,9	145,904	52,343
TELEMEDICINA	1,209	1,17	374
CONSULTAS PROFESIONALES NO MÉDICOS (Rem 07)	52,157	51,461	17,436
CONSULTAS PROFESIONALES NO MÉDICOS (Rem 06 Y 04)	7,94	14,256	8,603
DIÁLISIS	4,56	4,523	1,723
VISITAS HOSPITALIZACIÓN DOMICILIARIA	15,052	18,925	6,214
EXÁMENES LABORATORIO	2,036,547	2,856,900	1,094,900
EXÁMENES MEDICINA TRANSFUSIONAL	95,35	98,875	37,412
IMAGENOLOGÍA	95,766	133,849	51,147
EXÁMENES ANATOMÍA PATOLÓGICA	28,792	40,133	15,622
EGRESOS HOSPITALARIOS	19,553	20,326	7,776

Indicadores de GRD al año 2022, se pueden apreciar en el siguiente detalle:

PESO MEDIO GRD MEDIO	OUTLIERS SUPERIORES	INDICE FUNCIONAL	PESO
ENERO	4,65%	0,95	1,0905
FEBRERO	4,70%	0,96	1,1057
MARZO	4,68%	0,91	1,0992
ABRIL	5,06%	0,95	1,0427

En cuanto a las listas de espera del establecimiento, se muestra el detalle en la siguiente información Corte 30.04.2022:

LISTA DE ESPERA QUIRÚRGICA: 51.382
LISTA DE ESPERA AMBULATORIA: 9.785
LISTA DE ESPERA ODONTOLÓGICA: 15.475

En lo referido a la deuda de establecimiento esta corresponde a M\$4.559.658.- al mes de abril del presente año.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Directora/a del Hospital de Los Ángeles debe interactuar fluidamente con:

Usuarios Internos:

- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades, relacionándose con toda la comunidad hospitalaria.
- El equipo directivo del Hospital para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.
- Subdirecciones: Médica, de Gestión y Desarrollo de Personas, de los Cuidados y Administrativa.
- Unidades asesoras: Auditoría, Calidad, IAAS, entre otras.
- Centros de Responsabilidad, Centros de Costos, Departamentos y Unidades dependientes de las Subdirecciones.
- La Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, administrativa y de gestión y desarrollo de personas, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de las personas.
- Los comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, instancias relevantes que cumplen un rol asesor en la toma de decisiones.
- Las organizaciones gremiales existentes y colegios profesionales, en forma periódica y planificada, con el objeto de abordar temas sentidos por los funcionarios.

Usuarios Externos

- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Centros de Atención Primaria para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización, en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Voluntariado activo y organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

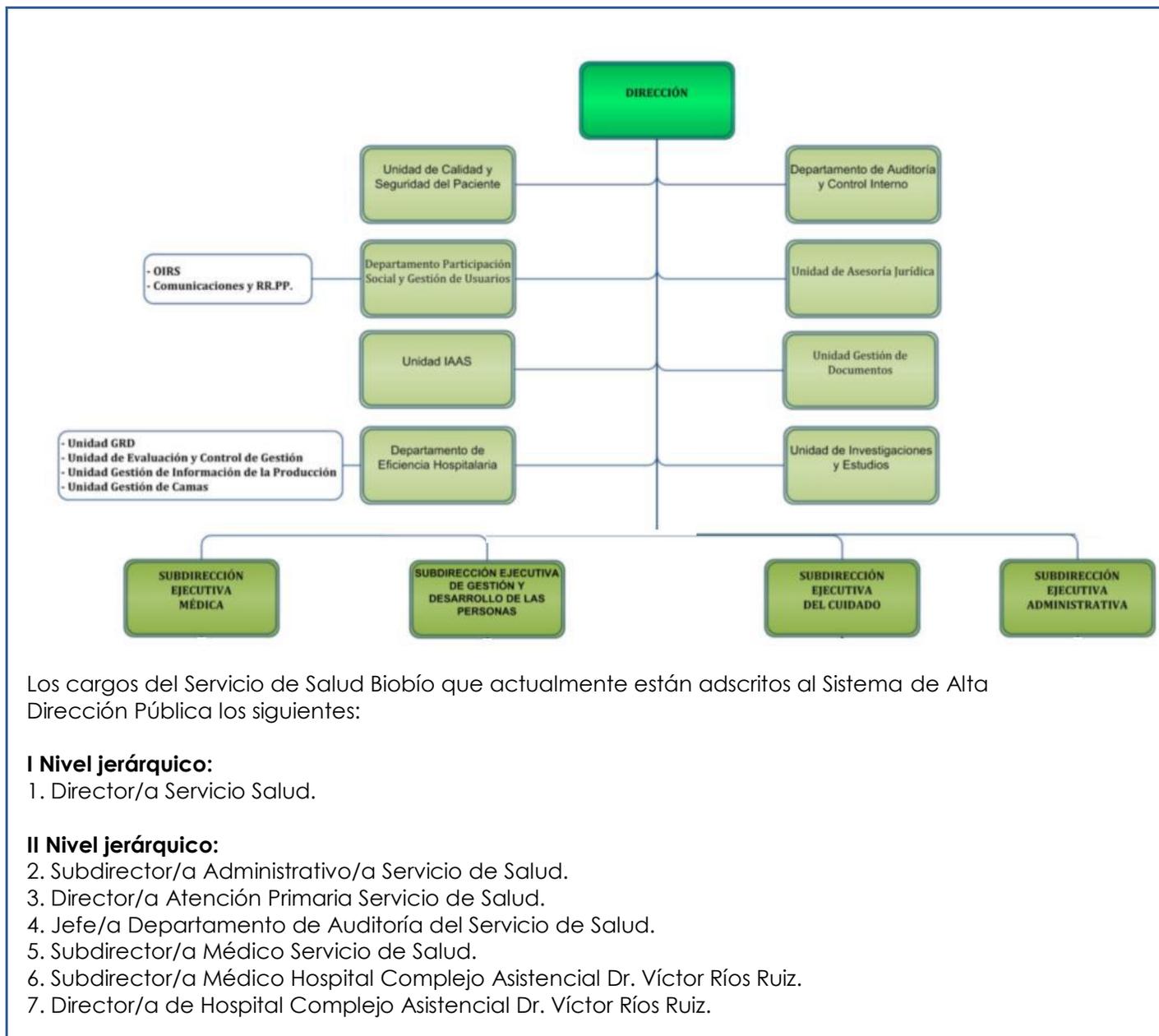
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Universidades con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Ministerio de salud.

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios del establecimiento son:

Asociación de funcionarios	Número de Afiliados
Fenats Histórica	700
Fenats Regionalizada	667
Fentess	52
Fenpruss	153
Asenf	301
Total	1873

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 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."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, 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.

- 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.