

**DIRECTOR/A HOSPITAL PSIQUIATRICO DEL SALVADOR
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO - SAN ANTONIO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Ciudad de Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora del Hospital le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo con las políticas públicas del sector salud, para la entrega de servicios de salud mental oportuna y de calidad para su población usuaria.

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Psiquiátrico del Salvador, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el Hospital Psiquiátrico del Salvador hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, acorde a las políticas de salud mental del Ministerio de Salud y del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.
2. Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros del Hospital, apuntando al cumplimiento de las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial.
3. Contribuir con el proceso de planificación de funcionamiento y articulación de la red de salud mental del SSVSA, gestionando las relaciones del establecimiento dentro de la red, conforme a los objetivos sanitarios definidos para éste.
4. Gestionar las relaciones del establecimiento con la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con ésta.
5. Facilitar la participación de funcionarios y funcionarias y de la comunidad en la gestión del Hospital.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	364*
Presupuesto que administra	M\$8.561.563

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-01-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mario Paulo

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

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. Impulsar el desarrollo de la red de atención de salud mental, optimizando su funcionamiento, así como, el servicio que se entrega a la ciudadanía	1.1 Fortalecer el plan de trabajo y acciones, en concordancia con el plan de salud mental del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que permita implementar progresivamente las estrategias del plan “Construyendo Salud Mental” en la Red Asistencial. 1.2 Supervisar las estrategias que están definidas para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria en los dispositivos intra y extrahospitalarios.
2. Fortalecer el desempeño global del Hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos, físicos y financieros.	2.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y financieras. 2.2 Diseñar las estrategias para implementar políticas y el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria al interior del Hospital. 2.3 Fortalecer y mantener los sistemas de registros tecnológicos de población usuaria del Hospital.
3. Facilitar la participación de la comunidad en la gestión del Hospital, con el fin de corregir o implementar medidas que contribuyan con la satisfacción usuaria.	3.1 Generar un plan estratégico de acercamiento y consolidación de instancias de participación con la comunidad para obtener retroalimentación respecto a la atención en Salud Mental. 3.2 Desarrollar planes de gestión y funcionamiento que contribuyan con mejorar la satisfacción en base a la información obtenida en instancias de participación de la comunidad.
4. Asegurar el trabajo intersectorial entre el Hospital y otras instituciones públicas y privadas dentro del ámbito de la salud mental, para asegurar la continuidad de la atención de los(as) usuarios(as).	4.1 Desarrollar y mantener los vínculos de colaboración con entidades externas que abordan temáticas de Salud Mental, tales como SERNAM, SENAME y SENDA. 4.2 Desarrollar y mantener vínculos de colaboración con entidades de justicia, tales como Fiscalía Regional, Tribunales de Familia y Gendarmería de Chile.
5. Contribuir con el cumplimiento de las líneas de acción estratégicas del Plan “Construyendo Salud Mental” para disminuir la incidencia y otorgar atención de psicopatologías en la población.	5.1. Mejorar la provisión de servicios en Salud Mental. 5.2. Impulsar estrategias que contribuyan con la promoción de la salud mental y la prevención del suicidio. 5.3. Fortalecer Salud Mental en contextos de emergencias y actuar como referente para la red en la materia. 5.4. Fortalecer los datos, evidencia y la investigación en Salud Mental, en pos de

	<p>mejorar los procedimientos y técnicas utilizadas.</p> <p>5.5 Fortalecer la atención de urgencia coordinada en salud mental.</p>
<p>6. Fortalecer la gestión interna 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>	<p>6.1 Promover la aplicación de políticas y programas ministeriales o multisectoriales, de gestión y desarrollo de personas inclusivas, con transversalización del enfoque de género, alineado con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección de Servicio de Salud, el Ministerio de Salud y la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>6.2 Velar por el cumplimiento de planes de acción que aborden los desafíos en ámbitos de gestión de personas, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</p> <p>6.3 Desarrollar e implementar un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de su población usuaria.</p> <p>6.4. Fortalecer el posicionamiento de la Gestión y Desarrollo de las Personas como un proceso técnico, transparente y objetivo, en concordancia con los lineamientos del SSVSA y el Servicio Civil.</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 **6°** 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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.172.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

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

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 7 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 3 años de experiencia en cargos; directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, de salud, públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
C2. 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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	364
Presupuesto Anual	M\$8.561.563

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

“Somos un Hospital Público especializado en salud mental que brinda atención integral a personas con trastornos psiquiátricos y problemas de adicción a drogas y alcohol en la Región de Valparaíso. Fomentamos el trabajo interdisciplinario vinculado a la comunidad para recuperar y/o estabilizar el estado de salud mental de nuestros usuarios, promoviendo su integración familiar y social”.

Cobertura territorial:

El Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio tiene una población proyectada INE para el 2023 de 537.806 habitantes, que corresponde al 2,7% de la Población

proyectada para el país (19.960.889 habitantes).

De ellos, 264.561 son hombres y 273.245 son mujeres. La población inscrita de FONASA corresponde a un total de 446.288 habitantes, de los cuales, 210.891 son hombres y mujeres 235.395.

El Hospital del Salvador es un Complejo Hospitalario de Psiquiatría y Salud Mental, perteneciente a la red del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio (SSVSA), que brinda atención integral a personas con trastornos psiquiátricos, a través de un trabajo interdisciplinario de calidad, vinculado con la red de salud y la comunidad para recuperar y/o estabilizar su estado de salud mental, promoviendo su integración familiar y social, además de ser Campo Clínico de docencia e investigación.

Visión del Hospital:

“Queremos ser un Hospital Público integral que brinde atención oportuna a personas con problemas de salud mental, por medio de un trabajo interdisciplinario de excelencia, vinculado a la comunidad para recuperar y/o estabilizar el estado de salud de nuestros usuarios, promoviendo su inclusión familiar y social”.

El Hospital Psiquiátrico Del Salvador cuenta con un número total de total de 103 camas.

Dentro de los indicadores de gestión del Hospital Psiquiátrico Del Salvador es posible mencionar los siguientes:

- Atención cerrada de psiquiatría.
- Atención abierta (consulta ambulatoria), atención especialista (psiquiatra), consulta psicólogos, asistentes sociales, terapeutas ocupacionales y enfermeros.
- Consultorías de salud mental en Atención Primaria, en establecimientos de la Comuna de Valparaíso.
- Telemedicina a Hospital de la Red (Hospital Claudio Vicuña).
- Procedimientos diagnósticos y terapéuticos.

A continuación, se encuentra un cuadro referente a la producción e indicadores de importancia respecto al funcionamiento y atenciones brindadas por el hospital entre los años 2019 y 2022.

Actividad	2019	2020	2021	2022
Total Consultas Médicas de Especialidad	15.820	5.969	8.287	9.065
Atenciones por Otros Profesionales En Especialidad				
Consultas otros profesionales	14.568	9.255	2.617	3.413
Intervención Psicosocial Grupal	165	548	933	377
Psicoterapia Individual	4.981	1.231	2.227	3.707
Psicodiagnóstico	314	73	115	147
Telemedicina	159	84	377	246
PROGRAMA DE REHABILITACIÓN				
TIPO I (DÍAS PERSONA)	12.478	13.208	12.464	10.704
TIPO II (DÍAS PERSONA)	13.490	13.887	13.211	12.623
Indicadores de hospitalización				
Dotación de Camas	103	103	103	103
Días cama Disponibles	37.257	36.413	36.135	30.955
Días cama Ocupados	35.688	30.383	31.360	27.229
Días de Estada	34.961	27.983	30.439	27.132
Egresos Hospitalarios	667	542	617	460
Índice ocupacional	0,96	0,83	0,87	0,88
Promedio de días de Estada	52,42	51,63	49,33	58,98
2023				
	Chile	SSVSA	Hombres	Mujeres
Población INE	19.960.889	537.806	264.561	273.245
Población Inscrita Validada FONASA	14.532.555	446.288	210.891	235.395
Fuente: Servicio Salud Valparaíso - San Antonio (S.U.D.A.I.S)				
Nota: (1) Año 2022 información al mes de Noviembre.				
(2) El Total de la Población Inscrita Validada no coincide con la suma de hombres y Mujeres debido a que 2 usuarios son intersex				

Este establecimiento es el único hospital de especialidad en la red del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio. Destinado a resolver la patología mental compleja tanto ambulatoria como interna para las comunas de Valparaíso y Casablanca, además de brindar atención a pacientes de la jurisdicción del Servicio de Salud Viña del Mar–Quillota y brindar apoyo a la Región de Coquimbo.

TIPO DE PACIENTE Y UNIDADES

Las Especialidades médicas del Hospital son las siguientes:

Sala UME: Unidad de Mediana Estadía, en la cual los pacientes están en proceso de rehabilitación cognitiva y reinserción social (para hombres y mujeres mayores de 18 años).

Sala UCE: Unidad de Cuidados Especiales, en la cual se encuentran hospitalizados pacientes que requieren mayor observación y que son más dependientes de cuidado (para hombres mujeres mayores de 15 años).

Sala Azocar: sala de hospitalización aguda para mujeres.

Sala Valenzuela: sala de hospitalización aguda para hombres.

Sala UDD: Unidad de Desintoxicación de Drogas, para pacientes con problema de adicción a sustancias (para hombres y mujeres mayores de 18 años).

Sala UIJ: Unidad Infante Juvenil, sala de hospitalización aguda para pacientes hombres y mujeres de 7 a 16 años aproximadamente.

Sala UPFT: Unidad de Psiquiatría Forense Transitoria, sala de hospitalización que se encuentra en el Centro Penitenciario de Valparaíso, y que atiende a personas

derivadas de juzgados para evaluación psiquiátrica, con el objeto de determinar imputabilidad penal. Atiende solo a hombres mayores de 18 años.

Atención Abierta: Entrega atención a pacientes ambulatorios en el mismo hospital y en el Centro de Salud Mental Ambulatoria, ubicado en el sector Plaza Justicia de Valparaíso. Dentro de la atención ambulatoria se encuentran las siguientes unidades.

Atención Abierta Adulto (Policlínico): dividido en sectores y en Unidades de especialidad para Trastornos del Ánimo y Trastornos Psicóticos.

Atención Abierta Dependencias (UFD): Unidad de Fármaco Dependencia, especializado en atención ambulatoria de pacientes con dependencias a alcohol y/o drogas.

Unidad Forense Ambulatoria

Hospitales Diurnos dependientes de SENDA: Hospital Diurno Drogas, Hospital Dual, PAICA y PAIM

Otros diurnos: Hospital Trastorno Psiquiátrico Severo, Diurno Alcohol.

PRAIS

Dispositivos Residenciales Protegidos: gestiona y controla a través de administradores individuales la atención de pacientes en Hogares y Residencias protegidas inmersas en la comunidad.

Atención Infanto Juvenil ambulatoria.

Dental: para pacientes hospitalizados.

A partir del 2020: Hospitalización Domiciliaria

Es campo docente de pre y post grado de la especialidad de Psiquiatría, Medicina, Enfermería, Nutrición, Kinesiología, Odontología, Psicología, Terapia Ocupacional y Técnicos Paramédicos.

Cuenta con una Unidad de Dispositivos Comunitarios que tiene a su cargo 8 hogares y 2 residencias protegidas y 3 hospitales diurnos, que actualmente funcionan al interior del Hospital

Deuda a dic/2022 \$412.923.941.

Condición de Lista de Espera Hospital al 11 de enero de 2023

Consulta Nueva Especialidad	2019	2020	2021	2022	Total General
Hospital Del Salvador (Valparaíso)	2	5	48	194	249
PSIQUIATRÍA ADULTO	2	5	35	125	167
PSIQUIATRÍA PEDIÁTRICA Y DE LA ADOLESCENCIA			13	69	82
Total general	2	5	48	194	249

3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS

El/la Director/a del establecimiento debe interactuar fluidamente con:

Los/as subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

También se relaciona con los integrantes de diferentes Unidades asesoras y Comités con los cuales interactúa en el marco de sus actividades directivas y representantes de organizaciones gremiales de diferentes estamentos de trabajadores del Hospital.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, a quien se abocará a la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario.

El principal cliente externo es su población Beneficiaria. Además, se vincula con diversas instituciones relacionadas con su actividad tales como: Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, en el ámbito de violencia intrafamiliar, Servicio Nacional del menor SENAME relacionado con la cobertura de menores, El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol SENDA, Fiscalía Regional, Tribunales de Familia y Gendarmería de Chile, por el tema peritajes y derivaciones a la red de salud y en atención a la demanda de diagnóstico y de atención de salud mental a imputados y condenados.

El/la Director/a del establecimiento debe interactuar fluidamente con:

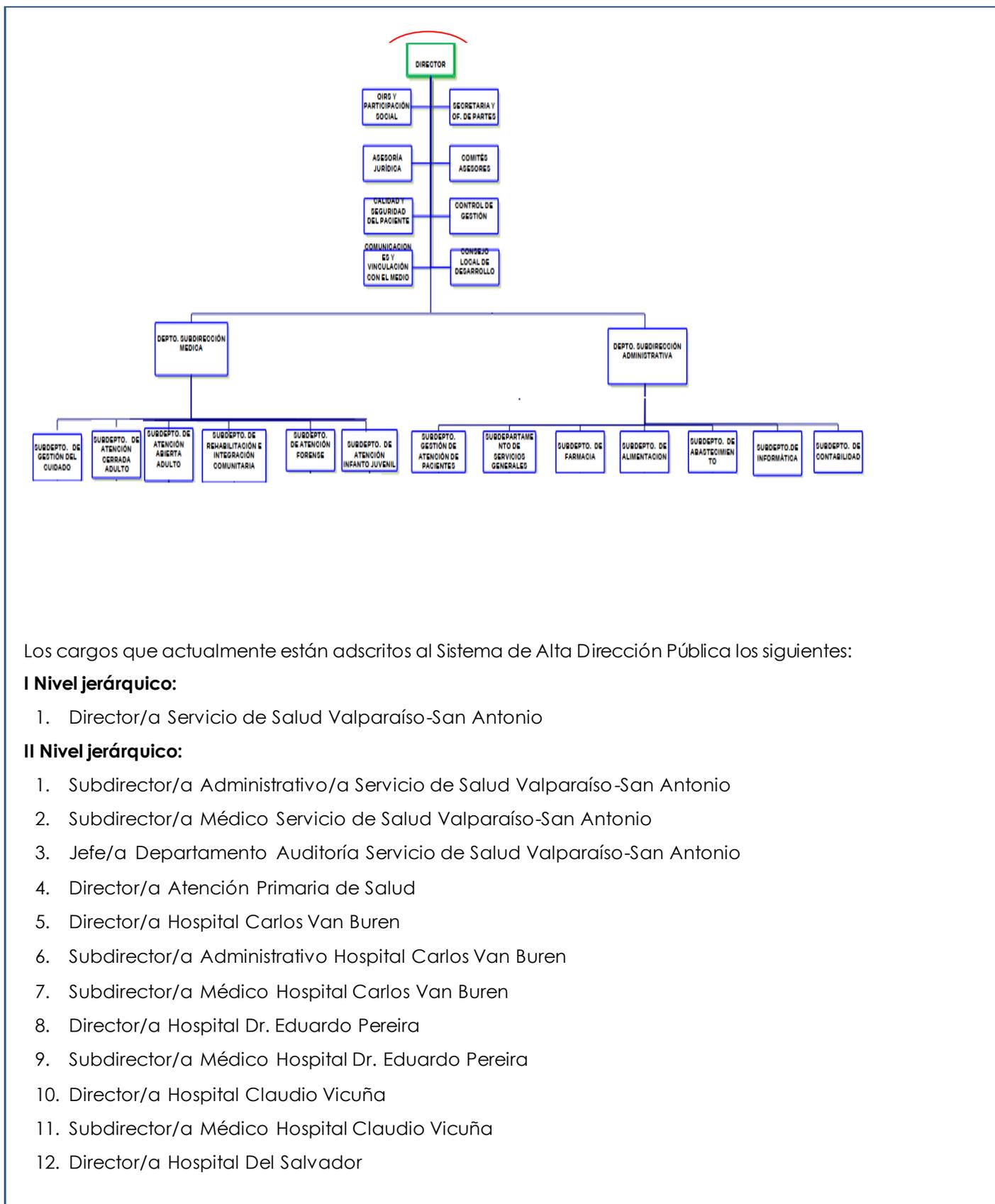
Los/as subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

También se relaciona con los integrantes de diferentes Unidades asesoras y Comités con los cuales interactúa en el marco de sus actividades directivas y representantes de organizaciones gremiales de diferentes estamentos de trabajadores del Hospital.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, a quien se abocará a la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario.

El principal cliente externo es su población Beneficiaria. Además, se vincula con diversas instituciones relacionadas con su actividad tales como: Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, en el ámbito de violencia intrafamiliar, Servicio Nacional del menor SENAME relacionado con la cobertura de menores, El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol SENDA, Fiscalía Regional, Tribunales de Familia y Gendarmería de Chile, por el tema peritajes y derivaciones a la red de salud y en atención a la demanda de diagnóstico y de atención de salud mental a imputados y condenados.

3.4 ORGANIGRAMA



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

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
3. Jefe/a Departamento Auditoría Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio
4. Director/a Atención Primaria de Salud
5. Director/a Hospital Carlos Van Buren
6. Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
7. Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
8. Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
9. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
10. Director/a Hospital Claudio Vicuña
11. Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
12. Director/a Hospital Del Salvador

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.