

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA**  
**SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**



**Misión:**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, físicos y de abastecimiento, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital, asegurando la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa, de acuerdo con el marco legal y normativa vigente.

**Funciones del cargo:**

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

1. Supervisar e instruir el cumplimiento de los objetivos Sanitarios y de Gestión Clínica desde la ejecución de los procesos propios de las áreas de su dependencia.
2. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos y financieros, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de la población usuaria y coordinar la gestión con su contraparte en la Dirección del Servicio de Salud.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa y el buen uso de los recursos públicos.
4. Elaborar y presentar a la dirección del servicio de salud el proyecto de presupuesto del establecimiento, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, en base a los acuerdos de programación entre Fonasa, subsecretaría de redes asistenciales y el establecimiento, formulando el plan anual de compra y su desarrollo, de acuerdo con la normativa vigente. Realizando seguimiento permanente a la ejecución de los acuerdos de programación, promoviendo acciones de mejora en los ámbitos financieros clínicos.
5. Analizar periódicamente la información financiera incluyendo el gasto en personas, estableciendo los mecanismos de control pertinentes acorde a las necesidades hospitalarias y el marco presupuestario.
6. Consolidar y canalizar los requerimientos en el ámbito del mejoramiento, adquisición, administración, conservación y mantención de la infraestructura y equipamiento del hospital, considerando el marco del contrato de concesión vigente.
7. Elaborar y proponer programas relacionados con la adquisición y administración de bienes y servicios que requiera el hospital.
8. Asesorar administrativamente al equipo directivo (Dirección y Subdirecciones) del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-03-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

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

|                                      |  |                  |
|--------------------------------------|--|------------------|
| <b>1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD</b> | <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 4                |
|                                      | <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 100              |
|                                      | <b>Presupuesto que administra</b>                        | M\$112.222.976.- |

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>1</sup>**

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**.

| <b>DESAFÍOS</b>  | <b>LINEAMIENTOS</b>   |
|--|---|
| 1. Fortalecer la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el hospital, propendiendo al equilibrio financiero y facilitando la actividad clínica productiva, en el mejoramiento de la calidad de la atención de la población usuaria del establecimiento. | 1.1 Disponer de un sistema de control administrativo, presupuestario y financiero eficiente que permita entregar información oportuna y fidedigna al equipo directivo.<br>1.2 Desarrollar programas de administración y control de bienes y servicios, y de mantenimiento de equipamiento y recursos físicos en forma coordinada y en el marco del contrato de concesión vigente.<br>1.3 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos propios, pago oportuno de proveedores, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas, además del control del gasto en compra de servicios profesionales.<br>1.4 Diseñar estrategias, que aseguren un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas<br>1.5 Supervisar y controlar el cumplimiento de acuerdo con programación FONASA y subsecretaría de redes asistenciales.<br>1.6 Identificar desviaciones y nodos críticos y realizar las acciones correctivas orientadas al cumplimiento de este acuerdo, en coordinación con la Subdirección Médica del Hospital.<br>1.7 Presentar proyectos de expansión presupuestaria, en el o los procesos de formulación correspondientes, al Servicio de Salud para su respectiva gestión con el Ministerio, en base a estudios basados en evidencia. |
| 2. Contribuir a la mejora continua del proceso de atención, en los ámbitos de su competencia con el fin de aportar a mantener y mejorar los niveles de satisfacción de la población usuaria  | 2.1 Aumentar los niveles de satisfacción usuaria del Hospital en materia de su competencia.<br>2.2 Participar en instancias de trabajo con usuarias y usuarios internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito que sea materia de su competencia.   |

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

|  |   |
|--|---|
| <p>3. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Administrativa, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género<sup>2</sup> en el ejercicio de sus funciones.</p> | <p>3.1 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas, en el ámbito de su competencia.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar estrategias que fortalezcan el trabajo en equipo colaborativo y el desarrollo de ambientes laborales sanos, en materia de relacionamiento funcionario, integrando en sus políticas, procesos y prácticas, la perspectiva de género.</p> <p>3.3 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el buen trato y respecto de las personas.</p> |
| <p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>   | <p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuaria.</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.

|  |
|--|
| <p>El cargo corresponde a un grado <b>5º</b> 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 <b>70%</b>. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$4.561.000.-</b> para un no funcionario o funcionaria del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p> <p>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 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.</p> |
|--|

<sup>2</sup> **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.

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 N° 2 DFL N° 29, 24 de agosto 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.

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.\*\*

\*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.

\*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.

| <b>COMPETENCIAS</b>                         |  |
|---|--|
| <b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b>                  | 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. |
| <b>C2. GESTIÓN DE REDES</b>                 | 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.   |
| <b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> | 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.   |
| <b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>  | 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.  |
| <b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>     | Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.                                    |

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 2.963            |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | M\$112.222.976.- |

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

|   |
|---|
| <p><b>Misión Institucional:</b><br/>"Somos un Hospital Público asistencial docente integrado a la red y a la comunidad, que entrega atención de salud oportuna, humanizada y de calidad a nuestros usuarios".</p> <p><b>Visión:</b><br/>"Ser un Hospital Público innovador, de excelencia técnica y humana, centrado en el usuario o usuaria que otorga una atención de salud oportuna y de calidad".</p> <p><b>Valores</b><br/>Trabajo en Equipo, Compromiso, Respeto, Ética, Empatía y Excelencia.</p> <p><b>Mapa Planificación Estratégica 2019-2021</b><br/>El Mapa de Planificación Estratégica del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda,</p> |
|---|

aprobada mediante Resolución Exenta N°5.188 de fecha 28 de junio de 2019 y Resolución Exenta N°254.171/21-11-2022 que aprueba prorroga hasta el año 2023, y que continuación se detalla a continuación:

|                          | SUSTENTABILIDAD FINANCIERA                       | EFICIENCIA OPERACIONAL                                    | GESTIÓN CLÍNICA  | EXCELENCIA DE LA ATENCIÓN   |
|--------------------------|--|---|--|---|
| USUARIOS                 |  | Asegurar la integración en Red.                           | Mejorar la calidad de la atención con foco en el paciente. | Mejorar la satisfacción usuaria.                                    |
| PROCESOS                 | Desarrollar las TICS.                            | Desarrollar la gestión por procesos.                      | Desarrollar el modelo de atención en salud.                | Lograr que los pacientes tengan atenciones oportunas y resolutivas. |
| FINANCIERA               | Procurar el Equilibrio Financiero.               | Asegurar control adecuado de los servicios concesionados. | Mejorar la gestión clínico-financiera.                     | Asegurar el traslado y puesta en funcionamiento del nuevo hospital  |
| APRENDIZAJE Y DESARROLLO | Atraer y fidelizar recurso humano de excelencia. | Fortalecer el desarrollo de las personas del Hospital.    | Fortalecer la docencia y la investigación.                 | Gestionar el cambio cultural en el hospital nuevo.                  |

**Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)**

| Actividad                                | Año 2020  | Año 2021  | Año 2022  |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Consultas de Urgencia                    | 76.948    | 115.296   | 151.964   |
| Consultas de Especialidad                | 70.095    | 93.819    | 115.917   |
| Consultas de Especialidad (Telemedicina) | 5.304     | 8.502     | 8.288     |
| Indicadores de hospitalización:          |           |           |           |
| Egresos Hospitalarios                    | 18.463    | 18.096    | 20.803    |
| Índice Ocupacional                       | 90,80     | 94,00     | 92,80     |
| Promedio Días Estada                     | 8,35      | 9,33      | 8,29      |
| Intervenciones Quirúrgicas               | 13.106    | 20.832    | 22.723    |
| Exámenes Laboratorio Clínico             | 1.226.369 | 1.942.506 | 1.958.342 |
| Exámenes de Imagenología                 | 103.760   | 148.914   | 169.822   |
| Exámenes Anatomía Patológica             | 22.014    | 34.093    | 39.098    |

| Listas de Espera           | Año 2022 |
|----------------------------|----------|
| Consultas de especialidad  | 25.254   |
| Consultas de odontología   | 5.866    |
| Consultas de ortodoncia    | 3.726    |
| Intervenciones Quirúrgicas | 1.735    |

FUENTE: Departamento de Estadísticas y Gestión de Información.

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda tiene un total de 471 camas para la atención de pacientes.

En cuanto a los aspectos financieros, la deuda de este establecimiento asciende a \$3.122.231.- corte 28 de febrero de 2023.

**Cobertura territorial**

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, es parte del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, y centro de referencia en Urgencia Infantil, atiende las poblaciones de las comunas de Cerro Navia, Pudahuel, Quinta Normal y Renca, y derivación de Peñaflores y Curacaví.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

**Clientes Internos**

El Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda le corresponde interactuar con:

- Equipo Directivo: Director o Directora, Subdirector Médico o Subdirectora Médica, Director o Directora de Atención Ambulatoria, Subdirector o Subdirectora Apoyo Clínico, Subdirector o Subdirectora de Gestión del Cuidado, Subdirector o Subdirectora de Desarrollo y Subdirector o Subdirectora de Gestión de Personas. Con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- Los Jefes o las Jefas de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios o funcionarias y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.

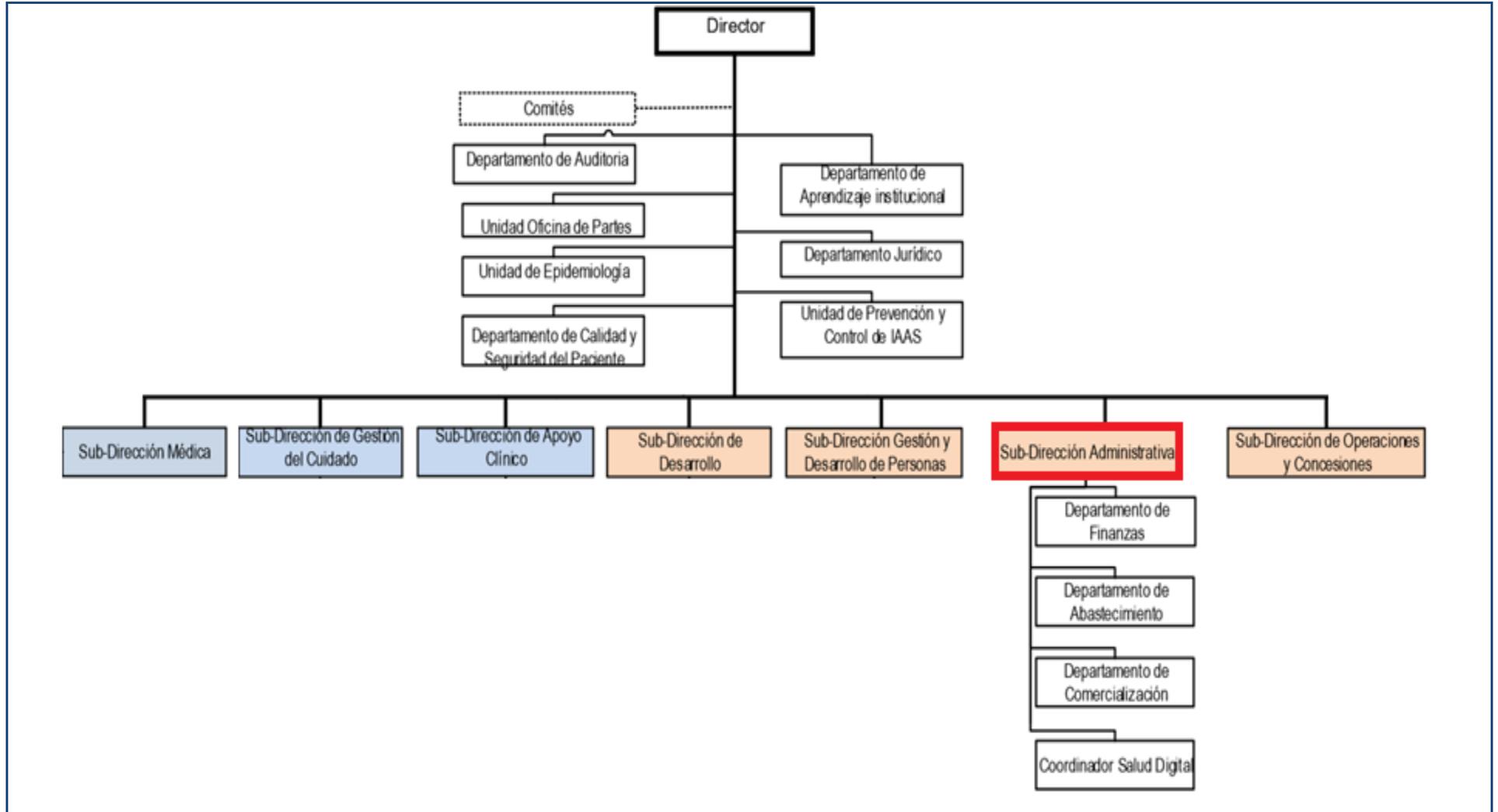
**Clientes Externos**

- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial, convenios suscritos y cumplimiento de las Garantías GES. Así como la recuperación del copago cuando corresponda.
- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Proveedores y Mercado Público, para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.
- División de Presupuestos del Ministerio de Salud.
- Concesionaria a través del Inspector Fiscal y la Dirección de Servicio.

**Actores Claves**

| ASOCIACIÓN                 | Nº Afiliados |
|----------------------------|--------------|
| FENATS                     | 383          |
| ASOCIACION DE FUNCIONARIOS | 767          |
| APRUSS                     | 301          |
| ATEP                       | 305          |
| ASENF                      | 182          |
| ASOMED                     | 191          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>2.129</b> |

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

**Primer nivel jerárquico:**

- Director o Directora del Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Servicio de Salud
- Subdirector o Subdirectora Médica Servicio de Salud
- Jefe o Jefa de Departamento de Auditoría
- Director o Directora de Atención Primaria
- Director o Directora Hospital San Juan de Dios
- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital San Juan de Dios
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital San Juan de Dios
- Director o Directora Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director o Directora Instituto Traumatológico
- Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Instituto Traumatológico
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Instituto Traumatológico
- Director o Directora Hospital de Melipilla
- Subdirector o Subdirectora Médica Hospital de Melipilla
- Director o Directora Hospital de Peñaflo
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital de Peñaflo
- Director o Directora Hospital de Talagante
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital de Talagante
- Director o Directora Hospital Curacaví
- Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital de Curacaví

## **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 por el Comité de Selección, según el caso. 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.

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 Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

\*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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 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.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores 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.

En los casos de los cargos de Directores 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 ley N° 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 N° 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 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 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, 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730.

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.

