

**JEFE DE DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a de Departamento Auditoría le corresponde asesorar al Director del Servicio en materias relativas a la fiscalización y evaluación de las acciones de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde al ordenamiento y reglamentación vigente, a fin de velar por la eficiencia de las acciones que debe cumplir el Servicio.

Al asumir el cargo de Jefe/a de Departamento Auditoría, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer al/a Director/a del Servicio, el Plan General Anual de Auditoría Interna, en concordancia con los objetivos gubernamentales de auditoría interna, los lineamientos del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y las políticas del Servicio de Salud.
2. Ejecutar las auditorías aprobadas en el Plan Anual de Auditoría Interna y todas aquellas que le sean solicitadas por el/la Director/a del Servicio, el Ministerio de Salud o por los organismos de control, velando que exista un adecuado control interno de los procesos técnicos - administrativos y de negocio de la institución.
3. Coordinar las actividades de auditoría interna que se realicen en el Servicio, especialmente aquellas del ámbito de la gestión asistencial, de acuerdo a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud.
4. Informar al/a Director/a del Servicio los resultados de las auditorías practicadas, y el avance del Plan Anual de Auditoría.
5. Evaluar en forma permanente, el funcionamiento de los sistemas de control interno del Servicio, en las áreas de gestión de personas, administrativo, financiero, contable y de gestión clínica y operacional.
6. Efectuar seguimiento de las recomendaciones y observaciones formuladas en virtud de las evaluaciones realizadas, como de las auditorías que lleve a cabo el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del estado.
7. Proveer el aseguramiento a la Dirección del Servicio, sobre el proceso de gestión de riesgos claves del negocio.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Bendeck

* 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	5
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No maneja presupuesto

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
<p>1. Contribuir al mejoramiento y modernización del Servicio, a través de un modelo de auditoría innovador, fortaleciendo los equipos de trabajo interdisciplinarios, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno.</p>	<p>1.1 Generar estrategias de auditoría preventiva, para el cumplimiento de los compromisos institucionales asociados al Servicio de Salud Metropolitano Oriente.</p> <p>1.2 Coordinar de manera eficiente e innovadora la red de auditores dependientes del Servicio de Salud.</p> <p>1.3 Elaborar, implementar y ejecutar un modelo de control y seguimiento de auditorías internas e informes de la Contraloría General de la República, permitiendo implementar medidas correctivas y prevenir la reiteración de eventos adversos.</p> <p>1.4 Generar y ejecutar un plan anual de auditoría, acorde a lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p>
<p>2. Incorporar la gestión de la auditoría como parte estratégica del desarrollo de la Institución, para optimizar los procesos administrativos y clínicos.</p>	<p>2.1 Generar una estrategia de dirección orientada a incorporar en la labor de auditoría enfoques integrales en los aspectos clínicos.</p> <p>2.2 Desarrollar una estrategia de difusión de los procedimientos de auditoría en el Servicio de Salud.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión interna de su departamento, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>3.1 Cumplir con las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, en el ámbito de su competencia, en concordancia a la normativa vigente, con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas.</p> <p>3.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico, con foco en el respeto por las personas.</p>

3.3 Incorporar y mejorar la incorporación de la perspectiva de género de los instrumentos de gestión del departamento, incluyendo políticas y procedimientos.

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 4° 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 60%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.196.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

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.

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 de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2 del DFL N° 25 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría y control interno, en el ámbito público o privado, a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en instituciones de salud público o privado.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura, en materias afines.

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.

2.3 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	8546
Presupuesto Anual	M\$ 392.090.560

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión del Servicio de Salud Metropolitano Oriente:

“Ser los gestores y articuladores de una red de salud integrada e innovadora que entregue un servicio oportuno, resolutivo y de calidad, centrado en las personas y su comunidad”.

Misión del Servicio de Salud Metropolitano Oriente:

“Somos una institución de salud pública conformada por equipos de personas responsables de liderar la articulación, gestión y desarrollo de la Red Asistencial, de forma inclusiva, colaborativa, participativa y promoviendo el bienestar de sus funcionarios/as; potenciando establecimientos de calidad, eficientes y cercanos para fortalecer y mejorar las condiciones de salud de nuestra comunidad bajo un enfoque de derechos”.

Objetivos Estratégicos:

1. Fortalecer el modelo de atención primaria.
2. Mejorar la oportunidad de la atención de especialidad.
3. Ampliar el uso de canales digitales de información en salud.
4. Fortalecer uso de estrategias digitales de atención de salud.
5. Desarrollar estrategias innovadoras que favorezcan la atención oportuna.
6. Fortalecer la participación ciudadana organizada favoreciendo la co-responsabilidad en salud.
7. Fortalecer la atención de calidad a los Grupos de especial protección de derechos.
8. Optimizar la integración de la red en la resolución de problemas de salud.
9. Facilitar la integración de los registros clínicos de los usuarios en la red.
10. Promover una cultura basada en la diversidad e inclusión, enfoque de género y buen trato.
11. Gestionar y reconocer el talento a lo largo de todo el ciclo de vida laboral.
12. Gestionar de manera sostenible la calidad de vida, salud mental y laboral para las y los funcionarios que se desempeñan en los establecimientos de la red.
13. Promover la participación de los funcionarios en diversas instancias de comunidad funcionaria y técnicas propias de su rol.
14. Optimizar el uso de los recursos financieros de equipamiento e infraestructura disponible en la red
15. Reducir la brecha de infraestructura y equipamiento en la Red de salud acorde a estándares nacionales e internacionales, con pertinencia demográfica, epidemiológica y cultural.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

Acciones de salud en establecimientos de atención primaria; corresponde a acciones y prestaciones de salud que desarrollan los equipos de salud de

establecimientos de la Red de atención Primaria Municipal y dependientes del Servicio de Salud.

Acciones en establecimientos de la red en hospitales; corresponde a acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la red de mediana y alta complejidad, dependientes del Servicio de Salud.

Acciones de las direcciones de los Servicios de Salud.

Cobertura territorial:

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente (SSMO) es uno de los 6 servicios de salud de la Región Metropolitana.

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente es jurisdiccionalmente responsable del área oriente de la Región Metropolitana en la que se incluyen las siguientes comunas: La Reina, Las Condes, Lo Barnechea, Macul, Ñuñoa, Peñalolén Providencia y Vitacura, a estas se suma el territorio insular de Rapa Nui.

El territorio del SSMO tiene una superficie aproximada de 1.436,8 Km² lo que corresponde al 9,3% del total de la región.

Según proyección del INE en base al CENSO 2017, al año 2021 el área jurisdiccional del SSMO tiene una población de 1.490.151 habitantes, siendo la comuna de Las Condes quien posee la mayor parte de esta población con un 22,5%, seguida de la comuna de Purranque con un 18,1% de esta. Su población beneficiaria FONASA corresponde a 672.530 habitantes, un 45,1% respecto de población total del área.

En general el área jurisdicción del SSMO, cuenta con buenos accesos a los establecimientos de salud y en general las comunas de la red muestran índices de pobreza en todas sus dimensiones inferiores al país y la región así como la mayoría de los indicadores sociodemográficos muestran un mejor desempeño que el país y la región, sin embargo, es destacable que el área presenta un proporción de población de personas mayores superior al país y la región lo que impacta en una mayor demanda de servicios de salud.

Composición de la red del Servicio de Salud Metropolitano Oriente:

La red de establecimientos del Servicios de Salud Metropolitano oriente, se compone de los siguientes establecimientos públicos.

Tipos de establecimientos	Cantidad
Establecimientos de alta complejidad - Hospital del Salvador. - Hospital Dr. Luis Tisné B. - Hospital de Niños Dr. Luis Calvo Mackenna. - Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y Cirugía de Torácica. - Instituto de Neurocirugía Dr. Alfonso Asenjo. - Instituto Nacional Geriátrico Presidente Eduardo Frei Montalva. - Instituto Nacional de Rehabilitación Infantil Pedro Aguirre Cerda. - Hospital Metropolitano (Exmilitar).	8
Establecimientos de mediana complejidad - CRS Cordillera Oriente.	1
Establecimientos de baja complejidad - Hospital de Hanga Roa.	1

Centros de Salud Familiar (CESFAM) 7 CESFAM Comuna de Peñalolén. 3 CESFAM Comuna de Macul. 3 CESFAM Comuna de Providencia. 2 CESFAM Comuna de Ñuñoa. 2 CESFAM Comuna de Las Condes. 2 CESFAM Comuna de La Reina. 1 CESFAM Comuna de Lo Barnechea. 1 CESFAM Comuna de Vitacura.	21
Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOFS)	8
Postas de Salud Rural	1
Servicios de Atención Primaria de Urgencias (SAPU)	10
Servicios de Alta Resolutividad (SAR)	1
Centro de Salud Mental (COSAM)	8
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Clínicas Dentales	3
Centro Médico Funcionarios	1
Unidades de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO)	4
Unidades de Atención Primaria Otorrinolaringológica (UAPORRINO)	1
Total	69

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud:

Prestación	2019	2020	2021
Consulta especialidades	547.649	277.146	380.627
Consulta de urgencias (Hospitalarias)	157.795	100.877	114.770
Consulta de urgencias (SAPU)	480.521	276.901	317.102
Cirugías de Urgencias	7.500	6.069	7.283
Cirugías Mayores Electivas	10.911	10.560	13.577
Cirugías Mayores Ambulatorias	10.984	6.602	8.963
Exámenes de Imagenología	329.788	226.820	294.156
Exámenes de laboratorio	4.488.597	3.906.517	4.616.398
Partos (Normales)	2.791	2.069	1.719
Cesáreas	1.984	1.589	1.267
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (GO tratamiento)	99,80%	98,40%	99,50%
Egresos	51.181	37.425	38.372
Dotación de camas	1.223	1.132	1.115
Lista espera Consulta nueva especialidad	24.414	40.266	79.692
Lista espera intervención quirúrgica	3.671	5.184	9.580
<i>2020 -2021: Afectado por pandemia</i>			

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente a junio del año 2022, mantiene una deuda operacional de M\$ 20.956.377.

Proyectos de Inversión:

A continuación, se presentan los principales proyectos en la red del servicio, su estado de avance a noviembre 2022 y la fuente de financiamiento.

Establecimiento	Fuente de Financiamiento	Estado de Avance
Reposición CESFAM Dr. Hernán Alessandri, Providencia.	Sectorial	En licitación de obra
Reposición CESFAM Félix de Amesti, comuna Macul.	Sectorial	En obra 28% avance de construcción.
Construcción SAR La Reina.	Sectorial	En licitación de obra
Reposición y relocalización CESFAM Ossandón.	Sectorial	En desarrollo de proyecto
Habilitación Centro Asistencial Ñuñoa.	Sectorial	En etapa propuestas de estudio de <u>pre inversión</u> 55% avance
Reposición Instituto de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda.	Sectorial	Terminando estudio de <u>pre inversión</u> postulando diseño 95% avance
Reposición Hospital Luis Calvo Mackenna.	Sectorial	En estudio <u>pre inversión</u> – Iniciando etapa de propuesta 45% avance
Reposición Instituto Nacional del Tórax	Sectorial	En estudio <u>pre inversión</u> etapa diagnóstica 20%
Reposición Instituto de Neurocirugía	Asociación Público-privada	En adjudicación de obra.
Hospital del Salvador e Instituto de Geriatría	Concesión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 46% avance global ▪ 96% obra gruesa. ▪ 25% instalaciones. ▪ 22% terminaciones

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

En el cumplimiento de sus funciones el/ Jefe/a del Depto. de Auditoría a debe interactuar fluidamente con los siguientes:

Usuarios internos:

- El/la Director/a del Servicio de Salud, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as y Jefes/as de departamento de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria, de recursos humanos y Jefe de Asesoría Jurídica.
- Directores/as de Establecimientos dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.

- Directores/as de Establecimientos dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- Directores/a de Establecimientos de la Atención Primaria Municipal.
- Directores/as de Establecimientos dependientes de la Red Asistencial del Servicio de Salud.
- Directores/as de Establecimientos de la Atención Primaria Municipal.

Entre los principales **Usuarios Internos** con los que le corresponde comunicarse se señalan:

- La Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la ley 10.336, orgánica Constitucional de ese organismo de control.
- Ministerio de Salud.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).

Actores Claves:

- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República

En dicho contexto, el/la Jefe/a del Dpto. de Auditoría, preside el Comité de Auditoría de la Red asistencial de Salud Oriente, cuyo propósito es asesorar a la Dirección en sus obligaciones de control y evaluaciones como gestor de Red.

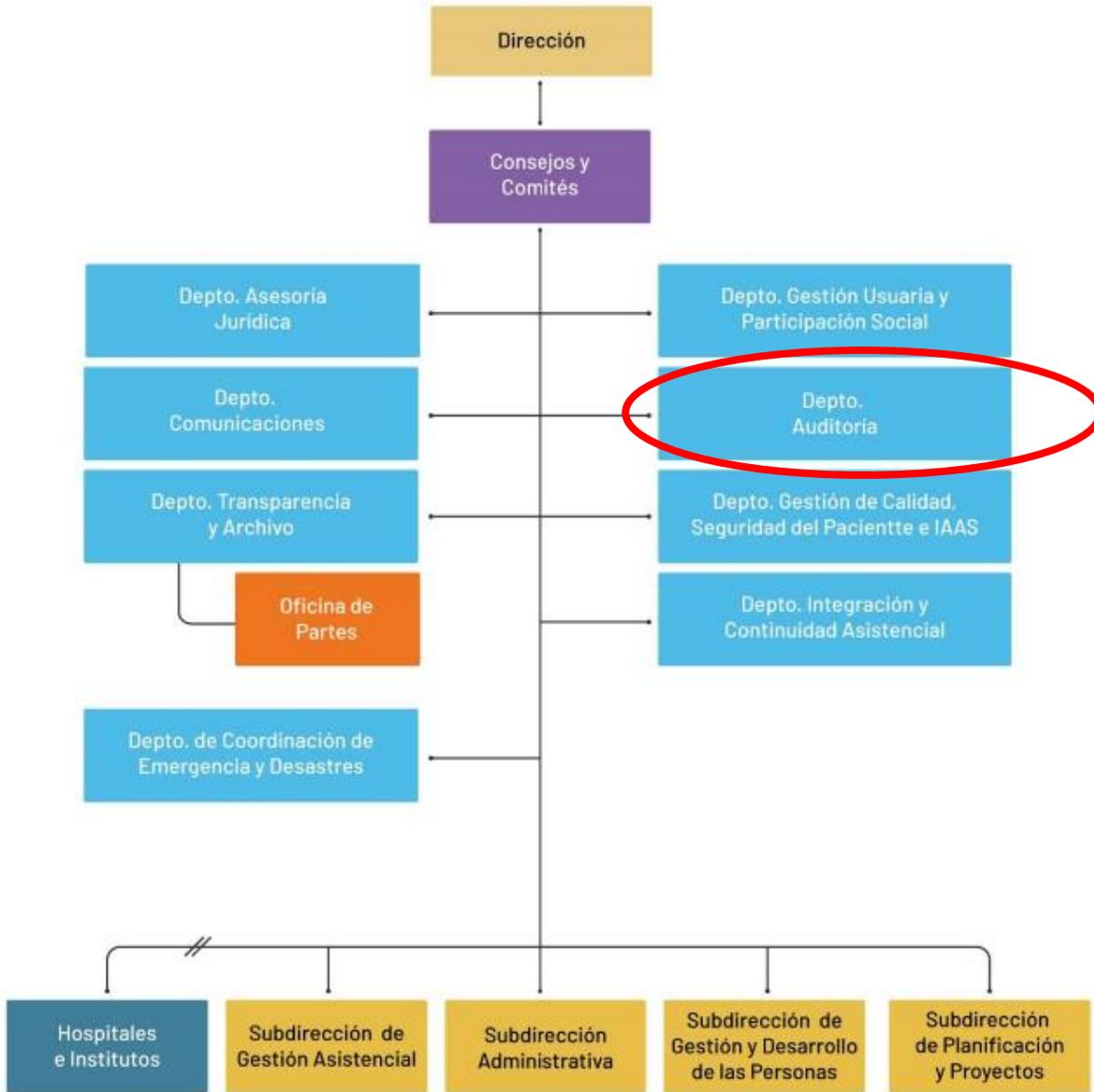
- Asociaciones de Funcionarios/as:

Asociación (..)	N° Afiliados
FENATS UNITARIA	583
FENPRUSS	477
CONAFUTECH	104
CONF. FENATS NACIONAL	399

(*)Considera aquellas con mayor representatividad

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director Hospital del Salvador.
2. Director Hospital Dr. Luís Tisné Brousse.
3. Subdirector Médico Hospital Dr. Luís Tisné Brousse.
4. Subdirector Administrativo Hospital Dr. Luís Tisné Brousse.
5. Director Instituto de Neurocirugía.
6. Director Instituto Nacional del Tórax.
7. Director Instituto de Rehabilitación P.A.C.
8. Director de Instituto Nacional de Geriatria.
9. Director Hospital Luis Calvo Mackenna.
10. Jefe Departamento de Auditoria del Servicio de Salud.
11. Subdirector Administrativo Hospital del Salvador.
12. Subdirector Administrativo Servicio de Salud.
13. Subdirector Médico Hospital del Salvador.
14. Subdirector Médico Instituto de Neurocirugia.
15. Subdirector Médico Instituto Nacional del Tórax.
16. Subdirector Médico Hospital Luis Calvo Mackenna.
17. Subdirector Administrativo Hospital Luis Calvo Mackenna.
18. Subdirector Médico Servicio de Salud.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

- Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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.

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 anualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.