

DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL DE SAN CARLOS DR. BENICIO ARZOLA MEDINA
SERVICIO DE SALUD ÑUBLE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Ñuble, San Carlos

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



Al Director o Directora del Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial, del Servicio de Salud Ñuble y del Ministerio de Salud, a fin de velar por la entrega de prestaciones oportunas y de calidad a su comunidad a través de un equipo multidisciplinario, competente, centrado en la población beneficiaria. Todo esto con servicios especializados de alta complejidad, ambulatoria y de hospitalización, fortaleciendo el proceso de autogestión en red del establecimiento.

Al asumir el cargo de Director o Directora del Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de autogestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención a los usuarios y usuarias.
2. Dirigir el cumplimiento de los objetivos sanitarios y plan de salud, en concordancia con las directrices del Servicio de Salud Ñuble.
3. Cautelar la correcta, oportuna y eficiente administración y gestión de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, que permita asegurar el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna al Servicio de Salud Ñuble la información correspondiente a esta gestión.
4. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios y usuarias del Hospital, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.
5. Liderar y coordinar acciones con las Subdirecciones y unidades estratégicas del establecimiento, de manera de dar respuesta a las necesidades de salud de la población.
6. Liderar el desarrollo de la capacidad resolutoria del establecimiento, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial, para el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-03-2022.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso.

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos/as 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	21
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	748
Presupuesto que administra inicial	\$ 26.621.578.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar permanentemente la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, con el fin de asegurar altos niveles de satisfacción de usuarios y usuarias.	<p>1.1 Optimizar los procesos vinculados a la resolución de problemas en la atención de pacientes.</p> <p>1.2 Mantener la acreditación del hospital como establecimiento autogestionado en red.</p> <p>1.3 Implementar un modelo de trabajo orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención, considerando la pertinencia cultural de la población beneficiaria.</p>
2. Optimizar la gestión clínica, administrativa, sanitaria y financiera del hospital, la coordinación con su Red Asistencial, y la articulación en la Macrored Sur.	<p>2.1 Fortalecer la gestión de estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero.</p> <p>2.2 Implementar y monitorear el desarrollo de estrategias sanitarias y su impacto en la salud de la población beneficiaria.</p> <p>2.3 Asegurar la implementación del soporte tecnológico y sistemas de información, con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registros y gestión de la red asistencial.</p>
3. Potenciar el cumplimiento de políticas de gestión y desarrollo de personas, que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y la no discriminación, con el fin de estimular el desarrollo personal y mejorar el desempeño de los equipos bajo su dependencia.	<p>3.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente y las políticas del Servicio de Salud Ñuble, atingentes al establecimiento, resguardando el valor fundamental de la probidad y la conducta ética de los funcionarios y funcionarias.</p> <p>3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el establecimiento, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres</p>

	de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas. 3.3 Contribuir a establecer estrategias con universidades, centros de formación en institutos profesionales, para reducir los déficits de especialidades y subespecialidades del establecimiento, así como del personal no médico.
4. Liderar los procesos de inversión en infraestructura comprometidos para el actual Hospital de San Carlos, con la finalidad de continuar otorgando prestaciones de calidad en el establecimiento.	4.1 Desarrollar las acciones necesarias para la habilitación y mejoramiento de infraestructura, de acuerdo al plan de inversiones del establecimiento y del Servicio, para mejorar la atención de la población usuaria.
5. Asegurar la continuidad del cuidado de las personas que requieren atención y tratamiento en concordancia con los lineamientos Ministeriales vigentes.	5.1 Articular con la macrored las temáticas de Salud Mental y Oncología, de acuerdo a los procedimientos establecidos. 5.2 Fortalecer la atención de Urgencia en Salud Mental. 5.3 Generar y gestionar estrategias para el abordaje de tiempos postergados post pandemia.

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 **75%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.668.000.-** para un no funcionario/a del Servicio de Salud Ñuble.

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 la asignación profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores/as 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/as de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la

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, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Al tratarse de un hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo N°2 DFL N°12, 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales en organizaciones de salud, y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

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

***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.

*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. 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.

C2. 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.

C3. GESTIÓN DE REDES

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

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	769
Presupuesto Anual	\$ 26.621.578.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional Hospital de San Carlos:

"Somos un centro público asistencial y docente, que entrega con equidad atención de salud oportuna, integral y de calidad, aportando calidez y cercanía a su comunidad, a través de un equipo de personas inspiradas en la innovación y mejora continua".

Visión Institucional:

"Ser un hospital de alta complejidad, reconocido a nivel nacional por su excelencia y compromiso".

Valores Institucionales:

Calidad, Innovación, Empatía, Ética y Compromiso.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Facilitar el acceso y oportunidad de la atención en la red asistencial a través de estrategias más resolutivas, innovadoras y con enfoque territorial que contribuyan a satisfacer las necesidades de los usuarios.
- Coordinar la continuidad de la atención del usuario, a través de la red asistencial integrada, para resolver eficientemente su problema de salud.
- Optimizar el proceso de atención de salud a través de un sistema informático interoperable para la red asistencial y la incorporación de tecnologías de la información.
- Fortalecer la participación ciudadana y la coordinación intersectorial con enfoque de determinantes sociales de la salud para mejorar la atención y desarrollar programas e intervenciones acorde a las necesidades de nuestros usuarios y usuarias.
- Desarrollar mayor vinculación e involucramiento con la comunidad usuaria y funcionaria para facilitar la toma de decisiones sobre su salud, autocuidado, incidencia en la gestión y buen uso de la red asistencial en todos sus niveles de atención.
- Fomentar el desarrollo integral de las personas, el compromiso institucional y la calidad de vida en el trabajo para entregar servicios y prestaciones que

respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios y usuarias de la red asistencial.

- Fortalecer el desarrollo de competencias en los equipos de la red asistencial para implementar una gestión de personas participativas, inclusiva e innovadora que permita asumir nuevos desafíos y administrar las complejidades de un entorno social y sanitario dinámico.

- Gestionar eficientemente los recursos físicos y financieros para dar apoyo y soporte a la red asistencial en la entrega de servicios y prestaciones oportunas, de calidad y con enfoque de equidad a nuestros usuarios y usuarias.

El Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina fue inaugurado el 15 de febrero de 1874, se relaciona jerárquicamente con el Servicio de Salud Ñuble, es un establecimiento de Autogestión en Red funcionalmente desconcentrado del Servicio de Salud a contar del mes de enero del año 2008, y recibió su reacreditación en calidad en el año 2017. Tiene carácter docente asistencial.

Este prestador institucional se reacreditó bajo el estándar general de acreditación para instituciones de atención cerrada en el año 2017. Actualmente el prestador se encuentra en condiciones de reacreditarse según lo solicite la Superintendencia de Salud.

Este centro asistencial se acreditó bajo el Estándar General de Acreditación para Prestadores Institucionales de Atención Cerrada durante el 2014, actualmente se encuentra a espera de la validación de la Superintendencia de Salud para ser renovada en diciembre del año 2023.

Es un establecimiento de alta complejidad y autogestionado en red. Cuenta con las siguientes especialidades: obstetricia, pediatría, cirugía, cirugía infantil, neurología adulta y pediátrica, medicina interna, traumatología, oftalmología, otorrinolaringología, cardiología y dermatología, broncopulmonar adulto, anestesiología, obstetricia, ginecología adulta, gastroenterología, Además, cuenta con especialidades odontológicas: ortodoncia y ortopedia dento maxilofacial, cirugía y traumatología maxilofacial, endodoncia, odontopediatría, periodoncia, trastornos temporomandibulares, rehabilitación oral, implantología, operatoria

El Hospital de San Carlos cuenta con total de 120 camas, distribuidas en medicina, UTI, cirugía, médico quirúrgico, traumatología, pediatría, obstetricia, ginecología y neonatología, UCI.

Cuenta con planta física y equipamiento para 4 pabellones. Su destinación es 1 a Urgencia y 3 electivos, los cuales se distribuyen de acuerdo a la necesidad por especialidad, para optimizar su utilización.

Cobertura Territorial:

El Hospital de San Carlos Dr. Benicio Arzola Medina es un establecimiento autogestionado en red, principal centro de referencia de las comunas de Ñiquén, San Fabián, San Nicolás y San Carlos, y éste a su vez, refiere al Hospital Herminda Martín, de la ciudad de Chillán.

A partir de abril de 2015, se incrementa la población asignada de 69.316 a 109.684, correspondiente al 25% de la población total de la región, incorporando las comunas de Quirihue, Ninhue, Cobquecura, Trehuaco, Ránquil y Coelemu.

Producción Clínica Asistencial del Hospital de San Carlos:

La siguiente tabla muestra indicadores y volumen de productos generados:

Indicadores	2020	2021	2022
N° de camas (promedio de camas en trabajo)	120	122	120
Egresos	5.834	5.887	6.257
Promedio días de estada	4,72	5,62	5,19
Índice ocupacional	61,8%	74,7%	80,2%
Índice de letalidad	2,93	4,33	3,74
Rotación (promedio)	4,1	4,0	4,4
Rotación (acumulado)	48,8	48,4	52,2
IQ mayores	2.714	3.022	3.865
IQ menores	1.487	1.917	2.512
IQ totales	4.201	4.939	6.377
Consulta de Urgencia (Medica)	51.157	55.549	68.954
Consulta de especialidad realizadas en red	33.687	37.998	43.517
Total de Partos	684	524	632
Cesáreas	374	224	205
Cesáreas %	54,7%	42,7%	32,4%

La **deuda** del hospital, al 20 de marzo de 2023 asciende a **\$2.140.618.000-**.

En cuanto a las Listas de Espera del establecimiento, al 31 de diciembre de 2022, son:

N° casos Promedio de Consultas de Especialidades médicas: 12.532

N° casos Promedio de Consultas de Especialidades odontológicas: 3.277

N° casos Promedio de Intervenciones Quirúrgicas: 2.155

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El Director o Directora del Hospital de San Carlos deberá interactuar con los siguientes actores:

Usuarios/as Internos/as:

El directora o Directora del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores o Subdirectoras a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas. Además de todos los funcionarios y funcionarias del establecimiento.

Los comités y consejos asesores requieren de Director o Directora una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión, así como las Asociaciones de funcionarios y funcionarias presentes en el establecimiento.

Usuarios Externos:

- Población asignada de la red asistencia
- Dirección del Servicio de Salud Ñuble
- Ministerio de Salud
- Secretaria Regionales Ministeriales
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional del Servicio de Salud
- Fondo Nacional de Salud
- Consejo Consultivo de Usuarios y Usuarías
- Establecimientos asistenciales de la red
- Establecimientos privados de la red asistencial
- Directivos o Directivas de los Servicios de Salud del país, especialmente de la Macrorred Sur, compuesta por los Servicio de Salud Concepción, Talcahuano, Arauco, Araucanía Norte y Bío Bío
- Universidades y Centros Formadores
- Departamentos y direcciones de atención primaria de Salud Municipal de la zona

Actores Claves

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, se destacan las asociaciones de funcionarios y funcionarias de la institución, que se señalan a continuación:

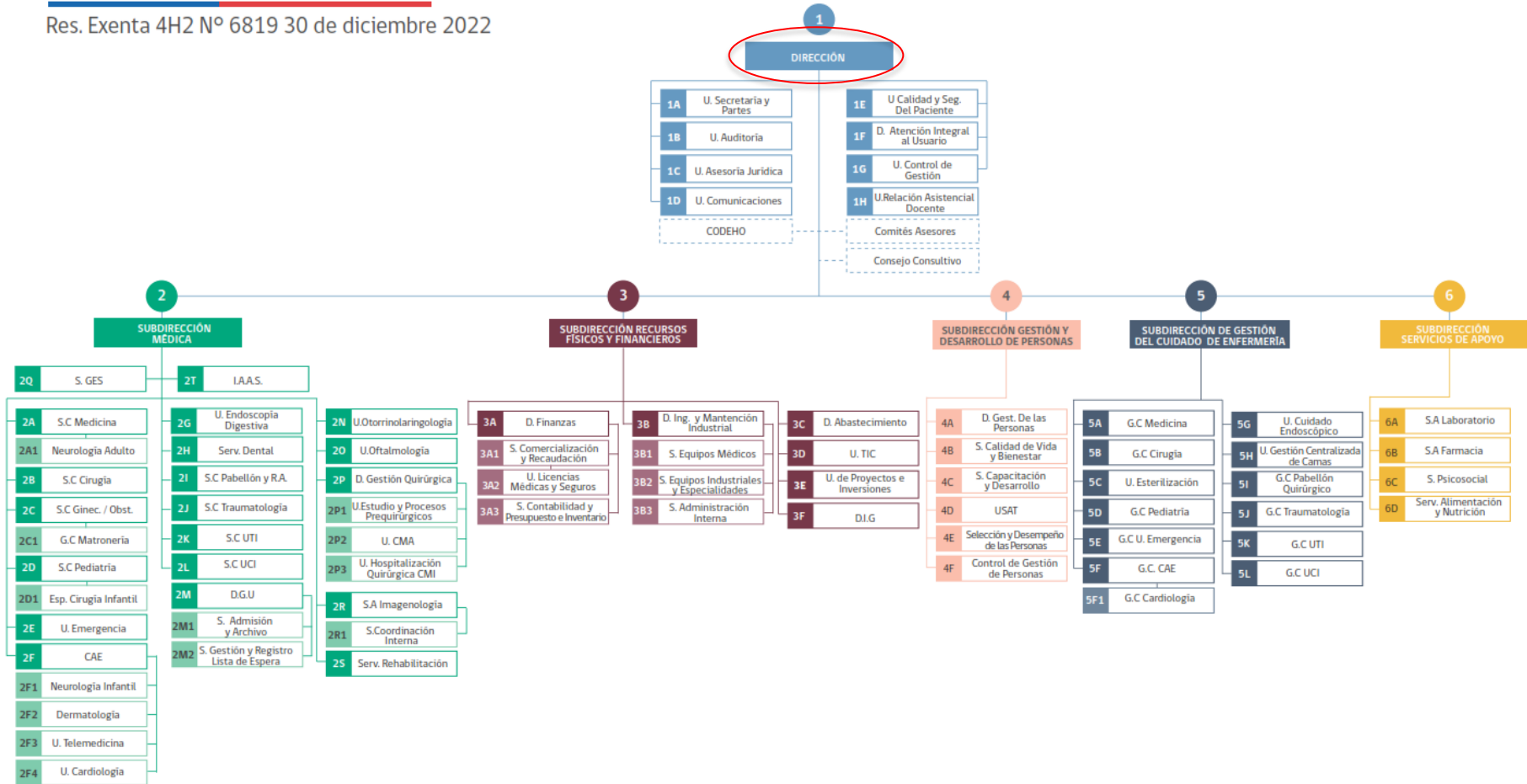
Asociaciones Funcionarias (AA.FF)	Número Asociado/as
ASENF	2
CONFENATS	191
FEDEPRUSS	113
FENATS UNITARIA	264
TOTAL	570

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA

HOSPITAL DE SAN CARLOS

Res. Exenta 4H2 N° 6819 30 de diciembre 2022



Los cargos del Servicio de Salud Ñuble adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

Primer nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector Médico o Subdirectora Médica del Servicio de Salud.
2. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud.
3. Jefe o Jefa del Departamento de Auditoría.
4. Director o Directora Atención Primaria.
5. Director o Directora de Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán.
6. Subdirector Médico o Subdirectora Médica del Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán.
7. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán.
8. Director o Directora de Hospital Benicio Arzola Medina de San Carlos.

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 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.

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio 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 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.

