

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Metropolitano Sur le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y supervisar la gestión de los establecimientos de salud dependientes en las áreas de Recursos Financieros, Recursos Físicos e Inversiones, Tecnologías de la Información, Operaciones, Gestión de Compras y Contrataciones, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del Servicio y la implementación de las políticas nacionales y de la institución, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior de cada establecimiento dependiente, en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como, asimismo, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de cada establecimiento autogestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación de la subdirección en las dimensiones administrativa, financiera, de abastecimientos, y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando la maximización de los recursos organizacionales y lo concordancia con lineamientos institucionales.
3. Gestionar y asegurar el trabajo coordinado y colaborativo con las otras Subdirecciones, y Unidades Asesoras de la Dirección de Servicio y Hospitales, prestando apoyo técnico a todas las jefaturas de la Dirección y establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, programas e iniciativas comprometidas por el Servicio de Salud.
4. Proponer y gestionar anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos y dependencias del Servicio y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
5. Favorecer la adecuada gestión de los recursos financieros en beneficio de los usuarios y usuarias del sistema, en el contexto de cambios y con relación a los procesos de normalización hospitalaria.
6. Velar por el cumplimiento de las políticas, disposiciones legales y normativas en materia de infraestructura, recursos físicos, adquisiciones, administración interna y de tecnologías de la información.
7. Potenciar el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-07-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	110
Presupuesto que administra	\$ 644.939.501.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Garantizar una adecuada gestión de los recursos financieros que dispone el Servicio de Salud, para el desarrollo normal de la actividad clínica productiva contribuyendo así a la entrega de un servicio de calidad a la población usuaria.	1.1. Implementar acciones que permitan una proyección del gasto y un equilibrio financiero del servicio, articulando una eficiente distribución presupuestaria en sus distintas unidades institucionales. 1.2 Implementar medidas de control del gasto, garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales de pago.
2. Disminuir las brechas en materia de infraestructura y equipamiento gestionando la óptima ejecución de la cartera de inversiones propias y sectoriales, así como el mantenimiento y reposición de equipamiento en el marco del desarrollo de la red asistencial del servicio.	2.1. Alcanzar una oportuna ejecución financiera de los montos decretados con el objetivo de minimizar brechas de necesidades en la Red. 2.2. Fortalecer la implementación del actual plan de coordinación de los distintos equipos técnicos considerados para la implementación de la cartera de inversiones del Servicio de Salud, específicamente en la implementación de los proyectos de reposición de los Hospitales Barros Luco y San Luis de Buin. 2.3. Ejecutar oportunamente las actividades consideradas en los proyectos de inversión en todas sus etapas, siempre dentro de su ámbito de competencia. 2.4. Gestionar el mantenimiento de infraestructura, equipos médicos y equipamiento industrial de la Red de Salud, así como la cartera de proyectos de mantenimiento de infraestructura y reposición correspondientes.
3. Gestionar el desarrollo tecnológico de la Red, contribuyendo así a mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando de esta forma la gestión continúa en todos los niveles de la institución.	3.1. Implementar un plan de desarrollo de tecnologías de la información y comunicación, al servicio de la mejora en la calidad y continuidad de la atención, y la integración de la Red en su interoperabilidad, resguardando la usabilidad de la tecnología y la necesidad de los usuarios y usuarias. 3.2 Abordar la estrategia de transformación

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

	digital en el conjunto de la red, propendiendo a un servicio cero papel.
4. Controlar la oportuna y eficiente gestión de los inventarios y el abastecimiento de productos e insumos en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de resguardar la continuidad de la atención y un desarrollo sostenible.	4.1 Aumentar la eficiencia en las compras desarrolladas por la dirección de servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley, respetando la normativa contable (NIC SP). 4.2 Implementar una política de Red, en el ámbito de abastecimiento, que contribuya al uso de los mecanismos de compra eficientes y ajustados a la normativa en las instituciones de la red. 4.3 Promover la incorporación de especificaciones técnicas que conecten con las estrategias de energías limpias, espacios verdes y el desarrollo sostenible en la red del Servicio de Salud.
5. Potenciar las competencias de su equipo de trabajo para dar respuesta a los desafíos institucionales, en coordinación con la red de establecimientos.	5.1 Generar un plan de acción que permita desarrollar las competencias del personal a su cargo y de la red.
6. Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género ³ y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias	6.1 Desarrollar e implementar acciones orientadas a mejorar los ambientes laborales en términos de infraestructura, equipamientos, mobiliario, habitabilidad entre otras, para el logro del trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.545.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur.

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.

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

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

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 27, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo. *

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en proyectos de inversión, física o informática, gestión financiera en instituciones del rubro de la salud. **

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de 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. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
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)	8.235
Presupuesto Anual	\$ 644.939.501.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Metropolitano Sur:

"Somos una institución pública centrada en las personas, que articula, gestiona y desarrolla la Red Asistencial asignada al Servicio de Salud Metropolitano Sur, para satisfacer con equidad sus necesidades de salud, a través de un equipo humano comprometido e innovador, con énfasis en la participación social y resguardando el uso eficiente de los recursos".

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- ✓ Vinculación social: Generar espacios de diálogo e incidencia real de los usuarios y usuarias colectivamente organizados para el desarrollo de las estrategias y políticas de salud en la red.
- ✓ Eficiencia operacional: Mejorar los procesos y utilización de los recursos públicos en aquellas áreas que guarden directa relación con la gestión.
- ✓ Desarrollo de las redes: Incrementar, consolidar, extender y fortalecer la red interna, considerando participación y perspectiva intersectorial.

- ✓ Desarrollo integral de las personas: Generar ambientes laborales sanos y colaborativos, potenciando habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, en todos los equipos de la red.
- ✓ Cultura de innovación: Proceso transversal que amplía las posibilidades de generar soluciones distintas o mejores a las actuales.

Cobertura Territorial y Población:

El Servicio de Salud Metropolitano Sur, perteneciente a la Macrozona Metropolitana, tiene por asignación jurisdiccional el territorio comprendido por 11 comunas: San Bernardo, El Bosque, La Cisterna, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Joaquín y parcialmente La Granja; y 3 comunas con ruralidad: Buin, Calera de Tango y Paine.

La población inscrita validada de FONASA en los Establecimientos de Atención Primaria Municipal del Servicio, asciende a 1.054.228 personas inscritas, que corresponde al 80,2% de la Población total, para el Servicio de Salud (1.314.778 hab.).

Composición de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Sur:

La Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur, pertenece a la Macrozona Metropolitana, y está compuesta por los siguientes establecimientos:

Establecimientos	Total
Nivel Secundario y Terciario	10
Establecimientos Autogestionados en Red (E.A.R.) (Hospital)	3
Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT)	1
Centro de Diagnóstico y Terapéutico (CDT) CMIM	1
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Hospitales de Mediana Complejidad	3
Hospital privado en convenio	1
Atención Primaria de Salud:	108
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	37
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	17
Consultorio de Salud Mental (COSAM)	5
Especialidades Primarias	1
Posta de Salud Rural (PSR)	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	18
Servicio Urgencia Rural (SUR)	4
Servicio de Atención Primaria de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR)	6
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Unidad de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO)	9

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD METROPOLITANO SUR (sin HPSB)						
Información de actividades	2019	2020	2021	2022	2023	may-24
Consultas de Morbilidad APS	856.853	547.627	711.627	864.603	926.869	409.902
Consultas Médicas de Especialidad Hospital (*)	536.991	301.875	414.381	456.433	510.669	222.252
Consultas de urgencia Hospital alta y mediana complejidad	329.652	226.448	266.348	311.768	293.666	118.731
Atenciones de Urgencia APS	901.973	547.639	631.886	855.161	872.694	384.139
Egresos Hospitales	60.293	49.297	52.814	53.478	53.124	20.662
Partos	8.344	7.039	6.239	6.687	6.169	2.403
Cesáreas	3.132	2.737	2.365	2.654	2.603	1.062
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	10.030	6.427	8.582	9.275	10.617	4.879
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	25.956	20.974	21.949	22.521	24.217	10.588

(*) Incorpora atenciones presenciales y remotas desde 2021

(*) Desde 2023 se Incorporan Odontólogos

Las **Listas de Espera** del Servicio de Salud, al 31 de mayo de 2024, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	116.559
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	25.460
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	14.929

(*) Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas comprende Cirugía Mayor y Menor.

El Servicio de Salud al 31 de mayo de 2024, mantiene una **deuda operacional** de \$ **9.741.688.000.-**

PROYECTOS:

PROYECTOS A.P.S.	ESTADO DE PRODUCTOS ESPECÍFICOS	ACTUALMENTE	VALOR OBRAS CIVILES EN CIVILES EN	Población Beneficiaria Directa	Capacidad (Población) (Población)	
APS	CESFAM Eduardo Frei Montalva	Ejecución	Avance de obras 87,9 %	M\$ 3.384.225	30.000	30.000
	SAR Santa Anselma	Ejecución	Avance de obras 14,6 %	M\$ 2.156.745	28.438	50.000
	REPOSICIÓN CESFAM Haydee López	Ejecución	Adjudicación ingresada a TR en CGR	M\$ 9.636.459	30.658	30.000
	REPOSICIÓN CESFAM Julio Acuña Pinzón	Ejecución	Proceso de Licitación Segundo semestre	M\$ 9.590.064	31.034	30.000
	SAR Paine	Preparación de Bases	En elaboración de Bases Administrativas Licitación BAL Licitar segundo semestre	M\$ 2.565.517	68.101	50.000
	SAR Santa Laura	Preparación de Bases	En elaboración de Bases Administrativas Licitación BAL Licitar segundo semestre	M\$ 2.504.726	78.815	50.000
				VALOR FICHA C/ REEVALUACIÓN		
	REPOSICIÓN CESFAM Recreo	Proceso de Licitación	En elaboración de Bases Administrativas Licitación BAL	M\$ 11.362.089	39.034	30.000

PROYECTOS HOSPITALARIOS:

Proyecto: Hospital Barros Luco Trudeau Normalización	Superficie 209.394 MT2	Costo total Proyecto postura a REE M\$ 787.147.646	Etapa Actual, Toma de razón Liquidación del Contrato. Se inició reevaluación del Proyecto para volver a licitar. Financiamiento: Sectorial
Reposición Hospital San Luis de Buin-Paine	Superficie 55.7 25 MT2	Costo total Proyecto M\$ 95.951.956	En etapa final del desarrollo del diseño. Con un 30% de avance en la ejecución Obra Gruesa. Financiamiento: Asociación Público-Privado

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Metropolitano Sur, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

Usuarios y Usuarías Internos:

Subdirectores, Subdirectoras y Jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y establecimientos de atención primaria que dependen de la Red del Servicio, asociaciones de funcionarios y funcionarias, además de toda la dotación del Servicio de Salud, mediante su equipo de trabajo directo. Por otra parte, debe participar y asesorar a los diferentes comités de trabajo existentes en la Dirección del Servicio de Salud.

Usuarios Externos:

El principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial. Además, se consideran clientes externos:

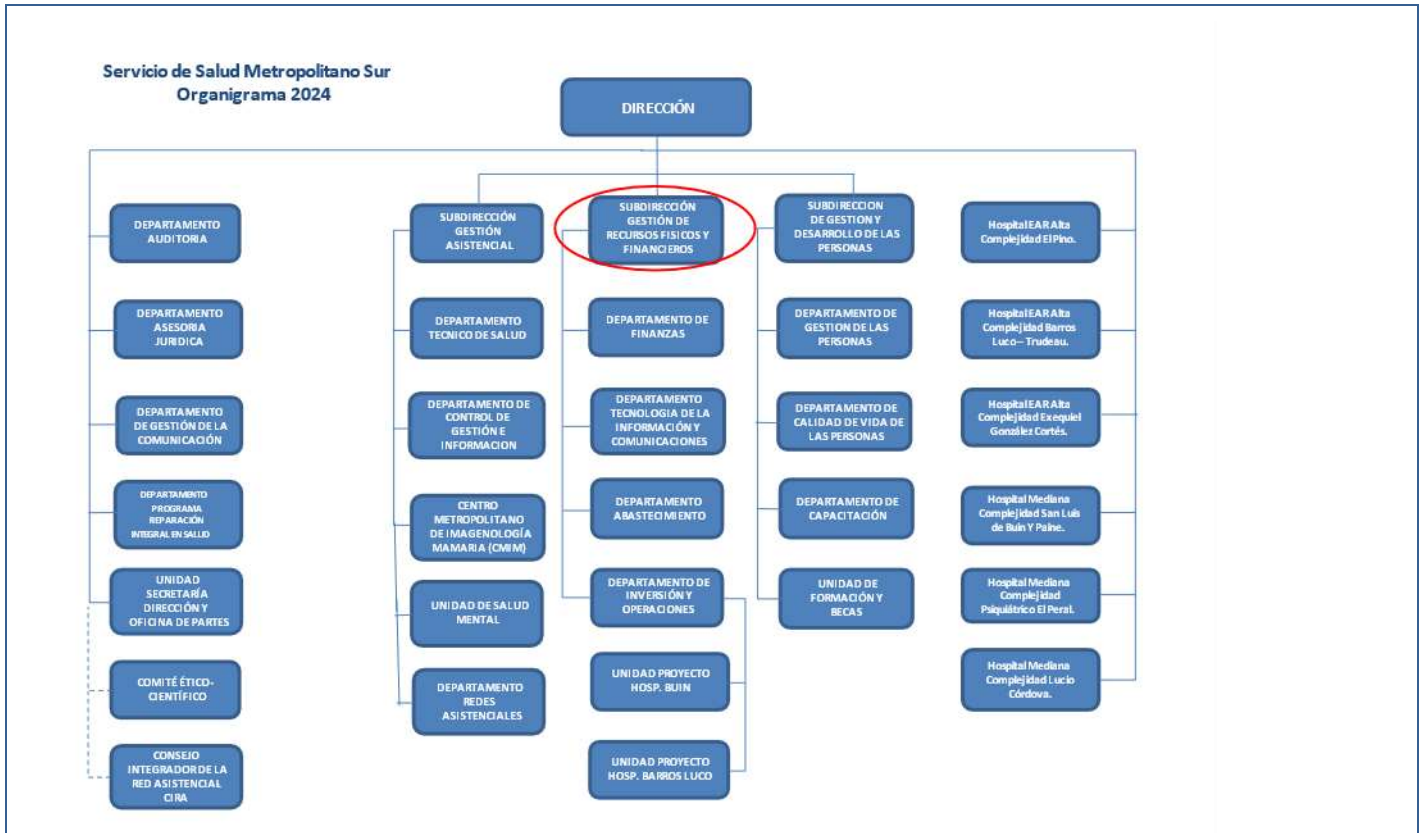
- Fondo Nacional de Salud
- Autoridades Ministeriales de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- SEREMI de Salud
- Intendentes
- Gobernadores
- Municipalidades
- Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio Salud Metropolitano Sur
- Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad
- Secretaría Regional de Desarrollo Social
- Contraloría General de la República
- Consejo de la Transparencia
- Red Privada de Salud de la Región
- Otros Servicios de salud
- Instituciones Académicas Formadoras de Profesionales y Técnicos, así como de Investigación Científica.

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios y funcionarias presentes en el Servicio de Salud son:

Asociación	Nº Afiliados
FENATS Dirección Servicio de Salud	121
APRUSS Dirección de Servicio de Salud	46
FENATS Hospital Exequiel González Cortés	487
APRUSS Hospital Exequiel González Cortés	211
ASENF Hospital Exequiel González Cortés	77
FENATS Hospital Barros Luco	1.476
APRUSS Hospital Barros Luco	277
ASENF Hospital Barros Luco	295
Asoc. Nº 1 Hospital Barros Luco	95
FENATS Hospital El Pino	39
APRUSS Hospital El Pino	93
Asoc. Funcionarios Hospital El Pino	63
ASENF Hospital El Pino	102
FENATS Hospital El Peral	232
APRUSS Hospital El Peral	16
ASENF Hospital El Peral	6
FENATS Hospital Lucio Córdova	152
ASENF Hospital Lucio Córdova	29
FENATS Hospital San Luis de Buin	260
APRUSS Hospital San Luis de Buin	88
Total	4.165

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema Alta Dirección Pública:

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

I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector Médico o Subdirectora Médica del Servicio de Salud.
2. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud.
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría.
4. Director o Directora Atención Primaria.
5. Director o Directora de Hospital Barros Luco.
6. Director o Directora de Hospital Exequiel González Cortés.
7. Director o Directora de Hospital El Pino.
8. Director o Directora de Hospital Lucio Córdova.
9. Director o Directora de Hospital San Luis de Buin y Paine.
10. Director o Directora de Hospital El Peral.
11. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Barros Luco.
12. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Exequiel González Cortés.
13. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa de Hospital Barros Luco.
14. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa de Hospital Exequiel González Cortés.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

-Nombramiento.

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

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.