

**SUBDIRECTOR/A MEDICO HOSPITAL CLINICO SAN BORJA ARRIARÁN SERVICIO
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector/a Médico de Hospital le corresponde el desarrollo de la gestión clínica y asistencial tanto del establecimiento hospitalario como en las tareas de coordinación extra hospitalaria. Para ello, desarrolla su trabajo tanto en los ámbitos de gestión clínica, coordinación, conducción y control del quehacer clínico de las distintas unidades y servicios que componen el hospital de urgencia, así como a través de su vínculo con el resto de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central y la Región Metropolitana. Es el encargado de asegurar los niveles de producción del establecimiento.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Médico del Hospital Clínico San Borja Arriarán, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Colaborar con la dirección del establecimiento en materias de gestión clínica y asistencial, facilitando la toma de decisiones en la definición de las prioridades de las acciones de salud a ejecutar.
2. Liderar, dentro de los ámbitos de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, aseguramiento de la calidad, modelo de atención y la planificación estratégica que posea el establecimiento, para dar cumplimiento a lo contenido en la Reforma de Salud y plan de modernización de las redes asistenciales.
3. Gestionar y coordinar los Centros de responsabilidad, de costo y gastos, correspondiente al área Clínica, Apoyo Clínico, y de las patologías de Garantías Explícitas de Salud (GES) que se atienden en el establecimiento, de manera eficiente y oportuna, respondiendo así a las necesidades de salud de la población.
4. Velar por el desarrollo de la capacidad resolutive del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial.
5. Contribuir al mejoramiento de los sistemas de información, que permita contar con información adecuada para la toma de decisiones en el ámbito asistencial, en concordancia con los procesos administrativos del establecimiento.
6. Velar por el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud para su establecimiento.
7. Liderar la gestión docente asistencial, de investigación y extensión del establecimiento garantizando el cumplimiento de la normativa y convenios con centros formadores.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-01-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola G.

* 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	39
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	1.255
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

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. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES), y velar por la ejecución de los programas de prestaciones institucionales y valoradas convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) por el Hospital Clínico San Borja Arriaran, aumentando la producción asistencial y utilizando eficientemente los recursos disponibles.	<p>1.1 Gestionar con los equipos del establecimiento la implementación y diseño de una estrategia constante, para el mejoramiento del cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital Clínico San Borja Arriaran.</p> <p>1.2 Velar por el cumplimiento de la ejecución programada de las prestaciones GES valoradas comprometidos con Fonasa por el Hospital Clínico San Borja Arriaran, para lograr obtener el financiamiento correspondiente de acuerdo a la producción realizada.</p> <p>1.3 Liderar el proceso de definición de la cartera de servicios del Hospital Clínico San Borja Arriaran, para asegurar la programación y ejecución de las prestaciones promoviendo la continuidad de la atención de las y los usuarios de la red.</p>
2. Cumplir con todos los requerimientos asociados a la mantención del Hospital Clínico San Borja Arriaran como un Establecimiento Autogestionado y en acreditación en calidad.	<p>2.1 Contribuir dentro del ámbito de su competencia al cumplimiento de las metas asociadas a la evaluación del Hospital Clínico San Borja Arriaran como establecimiento Autogestionado.</p> <p>2.2 Contribuir dentro del ámbito de su competencia a la re acreditación del establecimiento mediante el cumplimiento y mantención de las características asociadas a la evaluación del Hospital Clínico San Borja Arriaran como establecimiento Acreditado en Calidad.</p>
3. Impulsar estrategias para aumentar la producción asistencial, utilizando eficientemente los recursos disponibles.	<p>3.1 Implementar y controlar los centros de responsabilidad (de ingresos y costos) para cada división clínica, estimando la demanda de prestaciones y la dotación óptima por cada una de ellas, generando las condiciones para el buen desempeño de los equipos clínicos.</p> <p>3.2. Mejorar la eficiencia en la gestión de pabellones, camas y operación de los Servicios, mediante la optimización del uso de recursos utilizados en la actividad propia de servicios.</p> <p>3.3 Potenciar el uso de la telemedicina para mejorar las vías de acceso a la atención.</p> <p>3.4 Desarrollar un plan que fortalezca la atracción y retención de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo al personal</p>

	3.5 Desarrollar la Estrategia Nacional de Salud en el Hospital Clínico San Borja Arriarán, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos sanitarios.
4. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Médica, aportando a todas las otras áreas o divisiones del Hospital, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	<p>4.1 Colaborar con el cumplimiento de las normas generales de gestión y desarrollo de las personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>4.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas.</p> <p>4.3 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo, incluyendo políticas y procedimientos.</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.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la ley N°20.498, quienes se desempeñen en los cargos de subdirector médico de servicio de salud, de hospital y de establecimientos de salud experimentales, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, podrán optar por jornadas de 33 o 44 horas semanales.

Para los subdirectores médicos del Sistema de Alta Dirección Pública no se hace exigible la dedicación exclusiva al cargo, por tanto el médico podrá destinar tiempo al ejercicio libre de su profesión, docencia o cualquier otra actividad que no incluyan cargos de responsabilidad directiva en instituciones de salud, sean estas públicas o privadas.

La Asignación de Alta Dirección Pública para el presente cargo es del **70% de las remuneraciones de carácter permanente.(1)**

Las simulaciones de **renta promedio mensuales referenciales, con escala única de sueldos**, para el ejercicio del presente cargo, se exponen a continuación:

Detalle	Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 33 horas semanales		Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 44 horas semanales	
	Funcionario \$	No funcionario \$	Funcionario \$	No funcionario \$
Subtotal Renta Bruta	2.852.010.-	2.585.419.-	3.802.680.-	3.447.226.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.857.807.-	1.671.193.-	2.477.076.-	2.228.258.-
Total Renta Bruta	4.709.817.-	4.256.612.-	6.279.756.-	5.675.484.-
Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial	3.891.794.-	3.499.772.-	5.100.441.-	4.649.159.-

Si el candidato seleccionado opta por desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, también podrá elegir que su remuneración sea por el sistema establecido en la ley N°19.664, de los profesionales funcionarios de los servicios de salud (médicos cirujanos, farmacéuticos o químicos farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas), que permite que los funcionarios de los servicios de salud que postulan a un cargo de subdirector

médico y que resulten seleccionados para ocuparlo mantengan sus condiciones remunerativas que son propias y variables por cada candidato, o por la *Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249*.

(1) 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. (Inciso 2° artículo sexagésimo sexto bis ley N°19.882). En el presente cargo, si quien asume opta por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 la Asignación de Alta Dirección Pública es del **67% de las remuneraciones de carácter permanente**.

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 del Ministerio de Salud.

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 Médico Cirujano, otorgado por una Universidad 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 1 año de experiencia en cargos directivos, gerenciales y/o jefaturas en materias de gestión clínica en instituciones de salud públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en establecimientos o redes de prestadores de salud pública.**

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

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

*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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C2. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.326
Presupuesto Anual	\$ 144.526.675.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión del Hospital Clínico San Borja Arriarán:

“Somos un hospital de alta complejidad, asistencial-docente y base de la red del Servicio de Salud Metropolitano Central, que entrega una atención de salud oportuna y centrada en el usuario, mediante equipos humanos competentes y comprometidos, en un ambiente que promueve la excelencia, la investigación y la innovación, contribuyendo al bienestar de las personas y su comunidad.”

Visión del Hospital Clínico San Borja Arriarán:

“Ser reconocido como un hospital resolutivo, inclusivo, de vanguardia, que entrega una atención acorde a las necesidades de los usuarios con altos estándares de calidad, en un ambiente acogedor y de respeto, promoviendo el desarrollo de su equipo humano acorde a los desafíos en salud.”

Contexto Estratégico del Hospital:

El Hospital Clínico San Borja Arriarán (HCSBA) es un establecimiento de alta complejidad, que cumple con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

- Integrado a la red asistencial.
- Con un proyecto de Desarrollo Institucional.
- Con ejecución presupuestaria autónoma.

Es el hospital base de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central, que brinda atenciones en salud ambulatoria y de hospitalización de alta complejidad. Posee 24 servicios clínicos y cuenta con 56 especialidades, urgencia infantil, una de las principales maternidades de la capital.

Este Centro asistencial tiene asignada la atención de usuarios pertenecientes a las comunas de Santiago, Estación Central, Maipú y Cerrillos, y es centro de referencia nacional en varias especialidades, de Arica a Punta Arenas.

La población asignada es de 1.405.323 y de cerca de 600 mil inscritas en la Atención Primaria, de las que un 57% corresponden a mujeres y el 43% a hombres, sumándose además una población migrante que va en aumento.

El Hospital San Borja de Arriarán está ubicado en un terreno de 43.772 m², en Calle Santa Rosa, Santiago Centro, y lo compone un edificio principal (nueve pisos) y otro edificio anexo que alberga al Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT), con un total de 81.920 m² de construcción.

Es un centro docente asistencial de alta complejidad del Servicio de Salud Metropolitano Central, campo clínico para ocho carreras de la salud (**medicina, enfermería, obstetricia y puericultura, tecnología médica, kinesiología, nutrición y dietética, química y farmacia y técnicos en enfermería de nivel superior**) y formador de especialistas y subespecialistas médicos y odontológicos.

En la actualidad cuenta con una dotación total de camas de 503, que se pueden dividir en:

Camas básicas	310
Camas de cuidados medios	74
Camas críticas	119

Productos y Servicios del Hospital:

1. Servicios para la Mujer y el Recién nacido, de Ginecología, Maternidad y Neonatología.
2. Servicios de Cirugía y Quemados Infantil.
3. Servicios de Emergencia Infantil.
4. Servicios de Traumatología para adultos y niños.
5. Servicios de Cirugía de Columna.
6. Servicios de Infectología para el control y Tratamiento del VIH y otras patologías infecciosas.
7. Servicios ambulatorios y de hospitalización electivos en todas las especialidades y subespecialidades para pacientes adultos.
8. Servicios ambulatorios y de hospitalización electivos para pacientes pediátricos.
9. Servicios de Cardiocirugía y Hemodinamia.
10. Servicios de Psiquiatría Adulto y Neuropsiquiatría Infantil.

Actualmente, el Hospital Clínico San Borja Arriarán enfrenta los siguientes desafíos:

- Poseer una cultura de calidad en la organización, cumpliendo con los estándares de acreditación vigentes, e instalación de procesos que aseguren la mantención y mejora de los requisitos de acreditación.
- Responder oportunamente a las necesidades y solicitudes ciudadanas.
- Instalar el mejoramiento continuo de los procesos clínicos y administrativos en la organización.
- Reducción de listas de espera quirúrgica y de consulta de especialidades.
- Optimizar los procesos de gestión de las Garantías Explícitas en Salud.
- Fortalecer la coordinación con la red asistencial.
- Contar con un plan anual de licitación y de compras eficaz, que propicie la eficiencia en los procesos de compra.
- Mejorar y mantener la salud de los funcionarios, a través de la implementación de mejoras del clima laboral, y fortalecimiento de la unidad de salud de los trabajadores.
- Fortalecer a la Institución como centro formador.

Los principales bienes y servicios otorgados por el/la Director/a del Hospital Clínico San Borja Arriarán son los siguientes:

Indicadores	2019	2020	2021
Nº de camas (promedio camas en trabajo)	510	446	285
Egresos	26118	16936	7526
Promedio días estada	5,8	6,9	9,1
Índice Ocupacional	80,9	76,0	74,7
Índice Letalidad	1,0	1,8	2,0
Rotación	51,2	38,0	26,4
Indicadores de Hospitalización	2019	2020	2021
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores	19093	11756	7540
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	23936	9200	5963
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Electivas Realizadas	10709	6410	2834
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias	2716	1509	1807
Actividad Médica	2019	2020	2021
Consultas de Urgencia	77661	33266	10377
Consultas de Especialidad Realizadas en Red	271916	130550	128362
Total de Partos Excluye Cesáreas	3371	2765	967
Cesáreas	1931	1575	638
Cesáreas %	36,4	36,4	39,7

Fuente: Unidad estadística, Departamento Desarrollo Estratégico HCSBA

Proyectos de inversión:

- Estudio Preinversional Hospitalario
- Rediseño arquitectura y especialidades
- Ejecución obras de mitigación para preparar ejecución de reconstrucción
- Ejecución reconstrucción
- Modernización tecnológica (registro a hiperconvergencia)

Las Lista de espera abierta del HCSBA al 28-12-2022:

Lista Espera	Nº Casos
Consultas Especialidad Médica	27.405
Consultas Odontológicas	5.524
Intervenciones Quirúrgicas	4.152

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

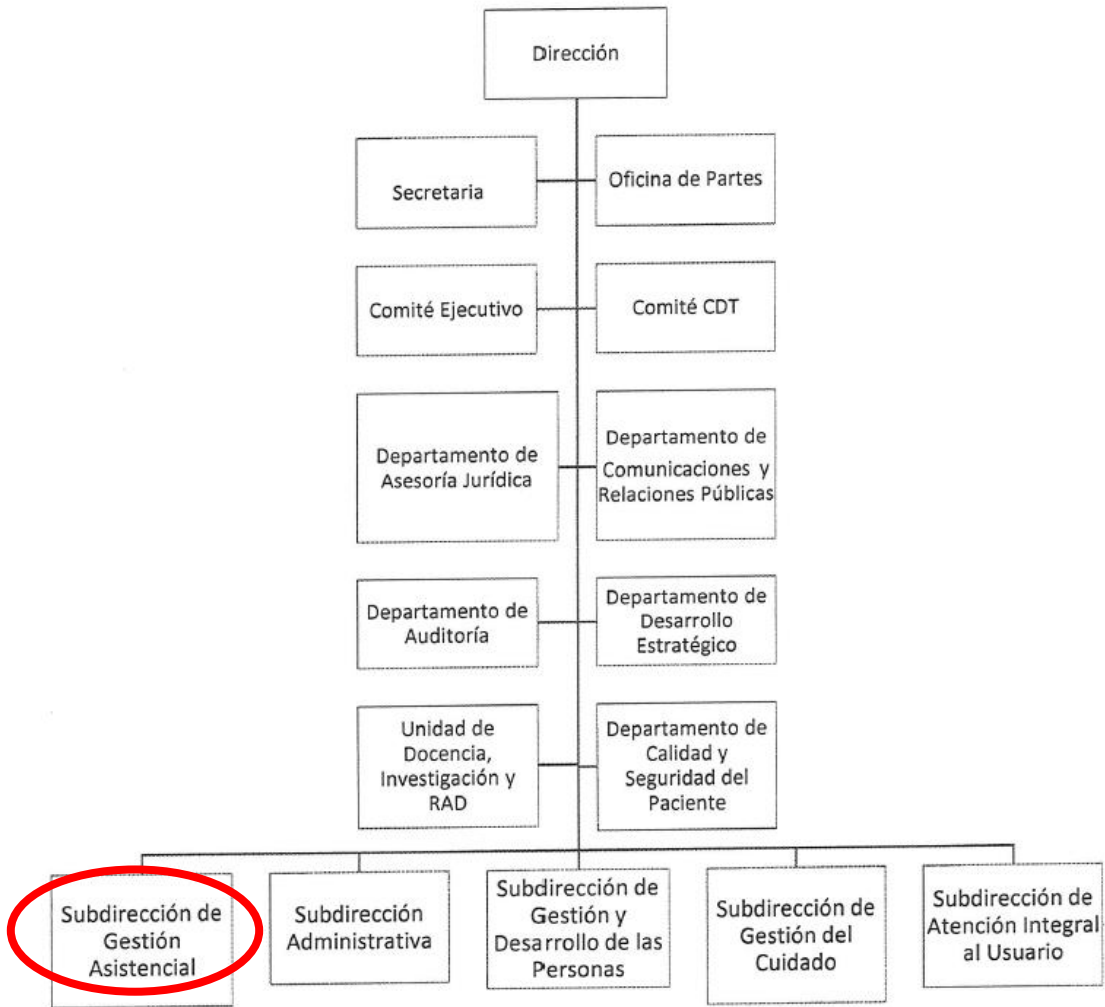
Subdirector/a Médico/a del Hospital Clínico se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

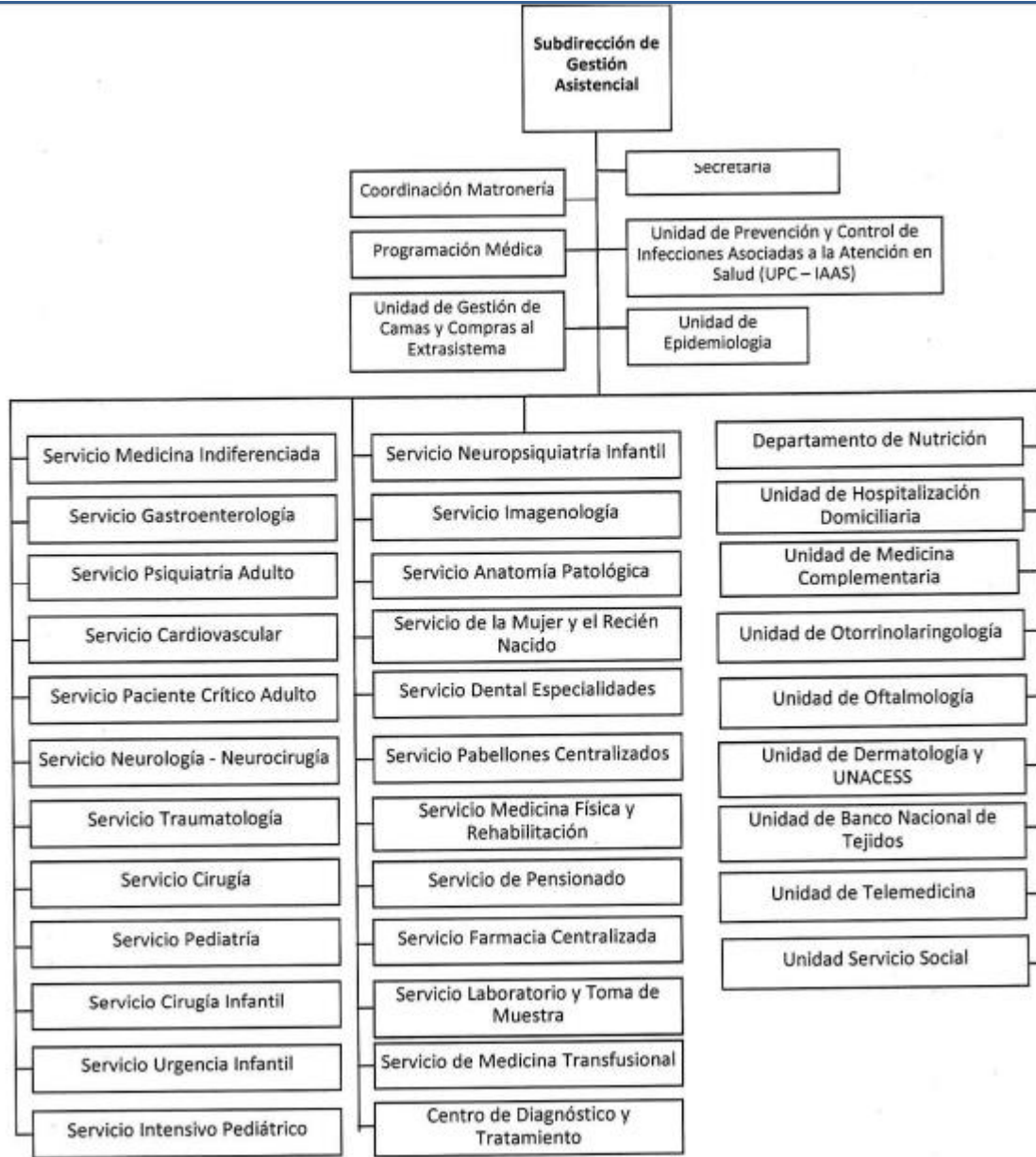
- El/La Directora/a del Hospital, en su calidad de máxima autoridad del Establecimiento.
- Los/as Subdirectores/as de dicho hospital en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, Administrativa, Gestión atención integral al usuario y Gestión y Desarrollo de Personas.
- Además, 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.

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Directivos de la red asistencial: Subdirectores de los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Metropolitano Central, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud (FONASA), Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST) e Instituto de Salud Pública (ISP).

3.4 ORGANIGRAMA





Los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

1. Director/a del Servicio de Salud
2. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
3. Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
4. Director/a de Hospital Urgencia Asistencia Pública
5. Director/a de Hospital Clínico San Borja Arriarán
6. Director/a de Hospital El Carmen de Maipú
7. Director/a Atención Primaria
8. Jefe/a Departamento Auditoría
9. Subdirector/a Médico/a Hospital Urgencia Asistencia Pública
10. Subdirector/a Médico/a Hospital San Borja Arriarán
11. Subdirector/a Médico/a Hospital El Carmen de Maipú
12. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Urgencia Asistencia Pública
13. Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Borja Arriarán.

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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 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.