

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Biobío, Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

A el/la Director/a Hospital San José de Coronel le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones establecidas por el Gestor de la Red, para dar respuesta a la demanda asistencial de acuerdo con las políticas públicas del sector salud para entregar un servicio de salud integral, más resolutivo, oportuno y de calidad para sus usuarios/as.

Funciones del Cargo:

1. Conducir el establecimiento para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio y las prioridades epidemiológicas de la región.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud, en estrecha relación con la comunidad, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la implementación de modelos de las redes integradas de servicios de salud, con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario/a y en directa respuesta a las metas y necesidades del ámbito de acción del Servicio de Salud Concepción, en los diferentes niveles de complejidad requeridos.
4. Velar por la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos para la red asistencial.
5. Desarrollar estrategias de atracción, retención y desarrollo del recurso humano, de acuerdo con los instructivos vigentes en materia de gestión y desarrollo de personas en el sector público.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-05-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	10
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	594
Presupuesto que administra	\$15.676.000.000

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. Fortalecer la gestión clínico administrativa del establecimiento en red, dando respuesta a las necesidades de atención por medio de una atención oportuna, eficaz y eficiente	1.1 Cumplir con las Garantías Explícitas en Salud en ámbitos de: acceso, oportunidad, calidad y protección financiera. 1.2 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes. 1.3 Disminuir el número de tiempos promedio de espera en: a) Intervenciones Quirúrgicas. b) Consultas Médicas 1.4 Fortalecer el proceso de implementación de tecnologías de información, priorizados por el gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial. 1.5 Liderar el Plan Estratégico 2020-2025 del Hospital San José de Coronel, con el fin de establecer una línea de trabajo en el tiempo en concordancia con los lineamientos del Servicio de Salud Concepción y del Ministerio de Salud. 1.6 Colaborar eficientemente al trabajo con la Atención Primaria Municipal, fortaleciendo el modelo de atención en red, propuesto por la Dirección de servicio de Salud, la categorización y la eficiencia en la atención de los grupos objetivos.
2. Optimizar la oportunidad y calidad de atención a los beneficiarios del establecimiento, facilitando la participación ciudadana mediante diversas iniciativas internas externas.	2.1 Cumplir cabalmente el plan de participación ciudadana, fomentando el vínculo con la comunidad. 2.2 Aumentar la satisfacción usuaria de la población beneficiaria, con el

	<p>objeto de conciliar y satisfacer sus reales necesidades y expectativas.</p>
<p>3. Fortalecer la resolutiveidad de la red asistencial, a través de la optimización de la tecnología, de la infraestructura del nivel Hospitalario y de un uso eficiente de los recursos financieros.</p>	<p>3.1 Asegurar el desarrollo de la aprobación y posterior implementación de una UTI al interior del hospital, con el propósito de disponer de un área que proporcione soporte vital a los usuarios que se encuentran críticamente enfermos y que requieren un monitoreo intensivo por parte del equipo médico.</p> <p>3.2 Generar planes de gestión que permitan el mejoramiento en la eficiencia y utilización de pabellones, para respuesta a demanda de intervenciones quirúrgicas.</p> <p>3.3 Implementar y fortalecer medidas y estrategias de gestión, destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero, velando por el buen uso de los recursos.</p>
<p>4. Fortalecer la Gestión del Capital Humano de la Red Asistencial Publica, para mejorar el desempeño global del establecimiento. Permittiendo con ello la entrega de un servicio oportuno, integral y eficiente a los usuarios internos y externos.</p>	<p>4.1 Fortalecer el desarrollo organizacional para el personal del hospital, promoviendo el desarrollo de carrera, la gestión por competencias, y la adecuación de perfiles de cargo para la optimización del desempeño en las diferentes servicios y unidades que conforman el establecimiento asistencial.</p> <p>4.2 Instalar procesos de gestión del cambio, de manera de garantizar un clima y ambiente laboral saludable con los diferentes estamentos dentro del establecimiento, en la transformación hacia una estructura organizacional, liderando como referente local, el proyecto de reposición del Hospital de San José de Coronel.</p> <p>4.3 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y</p>

	potenciando el trabajo en conjunto.
--	-------------------------------------

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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.064.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 11% 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.

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. Al respecto, para el presente cargo, quien ejerza la opción por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública es del **50%**.

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.

Estar en posesión de un 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 5 años, en el sector público o privado.¹

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: DFL N° 13 del 24 de agosto de 2017, 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 2 años en cargos directivos, gerenciales o jefaturas clínicas en instituciones públicas o privadas.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

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.

I. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	604
Presupuesto Anual	\$15.676.000.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO Y/O HOSPITAL

El Hospital San José de Coronel es un establecimiento Autogestionado en Red ubicado en la comuna de Coronel perteneciente a la Provincia de Concepción, Octava Región. Dispone de una planta física construida de 8.891 metros cuadrados y una dotación de 147 camas distribuidas en los servicios clínicos de cirugía, medicina, pediatría, obstetricia y ginecología, además de cirugía infantil y neonatología. Además, posee 3 pabellones, de los cuales 1 es electivo, 1 de urgencia y 1 para cirugías menores.

Misión institucional:

El Hospital San José de Coronel es un establecimiento de salud asistencial-docente de alta complejidad de la red del servicio de Salud Concepción, cuyo propósito es brindar una atención de salud con calidad técnica y humana, al servicio del paciente, su familia y comunidad, en un ambiente de seguridad e integrado en la red asistencial que desarrolla la atención de especialidades básicas y atención de urgencia médico quirúrgico, en el marco del complejo hospitalario Lota-Coronel.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Realizar una gestión efectiva de recursos humanos abarcando todas las etapas del ciclo de vida laboral
2. Fortalecer los vínculos con cada institución integrante de la red asistencial, así como organizaciones del ámbito de la docencia e investigación, que permita optimizar la atención a los usuarios.
3. Propender el equilibrio financiero en periodo presupuestario resguardando el cumplimiento de la normativa vigente
4. Incorporar a la gestión clínica administrativa la prevención y control de riesgos asociados a la atención de pacientes, utilizando como herramientas la mejoría continua de la calidad
5. Mejorar la satisfacción del usuario externo de la institución.
6. Disponer de sistemas de información confiables y seguros para el mejoramiento de la gestión clínica y administrativa del hospital.

Cobertura territorial:

La población beneficiaria corresponde a **101047(*)** usuarios de la Comuna de Coronel.

Bienes y servicios (*):

PRESTACION	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Consulta especialidades	15,148	21,346	23,495
Consulta de emergencias	135,467	131,171	120,530
Intervenciones quirúrgicas mayores	1,669	1,779	1,764
Intervenciones quirúrgicas menores	3,664	3,814	3,755
Exámenes radiológicos	33,652	35,782	34,635
Exámenes de laboratorio	610,977	643,833	679,913
Partos	815	818	785
Cesáreas	310	324	348
Ecotomografías	6,024	9,406	10,912
TAC	2,239	2,449	3,529
Odontológicas	35,437	25,324	36,130
Otras - Cirugías Mayores Ambulatorias	63	272	435

ATENCION CERRADA	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Número de camas	146	146	146
Egresos	7,100	7,154	6,746
Promedio días de estadía	5.1	5.0	5.2
Índice ocupacional	68.3%	67.8%	67.1%

LISTAS DE ESPERA	Año 2019, DIC
Total, de egresos (I.Q y especialidades)	9114
Lista de espera I.Q no GES	413

Lista de espera especialidades no GES	1275
---------------------------------------	------

La deuda financiera del Hospital San José de Coronel a diciembre de 2019, asciende a: M\$1.017.479 (mil diecisiete millones 479 mil pesos).

(*) Fuente: Departamento de Información de Salud, Servicio de Salud Concepción.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El/la Director/a del Hospital San José de Coronel se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

Equipo Directivo para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.

Dirección del Servicio de Salud Concepción, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Las asociaciones de funcionarios/as del Hospital de Coronel, FENATS, FENPRUSS, FERTESS y ASENF.

Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Clientes Externos:

La población usuaria como su principal cliente.

Ministerio de Salud.

Directivos/as de la red asistencial: jefes/as de Departamentos de Salud.

Municipal, directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y directores/as de Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Concepción para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.

Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos.

Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

Voluntariado activo.

Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.

Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

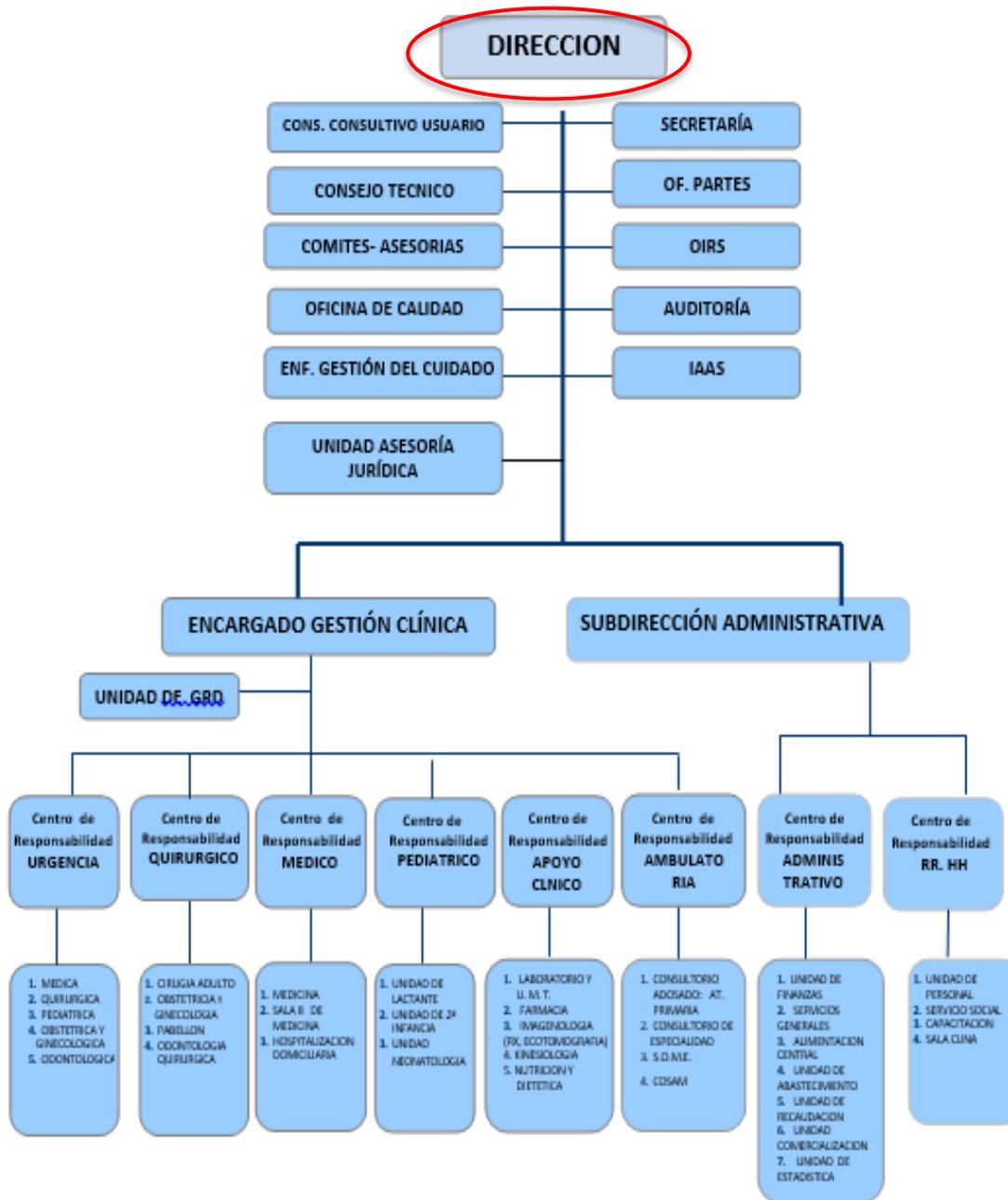
Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.

Actores claves:**Asociaciones de funcionarios/as (*):**

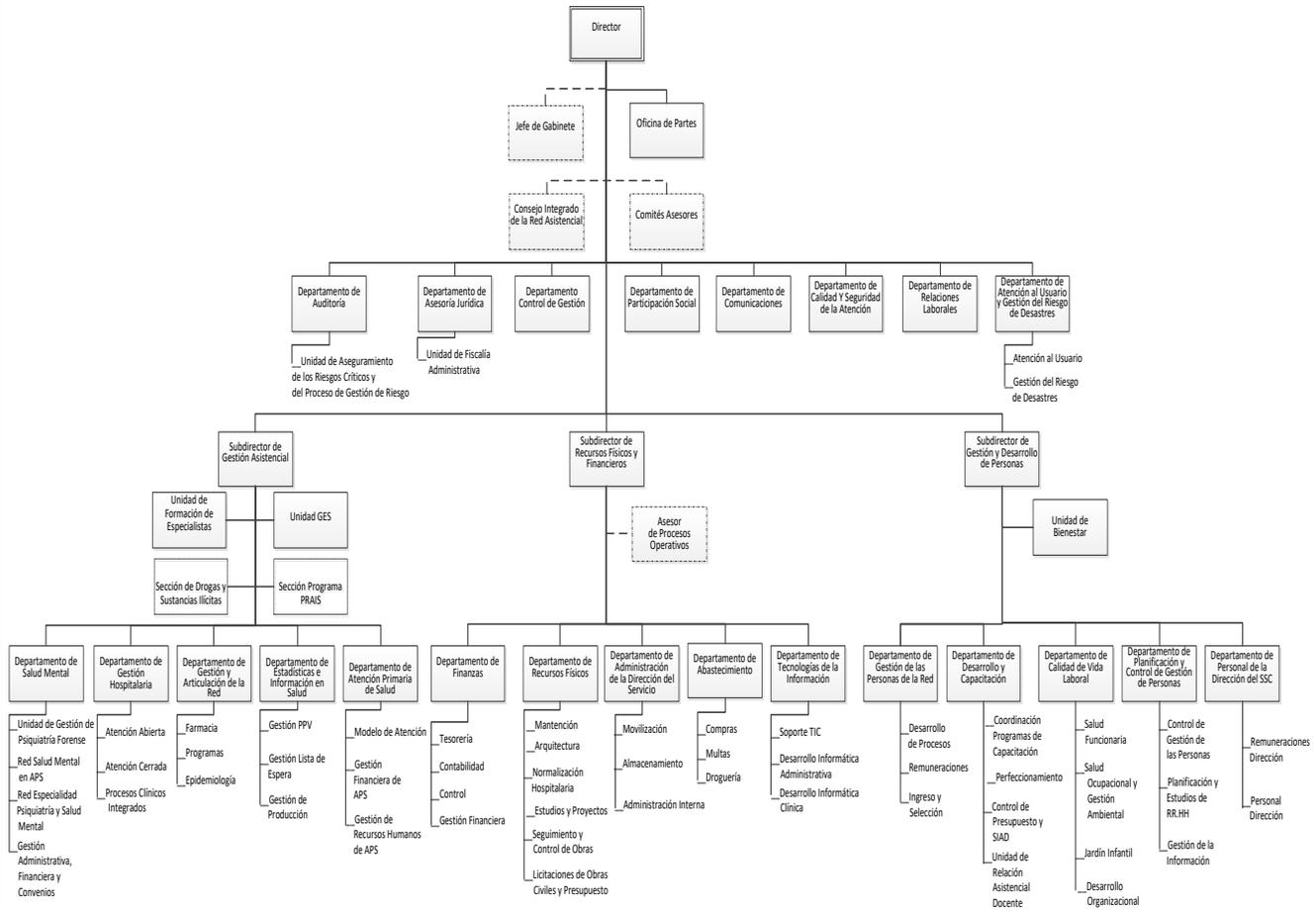
Asociación	Número de asociados/as
FENATS	263
FENPRUSS	76
FERTESS	52
ASENF	83

(*) Fuente: descuentos realizados por la sección de remuneraciones marzo 2020

ORGANIGRAMA



Organigrama del Servicio:



Listado de cargos adscritos al Sistema:

Los cargos del servicio de salud Concepción, adscritos al sistema de alta dirección pública son 14:

- Director/a de Servicio
- Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a de Gestión Asistencia red SSC
- Subdirector/a Administrativo red SSC
- Director/a Atención Primaria de Salud SSC
- Subdirector/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Subdirector/a Medico Hospital de Lota
- Subdirector Administrativo Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Subdirector/a Medico Hospital de Coronel
- Subdirector Administrativo Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico de Concepción

4.0 CONDICIONES DE DESEMPEÑO

CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS. DIRECTORES DE SERVICIOS DE SALUD.

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 fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

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

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el

jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

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

Tratándose de los cargos de Director de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8º de la ley Nº 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Ministro de Salud de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

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

Los cargos de Directores de Servicios de Salud provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley Nº 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 Nº 19.664 siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud, 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 Nº 249, de 1973, o de las normas de la ley Nº 19.664.

La ley Nº 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley Nº 19.882).

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley Nº 19.882.

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8º de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Nº 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, 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.

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.”