

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA
HOSPITAL REGIONAL LIBERTADOR BERNARDO O’HIGGINS
SERVICIO DE SALUD O’HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Libertador General Bernardo O’Higgins,
Rancagua.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO¹**

Misión del Cargo:

A el/la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, velando por la adecuada gestión de los departamentos de finanzas, recursos físicos, informática TIC y logísticos, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución autogestionada, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

Funciones Estratégicas del Cargo:

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros y abastecimiento del establecimiento, en beneficio de la atención de los usuarios del sistema.
2. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
3. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
6. Gestionar los sistemas de información presupuestaria, financiera, de abastecimiento y clínica, con que deben contar los directivos del establecimiento, así como los funcionarios y los usuarios.
7. Desarrollar, proponer e implementar estrategias que permitan tener un adecuado equilibrio financiero, en el ámbito de su competencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-06-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Ignacio Guerrero

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	216
Presupuesto que administra	\$122.696.747.000.-*

*Incluye Subt. 21, Subt. 22 y Subt.29. Presupuesto al 30/04/2023. Fuente:SIGFE

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Fortalecer y vigilar los procesos de gestión administrativa, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital.	1.1 Fortalecer y mantener actualizado el sistema de control y gasto presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas. 1.2 Generar y reforzar un plan de trabajo que garantice el cumplimiento de la normativa de compras públicas y de los procesos de pago que se instauren. 1.3 Coordinar con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas. 1.4 Planificar y controlar el gasto en compras de servicios del subtítulo 22, acorde a la normativa vigente.
2. Participar activamente en la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, en el ámbito de su competencia.	2.1 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia. 2.2 Desarrollar un trabajo conjunto con las demás subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.
3. Promover la actualización tecnológica, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles del Establecimiento.	3.1 Generar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del Establecimiento, en el ámbito de su competencia, de acuerdo a los lineamientos ministeriales. 3.2 Monitorear la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica que se encuentren debidamente aprobados, de acuerdo a los lineamientos ministeriales.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las competencias.</p>	<p>4.1 Promover un adecuado desempeño de su equipo de trabajo en un buen ambiente laboral. 4.2 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección. 4.3 Potenciar y fortalecer la gestión en materia de gestión y desarrollo de personas, integrando en sus políticas, procesos y prácticas con perspectiva de género.³</p>
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.564.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud O’Higgins.

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

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.

Título⁴ Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2 del DFL N° 10 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 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 instituciones del rubro de la salud y/o en enfoque de género y/o inclusión y/o logística y compras y/o contabilidad y/o normas IFRS, o NIC-SP**.

***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**

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.

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. 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
<p>C1. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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</p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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)	3.680*
Presupuesto Anual	\$112.696.747.000.-**

*Adicionalmente, 25 personas poseen contratación en calidad de honorarios y 104 compras de servicio de personal permanente, al 31/05/2023.

**Presupuesto al 30/04/2023, Fuente: SIGFE.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital Regional Libertador General Bernardo O’Higgins se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Libertador General Bernardo O’Higgins es un establecimiento que busca cumplir con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

- Integrado a la red asistencial.
- Desarrollo institucional, esto quiere decir que existan líneas concretas de desarrollo en todo ámbito, desde RRHH hasta la gestión clínica y satisfacción usuaria.
- Estabilidad financiera con presupuesto autónomo.

Misión Institucional:

Hospital Autogestionado en red, de alta complejidad, que proporciona atención de salud integral en una cultura de calidad y seguridad, comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

Respecto a los bienes y servicios de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins, se describen a continuación:

CUADRO CONSULTAS POR ESPECIALIDAD:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	AÑOS			
	2019	2020	2021	2022
MEDICINA	104.613	45.542	69.485	95.985
CIRUGÍA	32.164	17.379	24.371	30.328
TRAUMATOLOGÍA	13.697	7.254	8.971	18.349
PEDIATRIA	2.777	1.332	1.806	2.778
GINECOLOGÍA	7.633	3.173	4.007	6.957
OBSTETRICIA	7.495	5.086	4.489	5.642
OFTALMOLOGÍA	9.467	4.916	8.967	12.803
Nº TOTAL CONSULTAS REALIZADAS	177.854	84.682	122.096	172.842
Nº TOTAL CONSULTAS NUEVAS	72.189	18.406	25.765	35.570
Nº TOTAL CONSULTAS NO MÉDICAS	40.640	28.380	32.472	57.469
EXAMENES DE LABORATORIO	2.009.247	1.940.852	2.687.652	2.664.136
EXAMENES RADIOLÓGICOS	129.180	105.004	125.310	144.873

FUENTE DE DATOS: REM AO7 - REM B17

CUADRO INDICADORES HOSPITALARIOS:

INDICADORES HOSPITALARIOS	AÑOS			
	2019	2020	2021	2022
*N° CAMAS	536	536	536	514
EGRESOS	22.744	19.973	20.294	21.949
PROMEDIO ESTADIA	5,73	6,98	8	7,27
INDICE OCUPACIONAL	88,29	74,54	77	81,58
INDICE LETALIDAD	3,05	4,71	6	4,27
INDICE ROTACION	41,59	35,69	35	39,29
INTERVALO SUSTITUCION	1,00	2,49	2	1,64
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MAYORES	18.354	12.084	12.392	15.402
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MENORES	7.722	5.410	6.819	8.604
TOTAL INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	26.076	17.494	19.211	24.006

Fuente de Datos: REM20_DEIS MINSAL - REM B17

Respecto a la lista de espera GES del Hospital, según año de entrada, es:

TIPO DE PRESTACION No GES Lista de Espera	AÑOS			
	2019	2020	2021	2022
Garantías cumplidas	75.649	46.268	66.406	75.153
Garantías exceptuadas	1.771	1.486	1.543	1.665
Garantías incumplidas atendidas	4.401	5.030	4.981	7.448
Garantías incumplidas no atendidas	502	503	463	755
Garantías retrasadas	493	1.503	2.473	2.931

Actualmente el Hospital Regional se encuentra situado en las nuevas dependencias que le permitió aumentar su capacidad y calidad de atención para los habitantes de la región, dado que cuenta con un edificio de 90.000 m², una dotación de 536 camas e implicó una inversión de 71.000 millones de pesos, más 20.000 millones en equipamiento. Durante el año 2016 se logró completar y cerrar el ciclo de marcha blanca del proceso de normalización del establecimiento.

El objetivo para el actual período es facilitar y propender al correcto funcionamiento de todos los Servicios Clínicos y Operacionales del Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins, abocándose de manera prioritaria a las siguientes materias:

Realizar un diagnóstico de la situación actual de los procesos del establecimiento, identificando nodos críticos y solucionándolos en base a un plan de mejora que facilite la priorización de estrategias asistenciales, operacionales y administrativas con el fin de propender a la eficiencia, considerando el recurso humano, físico y financiero existente, el modelo de gestión clínica y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

Planificación de recursos humanos y gestión dotacional.

El Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins, en lo que refiere a la deuda financiera, es de \$ 2.434.544.803 al 30/04/2023.

Por otra parte, el Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins se encuentra en un proceso de revisión, auditando el estado de sus listas de espera, con la finalidad de estimar y planificar correctamente su gestión. En ese sentido, la clarificación y gestión de las listas de espera será un desafío para la dirección.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos: En el ámbito interno el Subdirector Administrativo o la Subdirectora Administrativa de Hospital, se relaciona principalmente con:

- **Director o Directora del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- **Subdirector o Subdirectora Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas**, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- **Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Servicio**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Enfermería y Subdirector/a de Matronería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.

Además, se relacionará directamente con el **Staff de asesores del Director/a del Hospital**, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (Auditoría, Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales).

Clientes Externos: el Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa, tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes y su foco principal de su atención, asegurando la resolutivez al interior del establecimiento. Adicionalmente se relaciona con:

- Ministerio de Salud: el Hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Dirección del Servicio de Salud O’Higgins: a través de negociaciones presupuestarias, gestión en red en el área de su competencia, y formulación de iniciativas de inversión.
- Superintendencia de Salud: el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- Hospitales de la Red (públicos y privados), así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- Contraloría General de la República, entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración
- Servicio de Impuestos Internos: en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas: convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.
- Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación: con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.

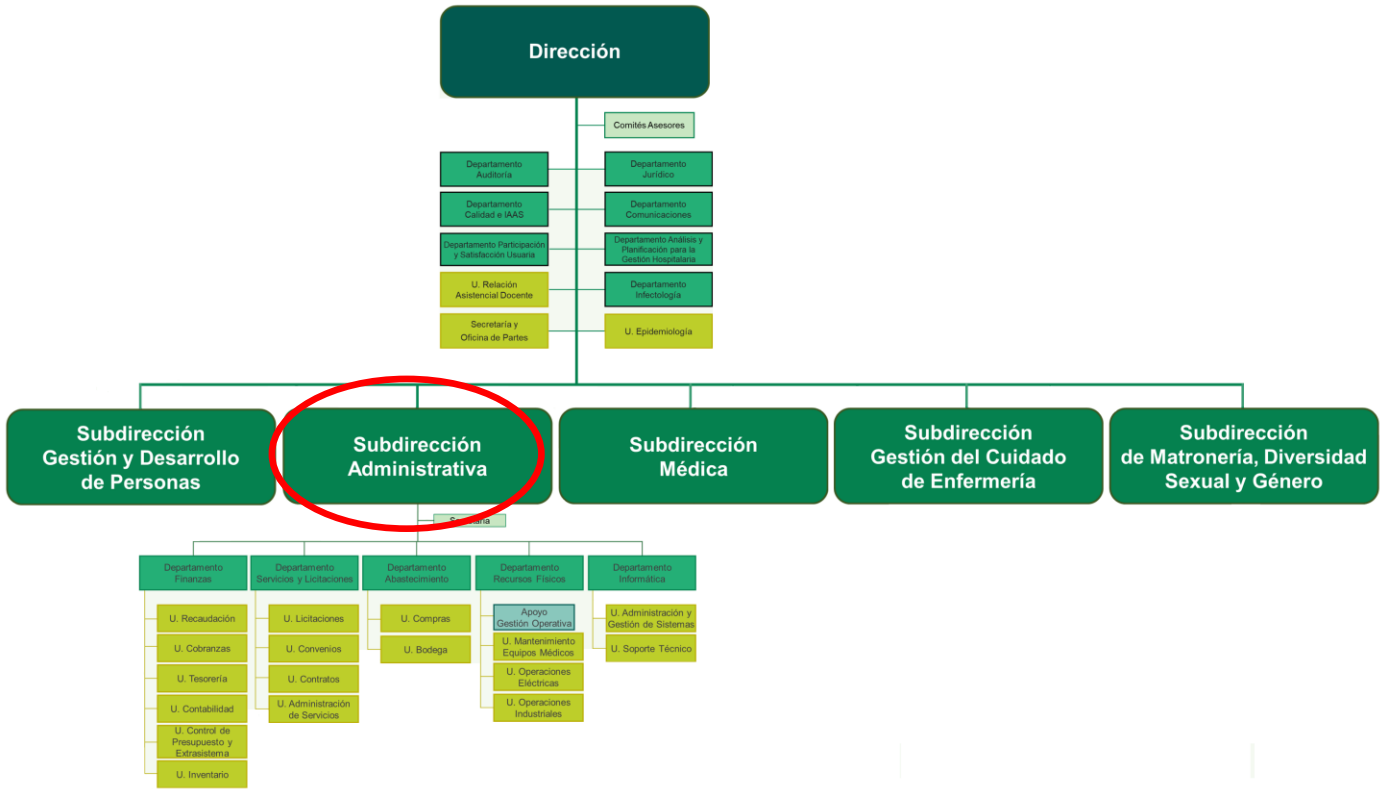
- Secretarios Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud: con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Red clínica privada local y área metropolitana.
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.
- Asociaciones de funcionarios del propio establecimiento:

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS	N° DE AFILIADOS HOSPITAL
Asociación de Choferes	11
FENATS	749
ASIAP	283
Asociación de Enfermeras	382
FENPRUSS	433
FENATS NACIONAL SAMU SAR	216

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama General Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins

Res. Ex. 4867 del 31 de diciembre de 2021.



Los cargos del Servicio de Salud O’Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director/a Atención Primaria Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
4. Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director/a Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
6. Subdirector/a Médico de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
7. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Regional Libertador Bernardo O’Higgins.
8. Director/a de Hospital de San Fernando.
9. Subdirector/a Médico de Hospital de San Fernando.
10. Subdirector/a Administrativo/a de Hospital de San Fernando.
11. Director/a de Hospital Rengo.
12. Subdirector/a Médico Hospital Rengo.
13. Director/a de Hospital Santa Cruz.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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/as 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.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a 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.