

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A
SERVICIO DE SALUD VALDIVIA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Ríos, Valdivia

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Valdivia, le corresponde liderar la gestión administrativa, financiera, de inversiones y de abastecimiento del Servicio de Salud, así mismo prestar asesoría técnica y supervisar a los establecimientos de salud dependientes en las áreas de su competencia, coordinando todo el proceso técnico - administrativo y financiero, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales y a la implementación de las políticas y los proyectos, de acuerdo con el marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá:

1. Supervisar e instruir en materias administrativas financieras y contables, a los establecimientos de la red, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud, en respuesta a las necesidades de los beneficiarios.
2. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio en el marco de la planificación de la red asistencial, gestionando la distribución y control del presupuesto entre los establecimientos dependientes, permitiendo una adecuada gestión en beneficio de los usuarios y usuarias del sistema correspondiente a su área de acción.
3. Gestionar los requerimientos para los estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial y definir políticas de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.
4. Gestionar los procesos de adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones de acuerdo con las normas ministeriales.
5. Elaborar, proponer e implementar anualmente el programa de inversiones, liderar la confección de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de los recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio.
6. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones, Unidades asesoras de la dirección de Servicio, y prestar asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos dependientes, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, proyectos y programas comprometidos por el Servicio de Salud en respuesta a las necesidades y requerimiento de los usuarios y usuarias.
7. Liderar el proceso de modernización de la red, contribuyendo con el fortalecimiento y desarrollo de los sistemas y tecnologías de información y comunicación existentes en el Servicio, integrar y mejora continuamente la gestión en todos los niveles de la institución, con la finalidad de entregar información para el proceso de toma de decisiones a través de un Cuadro de Mando Integral, y apoyar el desarrollo de las nuevas estrategias asistenciales como proyectos de innovación en teleasistencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-08- 2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pedro Contreras

*** 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

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	85
Presupuesto que administra	\$ 208.889.725.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Mejorar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el Servicio, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de la atención a usuarios y usuarias.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, para la eficiencia en la ejecución de los gastos y cumplir con las normas internacionales contables del sector público (NICSP), así como con las metas presupuestarias y propender al equilibrio financiero y disminución de la deuda.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar sistemas de control y ajuste presupuestario, acorde con la implementación de GRD, como mecanismo de financiamiento, que permitan contener y disminuir los niveles de endeudamiento en los establecimientos hospitalarios-EAR, aumentando su eficiencia productiva y gestionar los procesos asociados al devengo automático que permite pago oportuno de proveedores, en coordinación con los directores y directoras de hospitales.</p> <p>1.3 Generar estrategias de coordinación entre el área clínica y administrativa, para fortalecer el desarrollo de la institución.</p>
<p>2. Cumplir en el ámbito de sus competencias, con la cartera de inversiones programada, reduciendo las necesidades de la Red Asistencial en materia de estructura y equipamiento de los establecimientos.</p>	<p>2.1 Dirigir y mantener actualizado el plan de inversiones de largo plazo, considerando el presupuesto sectorial y FNDR, En concordancia con el Convenio Regional vigente.</p> <p>2.2 Diseñar e Implementar, sistemas de control para la construcción de los Hospitales La Unión, Río Bueno y Los Lagos, a través de la modalidad de Asociación Público/Privada (Concesión).</p> <p>2.3 Liderar la ejecución de los planes plurianuales de inversión, que contempla principalmente la reposición de hospitales comunitarios; el equipamiento de hospitales de alta y mediana complejidad y la normalización de establecimientos de atención primaria (CESFAM, SAR; CECOSF y Postas de Salud Rural).</p> <p>2.4 Desarrollar estrategias y respectiva</p>

	<p>supervisión, que permitan implementar en tiempo y forma, los planes de inversión en cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados.</p> <p>2.5 Fortalecer la coordinación con entes privados de salud pública y la gestión de los convenios respectivos.</p>
<p>3. Mejorar los procesos en el ámbito correspondiente a la gestión administrativa, con foco en la mejora continua del Servicio de Salud.</p>	<p>3.1 Actualizar y fortalecer un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos, acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.</p> <p>3.2 Coordinar con las áreas clínicas, la logística asociada al uso de insumos clínicos y arsenal farmacológico.</p> <p>3.3 Aumentar la eficiencia en las compras en la Dirección de Servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la Ley.</p>
<p>4. 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 en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de las personas en su ámbito de gestión, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>4.2 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> <p>4.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p> <p>4.4. Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo incluyendo políticas y procedimientos.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **65%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.731.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Valdivia.

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 que avanza 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: Art 2°, del DFL N° 19, del 24 de agosto del 2017 del Ministerio de Salud. Candidatos.

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 gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en los siguientes ámbitos:

- Instituciones del rubro de la salud.

Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o jefaturas, 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. GESTIÓN Y LOGRO

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

C2. GESTIÓN DE REDES

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

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	4.564
Presupuesto Anual vigente año 2022	\$208.889.725.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Valdivia:

“Somos una red de atención integrada, resolutive e innovadora, con amplia cobertura de la Región de Los Ríos, con énfasis en el desarrollo de la oncología y estrategias telemédicas, siendo centro de referencia para la macro región extremo sur, otorga atenciones de salud con una cartera de servicios basado en un modelo de atención integral familiar y comunitaria, con pertinencia intercultural con el objetivo de contribuir a mantener y mejorar el estado de salud de nuestra población, con equipos de salud comprometidos y articulador con las organizaciones comunitarias y el Inter sector”.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1.- Asegurar el funcionamiento de las redes y macro redes asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, considerando en ello también. La resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por el hombre.

2.- Asegurar el funcionamiento del Sistema de Garantías Explícitas en Salud, en los establecimientos de la red asistencial, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías aplicando criterios de equidad y responsabilidad fiscal.

3.- Mejorar la gestión en la Red de Atención Primaria, logrando una mayor resolutive e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitario, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.

4.- Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías Explícitas en Salud, en un marco de participación inter estamental y de carácter multidisciplinario para asegurar un trato digno, respetuoso y de calidad a las personas.

5.- Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de recursos, para fortalecer la red pública de salud.

6.- Incrementar la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de la implementación de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos más vulnerables de la población.

Cobertura Territorial:

El Servicio de Salud Valdivia es responsable de la atención de salud de la región de Los Ríos, región creada en el año 2007 y compuesta por dos provincias: Valdivia y Del Ranco.

La población inscrita y validada por FONASA en la región asciende a 377.271 inscritos a junio 2022, lo que corresponde al 92.1% de la población proyectada INE para este

Servicio de Salud.

La Red de Establecimientos del Servicio de Salud Valdivia está integrada como sigue:

Hospital de Alta Complejidad	✓ Hospital Clínico Regional Valdivia
Hospitales de Baja Complejidad (8)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Provincia de Valdivia: hospitales de Lanco, de Los Lagos, de Paillaco, de Corral, Santa Elisa de la comuna de Mariquina (arriendo al Obispado de Villarrica) y Padre Bernabé de Lucerna de Panguipulli (por la vía de un convenio DFL 36). ✓ Provincia del Ranco: Hospital “Dr. Juan Morey” de La Unión y Hospital de Río Bueno
Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hospital de Día Adulto y Hospital de día adulto (adosado al HBV) ✓ Hospital de Día Infanto Juvenil. Asimismo, dispone de ✓ 2 centros de Salud Mental Comunitaria (Cesamco): Las Ánimas y Amulén.
APS Municipal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 17 centros de Salud Familiar (CESFAM); ✓ 17 centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF); ✓ 57 postas Rurales;
Red de Urgencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 9 SAPU ✓ 6 SUR ✓ 4 SAR uno en Valdivia, La Unión; Panguipulli y Futrono en proceso de licitación de su construcción ✓ 8 bases SAMU con Centro Regulador en el Hospital Base Valdivia

Actividad de Producción	2019	2020	2021
Consultas de Urgencia(médico)	564,970	345,738	406,958
Consultas de Especialidad	228,250	112,225	135,799
Total	793,220	457,963	542,757
Total de Partos	2,595	2,441	2,013
Cesáreas	1,157	1,008	805
% cesáreas	44.6%	41.3%	40.0%
Indicadores de hospitalización			
Egresos hospitalarios	35,405	26,360	25,178
Índice ocupacional	73.8%	59.8%	70.1%
Promedio días estada	5.8	6.4	7.37
Total Intervenciones quirúrgicas	27,298	20,826	21,535
Intervenciones quirúrgicas electivas mayores no ambulatorias	9,282	5,034	5,252
Intervenciones quirúrgicas Electivas Mayores Ambulatorias	5,096	3,680	4,605

Intervenciones quirúrgicas de urgencia mayores	3,579	4,123	3,931
Intervenciones quirúrgicas menores	9,341	7,989	7,747

Fuente: Dpto. de Información y Planificación Servicio de Salud, julio 2022

Respecto de la Lista de Espera Quirúrgica (LEQ) existente en el Servicio de Salud Valdivia, esta asciende a 10.309 casos, con corte al 29 de Julio del año 2022, siendo las especialidades quirúrgicas de mayor demanda: Traumatología que representa el 25% del total, con un total de 3028, donde 35 casos corresponden al año 2015; Cirugía Vascul ar 13.6% del total, con un total de 1615 caso; Ginecología y Obstetricia corresponde a un 11.08% con 1315 casos.

En referencia a Lista de Espera de especialidades y subespecialidades médicas existente en el Servicio de Salud Valdivia, los casos ascienden a 38.816, con corte al 29 de Julio del año 2022. Las especialidades de mayor demanda son Oftalmología con 8.301 casos, correspondientes al 21.3%; Otorrinolaringología, con 6.006 que corresponden al 15.4% y Cirugía General con 3.494 casos que corresponde al 9% del total de la lista.

En relación a la lista de espera de especialidades odontológicas, al corte de 29 de Julio de 2022, los casos alcanzan a 8.599, siendo Endodoncia con 1.952 casos, correspondiente al 22.7%; Rehabilitación Prótesis Removible 1.811, representando un 21.06% y Ortodoncia con 1.343 casos que corresponde al 15.6% del total

La deuda financiera del Servicio de Salud Valdivia, al 30 de junio de 2022, corresponde a \$ 4.532.676.000

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

Los principales actores con los que interactúa este cargo al interior de la organización y a quienes presta servicio son:

- Jefaturas y funcionarios/as de su dependencia directa
- Jefaturas del resto de las Unidades y Subdepartamentos de la dirección de Servicio.
- Directores/as y Subdirectores/ras Administrativos de los Hospitales de la Región.
- Subdirector/a Médico/a y Subdirector/a de Atención Primaria de Salud del Servicio de Salud, con quien coordina los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos de la Red.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, con quien se relaciona en las áreas asociadas a remuneraciones del personal y manejo presupuestario del área.

Clientes Externos:

Para el/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Valdivia, el principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial.

Además de ello, deberá mantener contacto con:

- Fondo Nacional de Salud
- Subsecretaría de Redes Asistenciales y las unidades técnicas pertinentes.
- Superintendencia de Salud.

- Contraloría General de la República
- SEREMI de Salud, en los niveles que corresponda.
- Delegación Regional y Gobierno Regional, en los niveles que corresponda.
- Coordinador Regional de Prevención del Delito
- Municipalidades; Departamentos Técnicos y corporaciones Municipales
- Secretaria Regional de Desarrollo Social
- Contraloría Regional de Los Ríos
- Consejo de Transparencia
- Red Privada de Salud de la Región, en los niveles que corresponda.
- Representantes de distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los establecimientos de la red
- Otros Servicios de salud
- DIPRES
- Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, tribunales de familia, tribunales de garantía, Ministerio Público, municipios, establecimientos educacionales, PRODEMU, etc.)
- Organizaciones comunitarias, consejos consultivos, consejos de desarrollo y voluntariados.

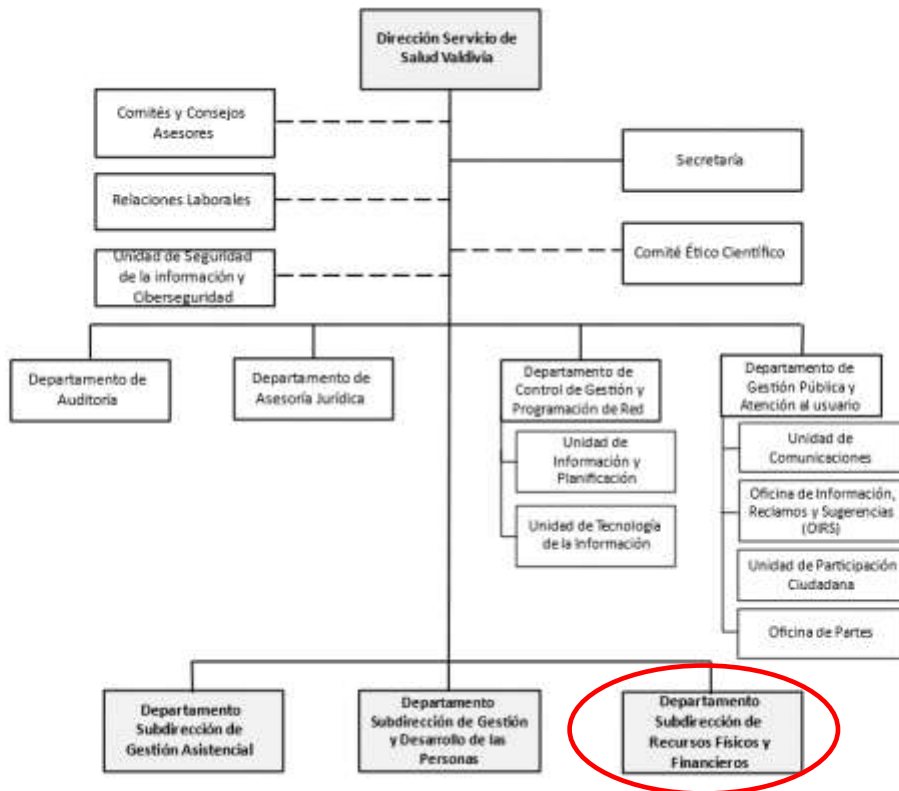
Actores Clave

Respecto de las asociaciones de funcionarios presentes en la Red Asistencial del Servicio de Salud Valdivia, la afiliación registrada es la siguiente:

Gremio	Nº de
FENATS UNITARIA H. LANCO	91
FENATS UNITARIA HOSP. CORRAL	27
ASOFUCEV	34
FENATS UNITARIA H.PAILLACO	62
FENATS UNITARIA DSSV	74
FENATS UNITARIA HLU	54
FENATS UNITARIA HOSP. LOS LAGOS	37
ASOC. FUNC. S. S. VALD. FENATS	59
ASOC. TRAB. DE LA SALUD HOSP. PAILLACO	33
ASOC. TRAB. DE LA SALUD HOSP. RIO BUENO	55
ASOC. TRAB. DE LA SALUD HOSP. STA. ELISA	43
ASOC. FUNC. FENATS HISTOR. H. LOS LAGOS	33
ASOC. TRAB. DE LA SALUD HOSP. BASE VALDIVIA	381
ASOC. TRAB. DE LA SALUD HOSP. CORRAL	43
ASOC. TRAB. DE LA SALUD HOSP. LA UNION	152
ASOC. TRAB. SALUD FENATS HIST. HOSP. LANCO	32
APRUS HOSP. AREA VALD	121
APRUS CESFAM EXT. VALD.	58
APRUS REGION DEL RANCO	56
APRUS DSSV	88

APRUS	349
FENATS	762
AFUTEPA	240
ASENF HBV	254
ASOC. TRABAJ. DE LA SALUD HOSP RIO BUENO	79
ASOC. FUNC. SALUD HOSP. BASE VALDIVIA	145
ASOC. FUNC.DE SALUD FENATS HISTORICA CEV	65
TOTAL	3.427

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública que pertenecen al Servicio de Salud Valdivia son los siguientes:

Primer Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio Salud.

Segundo Nivel jerárquico:

1. Director/a de Hospital Base Valdivia.
2. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud.
4. Subdirector/a Médico/a Hospital Base Valdivia.
5. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Base Valdivia.

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que

Subdirector/a Administrativo/a – Servicio de Salud Valdivia
establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector
Público.