

**DIRECTOR/A HOSPITAL ROBERTO DEL RÍO  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Independencia, Región Metropolitana, Santiago

## **I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

### **1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

#### **Misión del Cargo:**

Al/a la Director/a del Hospital Roberto del Río del Servicio de Salud Metropolitano Norte le corresponderá dirigir la gestión técnico asistencial en forma eficiente, propendiendo la entrega de prestaciones de salud que se enmarquen en el contexto de una atención oportuna, integral y de calidad a sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y coordinado con los otros establecimientos de la Red Asistencial.

#### **Funciones Estratégicas del Cargo**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Roberto del Río le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar una eficiente coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Norte, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los diferentes planes y programas ministeriales que buscan solucionar los problemas de salud de las personas.
2. Ajustar e implementar la Planificación Estratégica del Hospital, asegurando el cumplimiento de los objetivos sanitarios.
3. Asegurar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión, Metas Sanitarias, Autogestión, Garantías Explícitas en Salud (GES), entre otros compromisos definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras instituciones relacionadas.
4. Garantizar la capacidad resolutive del establecimiento, optimizando los recursos propios y realizando acciones conjuntas con la Red Asistencial, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red.
5. Liderar el proceso de reacreditación institucional con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Garantizar la correcta gestión administrativa de los recursos financieros y físicos, la oportuna gestión de abastecimiento y la utilización y fomento de las tecnologías de información y comunicación (TIC).
7. Asegurar una adecuada gestión y desarrollo de las personas que trabajan en el Hospital, promoviendo un ambiente laboral que permita mejorar la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios.
8. Gestionar y fomentar las relaciones del establecimiento con la comunidad, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-06-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

**\* 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>12</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>957</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$38.848.338</b>

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar y Optimizar la gestión clínica, administrativa, y financiera del hospital y la coordinación con la Red Asistencial del Servicio de Salud MN	1.1 Cumplir las garantías GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos. 1.2 Fortalecer y replicar los procesos clínicos que permitan optimizar la producción hospitalaria, disminuyendo tiempos de espera en servicio de urgencia, tiempo de estada hospitalaria, cumplimiento de programación médica y ocupación de pabellones. 1.3 Liderar la implementación de la estrategia del soporte tecnológico y sistemas de información, con foco en los proyectos de transformación digital impulsado por la autoridad.
2. Lograr un desempeño eficiente y efectivo del establecimiento, mediante un adecuado uso de sus recursos para alcanzar el equilibrio financiero.	2.1 Generar estrategias de gestión que mantengan el equilibrio financiero y la reducción de la deuda. 2.2 Optimizar el proceso de compra y contrataciones del establecimiento ajustándose al marco normativo vigente para las compras públicas. 2.3 Implementar y Fortalecer medidas y estrategias de gestión destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero, velando por el buen uso de los recursos
3. Optimizar la entrega de una atención de excelencia garantizando la calidad y seguridad para los usuarios del Hospital y con la red asistencial.	3.1 Alcanzar y mantener los estándares de acreditación como prestador GES. 3.2 Optimizar la integración del establecimiento a la Red de Salud, contribuyendo a la continuidad asistencial y la resolución de los problemas de salud de la población asignada. 3.3 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad y el Consejo consultivo, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio de Salud

<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 Actualizar, implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y servicios de apoyo, de acuerdo a los lineamientos presidenciales y ministeriales.</p> <p>4.2 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>4.3 Implementar el Código de Ética del establecimiento, con el fin de resguardar como valor fundamental la probidad y la conducta ética al interior del Establecimiento.</p> <p>4.4 Desarrollar e Implementar acciones para fortalecer los ambientes laborales, la política de gestión y desarrollo de personas, elaborando y ejecutando un plan de trabajo que permita capacitar y entregar herramientas a los funcionarios, en los procesos de atención a la población inmigrante y otras, considerando la diversidad socio - cultural de la población.</p>
<p>5. Fortalecer el rol del hospital en la red asistencial del servicio de salud, a través de la implementación y ejecución de su planificación estratégica, de manera de establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector</p>	<p>5.1 Generar y consolidar instancias de participación y trabajo conjunto con los actores relevantes de la comunidad, Consejo consultivo y atención primaria, con el fin de potenciar el modelo de salud familiar con la mirada de multimorbilidad para la continuidad de la atención</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 **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 **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.226.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Norte.

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).

## 2 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.<sup>1</sup>

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 2º, del DFL N° 28 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 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer 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.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas.

### 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.

<sup>1</sup>Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b></p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></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><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></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><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></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>

### 3 CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>957</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$38.848.338</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

**Misión Institucional:**

Como hospital miembro de la red asistencial pública de salud estamos al servicio de los niños y sus familias, brindando atención sanitaria integral, privilegiando la calidad técnica, humana y los estándares de seguridad.

Formamos un equipo humano calificado, comprometido, con alto sentido de pertenencia, y trascendemos formando personal de salud como un aporte al desarrollo del país.

**Desafíos del Hospital**

De acuerdo a las estadísticas y datos epidemiológicos que son posibles de encontrar en los registros de salud pública, en la actualidad el Hospital de niños Dr. Roberto del Río se iza como el establecimiento pediátrico más grande del país en términos de camas, infraestructura, cantidad de atenciones, docencia, diversidad de especialidades y complejidad. Asimismo, el establecimiento es parte integrante de un sistema en red para patologías complejas y patologías GES, definido por el Ministerio de Salud a partir del año 2013. En este contexto, es necesario precisar que es centro de referencia para enfermedades complejas tales como Cardiopatías Congénitas, Fisurados, Oncología, Insuficiencia renal en Peritoneo diálisis, Grandes quemados, Hemofilia, Psiquiatría infantil, Cirugía de Tórax, Cirugía neonatal, Escoliosis, Neurocirugía, Trauma de alta complejidad, Terapia de circulación extracorpórea (ECMO) y Retinopatía del prematuro. Adicionalmente atiende a pacientes derivados desde la III y IV región y otras regiones del país.

No obstante todo lo anterior, es importante considerar que su infraestructura data de fines de los años 30 en el siglo pasado, situación que limita de forma importante la posibilidad de acceder a instalaciones acordes a las demandas actuales. Esto implica, también, que existe obsolescencia y un notorio retraso tecnológico de su equipamiento, lo cual significa una inminente necesidad de reposición.

Todo esto hace imperativo que el hospital enfrente la necesidad de iniciar en un futuro el proceso de normalización y reposición de su edificio, incorporando en ello las actuales brechas de infraestructura, equipamiento y recurso humano.

**Cobertura Territorial**

El Hospital de Niños, Dr. Roberto del Río, es un establecimiento de salud asistencial docente que forma parte de la red del sistema público de salud, y tal como su nombre lo indica, su especialidad es la atención médica de alta complejidad en población infantil del país, que además tiene el rol de centro de referencia regional y nacional de enfermedades complejas pediátricas, tales como: hemofilia, cáncer infantil, criocirugía infantil, escoliosis, fisura palatina, y retinopatía del prematuro, siendo uno de los tres establecimientos en Chile orientados exclusivamente a la medicina infantil. Este Hospital atiende a la población beneficiaria infantil que asciende a 328.000 inscritos.

El Hospital Dr. Roberto del Río, integra la Red Asistencial del Servicio de Salud

Metropolitano Norte, y atiende a la población inscrita en los Centros de Salud Primarios de las comunas de Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura, Colina, Lampa y Til Til.

El Hospital es referente nacional de la especialidad de cardiocirugía, por lo que recibe pacientes de todo el país.

El Establecimiento cuenta con todas las especialidades médicas y quirúrgicas relacionadas con la Pediatría y es campo docente de diversas universidades en las carreras de Medicina, Enfermería, Kinesiología, Psicología y Tecnología Médica, entre otras. Asimismo se realiza formación de post grado en diversas profesiones. Cuenta con una dotación de 957 funcionarios, 23 boxes de consulta, 225 camas y 9 boxes de procedimientos.

La deuda del Hospital Roberto del Río durante el año 2019 alcanzó los \$1.296.869.588.

En materia de Lista de Espera, al fecha 31/12/2019 posee una Lista de Espera de 10.236 con una espera de 300 días (consulta nueva especialidad) y una Lista de Espera Quirúrgica de 1.254 casos con un promedio de espera de 171 días.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

#### **Usuarios Internos:**

El Director del Servicio de Salud Metropolitano Norte.

Los/as Subdirectores/as de dicho servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, financiera - presupuestaria y de gestión y desarrollo de las personas.

Los/as Subdirectores/as y Jefes/as de los Servicios Clínicos y administrativos del Establecimiento.

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Junto a lo anterior, le corresponde mantener una adecuada relación con los distintos gremios existentes en el establecimiento.

#### **Usuarios 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.

Asimismo se relaciona con las siguientes instituciones:

Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).

Directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud.

Universidades con las cuales mantiene convenios docentes asistenciales.

Directores de consultorios y postas municipales de salud.

Directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.

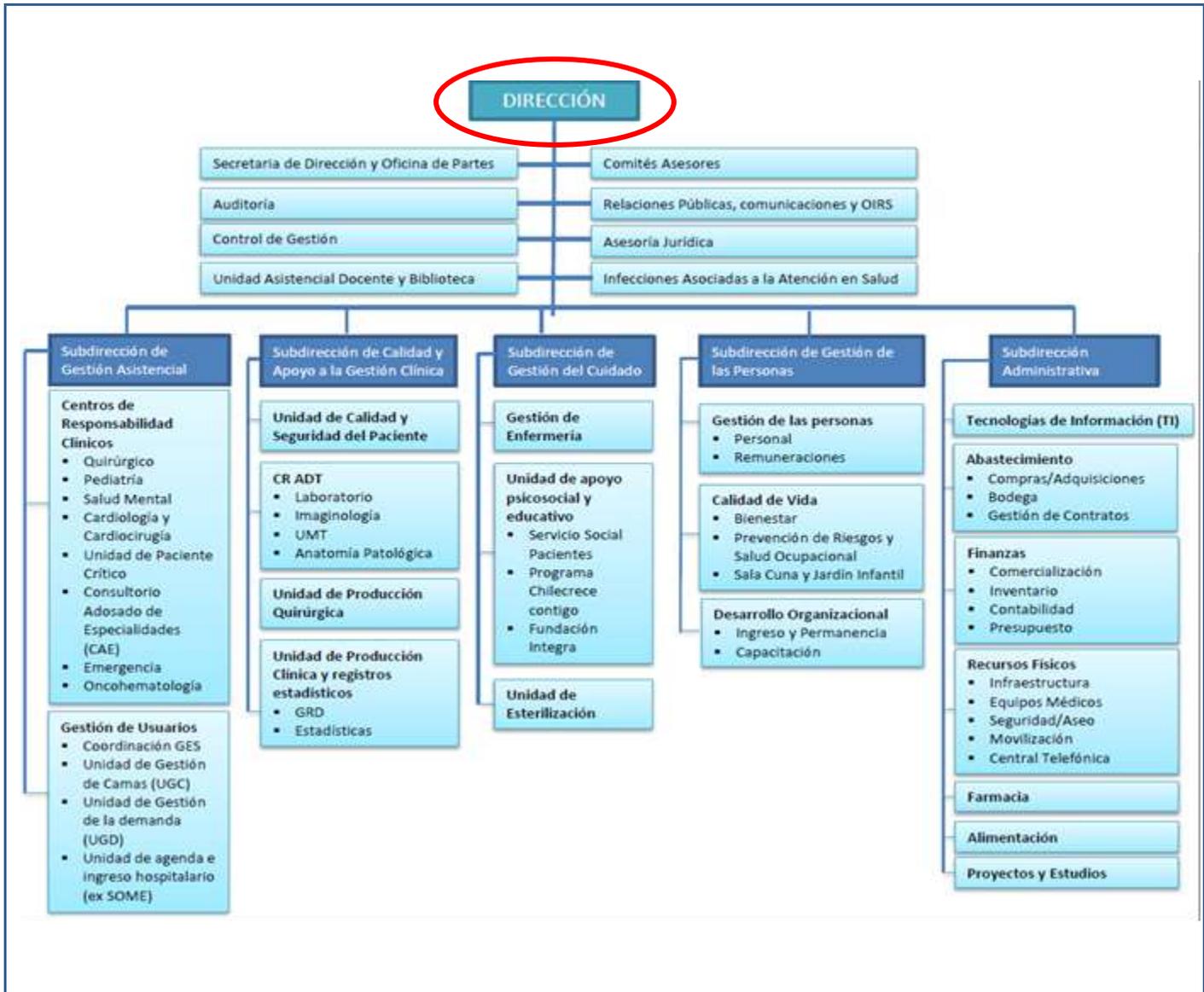
Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.

#### **Actores Claves**

<b>ASOC. GREMIAL</b>	<b>CANTIDAD FUNCIONARIOS</b>
ASOC. FUNCIONARIO N°1 RRIO	116
APRUS	99
FENATS	291
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS MEDICOS	139
TEC PARAMEDICO RRIO	151
<b>TOTAL</b>	<b>929</b>

Fuente: SIRH

3.4 ORGANIGRAMA



#### **IV.CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

##### Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

##### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

##### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

##### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

##### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

##### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado, por regla general.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar,

en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

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

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

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

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

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

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

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

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

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos, pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del

Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

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.”