

**DIRECTOR/A HOSPITAL DE NIÑOS DR. ROBERTO DEL RÍO
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Independencia, Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

Al/a la Director/a del Hospital de Niños Dr. Roberto del Río del Servicio de Salud Metropolitano Norte le corresponderá dirigir la gestión técnico asistencial en forma eficiente, propendiendo la entrega de prestaciones de salud que se enmarquen en el contexto de una atención oportuna, integral y de calidad a su población beneficiaria, con un adecuado funcionamiento interno de las áreas de su dependencia y coordinado con los otros establecimientos de la Red Asistencial.

Funciones Estratégicas del Cargo

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente y efectivo, con énfasis en la calidad de atención a usuarios y usuarias, que dé respuesta a las necesidades y problemas de salud de la población infantil beneficiaria del área geográfica del Servicio de Salud Metropolitano Norte, en el marco del modelo de autogestión del establecimiento en red.
2. Liderar los procesos productivos clínico-asistenciales y el desarrollo e implementación de la Planificación Estratégica del Hospital asegurando el cumplimiento de los estándares de Calidad y Seguridad del Paciente y el Modelo de Atención, en concordancia con el proceso de Acreditación en Salud y los Objetivos Sanitarios.
3. Liderar el desarrollo de la capacidad resolutive del Hospital, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial de acuerdo a su cartera de servicios para el cumplimiento de las metas de producción anual definidas por el Ministerio de Salud y el Servicio de Salud Metropolitano Norte.
4. Liderar, en el ámbito de su competencia y coordinado con las directrices del Servicio de Salud Metropolitano Norte, el diagnóstico de las brechas sanitarias de la red y el desarrollo de acciones y mecanismos atingentes en el Hospital para que éste aporte, en el corto y mediano plazo, en la priorización y resolución de dicha brecha.
5. Dirigir, en el ámbito de su competencia y en coordinación con el Servicio de salud Metropolitano Norte, el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios, planes y Programas de Salud y nuevo modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud, alineado con las directrices que emanan del MINSAL y Servicio de Salud Metropolitano Norte.
6. Cautelar la correcta, oportuna y eficiente gestión de los recursos financieros, de infraestructura, equipamiento, abastecimiento y la utilización y fomento de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-03-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff Varas

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

7. Velar y asegurar el cumplimiento de la producción, los Compromisos de Gestión, las Metas Sanitarias, la Autogestión, las Garantías Explícitas en Salud (GES) y de los Problemas de Salud No GES comprometidos con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte.
8. Asegurar una adecuada Gestión y Desarrollo de las Personas que se desempeñan en el Hospital, promoviendo un ambiente laboral que contribuya a optimizar el compromiso de los funcionarios y funcionarias y la calidad de la atención y satisfacción de los usuarios y usuarias.
9. Evaluar, de manera permanente, las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios y usuarias del Hospital, contando con información actualizada de la situación de salud, generando las estrategias de Mejora Continua y estableciendo instancias de colaboración e integración de la comunidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	29
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1379
Presupuesto que administra	M\$ 48.830.153

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. Fortalecer la eficiencia de la gestión clínica impactando en la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares Ministeriales, implementando un modelo de trabajo centrado en las personas, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención, considerando la pertinencia cultural, de género y la continuidad de la atención.</p>	<p>1.1 Mantener la acreditación del Hospital como establecimiento Autogestionado en Red y la Acreditación de Prestador Institucional GES.</p> <p>1.2 Fortalecer y optimizar los procesos de gestión clínicos-asistenciales, con el objetivo de optimizar el acceso, la oportunidad, calidad, satisfacción usuaria y producción hospitalaria, con especial foco en la reducción de los tiempos de espera, especialmente en el Servicio de Urgencia.</p> <p>1.3 Implementar y monitorear el desarrollo de estrategias sanitarias que impacten en la salud de usuarios y usuarias, fortaleciendo la Referencia y Contrarreferencia como un proceso de continuidad de la atención e integración del establecimiento con su Red Asistencial.</p> <p>1.4 Optimizar la entrega de una atención de excelencia garantizando la calidad y seguridad para los usuarios y usuarias del Hospital y con la red asistencial.</p> <p>1.5 Propiciar la implementación de estrategias de atención humanizadas y centradas en las personas.</p>

<p>2. Optimizar la gestión administrativa y financiera del hospital mediante un adecuado uso de sus recursos para alcanzar el equilibrio financiero y la coordinación con su Red Asistencial y la articulación en la Macro Red Metropolitana.</p>	<p>2.1 Fortalecer la gestión de las estrategias y medidas destinadas a cumplir con las metas presupuestarias, lograr su equilibrio financiero y reducción de la deuda, velando por el uso eficiente y efectivo de los recursos.</p> <p>2.2 Optimizar el proceso de compra y contrataciones del establecimiento ajustándose al marco normativo vigente para las Compras Públicas.</p> <p>2.3 Coordinar la implementación de la estrategia del soporte tecnológico y sistemas de información, propios y con la red, con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de datos e información, basado en estándares de calidad y recomendaciones reconocidas para estos fines.</p> <p>2.4 Desarrollar y ejecutar un diagnóstico y plan de acción para el mantenimiento y mejoras a la infraestructura y el equipamiento.</p>
<p>3. Optimizar la entrega de una atención de excelencia garantizando la calidad y seguridad para la población usuaria del Hospital y con la red asistencial.</p>	<p>3.1 Alcanzar y mantener los estándares de acreditación como prestador GES.</p> <p>3.2 Optimizar la integración del establecimiento a la Red de Salud, contribuyendo a la continuidad asistencial y la resolución de los problemas de salud de la población asignada.</p>
<p>4. Implementar y Gestionar la Política de Gestión y Desarrollo de Personas institucional, dando cuenta de los intereses y necesidades de quienes se desempeñan en el Hospital contribuyendo a fortalecer el compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria y contribuyendo a la mejora en la calidad de vida laboral.</p>	<p>4.1 Actualizar, implementar y ejecutar una política de Gestión y Desarrollo de las Personas inclusiva y con transversalización del enfoque de género que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y servicios de apoyo, de acuerdo a los lineamientos presidenciales, ministeriales y orientaciones del Servicio Civil.</p> <p>4.2 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios y funcionarias, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>4.3 Mantener y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliatorios a través de un abordaje biopsicosocial, que permita impactar integralmente en la calidad de vida laboral de los funcionarios y funcionarias.</p> <p>4.4 Implementar el Código de Ética del establecimiento, con el fin de resguardar como valor fundamental el principio de probidad y la conducta ética de las personas a su cargo.</p>

<p>5. Fortalecer el rol del Hospital y la coordinación con la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte articulando su planificación estratégica de manera de establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.</p>	<p>5.1 Cumplir con su rol de establecimiento de niños y niñas de la Red, Asistencial dando respuesta oportuna a los requerimientos sanitarios de la población infantil que resuelva los problemas de salud y asegure la continuidad de la atención optimizando su integración y coordinación con los establecimientos de los distintos Niveles de Atención y la APS de la Red Asistencial de acuerdo a los lineamientos del Gestor de Red</p> <p>5.2 Generar redes de trabajo conjunto y consolidar instancias de participación con los actores relevantes de la comunidad, el Consejo Consultivo y el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio de Salud</p> <p>5.3 Generar redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad y el Consejo consultivo, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del Servicio de Salud.</p> <p>5.4 Liderar los equipos de trabajo para realizar el estudio preinversional para la reposición del hospital de niños y niñas HRR, para la red pública.</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 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 **75%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.928.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Norte..

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.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación

de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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.

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

F

Fuente legal: Artículo 2°, del DFL N° 28, 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.

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 instituciones públicas o privadas 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.

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 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 HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1408
Presupuesto Anual	M\$ 48,830,153

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional:

Como hospital miembro de la red asistencial pública de salud estamos al servicio de los niños, niñas y sus familias, brindando atención sanitaria integral,

privilegiando la calidad técnica, humana y los estándares de seguridad.

Formamos un equipo humano calificado, comprometido, con alto sentido de pertenencia, y trascendemos formando personal de salud como un aporte al desarrollo del país.

Desafíos del Hospital

El Hospital de Niños Dr. Roberto del Río es el establecimiento pediátrico más grande del país en términos de dotación de camas, infraestructura, volumen de atenciones, docencia, diversidad de especialidades y complejidad de las mismas. Asimismo, el establecimiento es parte integrante de un sistema en red para patologías complejas y patologías GES, siendo referente y centro de derivación para Servicio de Salud de diversas regiones del país. Cuenta con una dotación de 957 funcionarios, 23 boxes de consulta, 182 camas, 6 pabellones y 1 sala de procedimientos.

El Establecimiento cuenta con todas las especialidades médicas y quirúrgicas relacionadas con la Pediatría, constituyéndose como un importante centro asistencial docente, y por tanto campo clínico de diferentes Universidades, para las carreras de Medicina, Enfermería, Kinesiología, Psicología y Tecnología Médica, entre otras. Asimismo, realiza formación de post grado en diversas profesiones, así como investigación clínica.

La deuda del Hospital de Niños Dr. Roberto del Río durante el año **2022** alcanzó los **\$1.766.384.609**.

En materia de Lista de Espera, al fecha 31/12/2022 posee una Lista de Espera de **11.192** con una espera de **234 días** (consulta nueva especialidad) y una Lista de Espera Quirúrgica de **1.564 casos** con un promedio de espera de **228** días.

No obstante, todo lo anterior, es importante considerar que su infraestructura data de fines de los años 30 en el siglo XX, situación que limita de forma importante la posibilidad de acceder a instalaciones acordes a las demandas actuales o generar nuevos polos de desarrollo. Esto implica, también, que existe obsolescencia y un notorio retraso tecnológico de su equipamiento, lo cual significa una inminente necesidad de reposición. Por lo anterior, el hospital enfrenta en este momento el proceso de formulación de un Estudio de Pre inversión Hospitalaria, para avanzar en el proceso de normalización y reposición de su edificio, incorporando en ello las actuales brechas de infraestructura, equipamiento y recurso humano.

Información de Actividades	AÑOS		
	2020	2021	2022
Dotación de Camas	185	185	187
Días Cama Disponibles (1)	56.951	56.763	55.499
Días Cama Ocupado (1)	33.513	41.958	42.409
Días de Estada (1)	35.183	41.859	41.973
Egresos (1)	4.966	5.640	6.287
Índice Ocupacional (1)	58,85	73,92	76,41
Promedio Días Estadía (1)	7,08	7,42	6,68
Total Consultas de Especialidad Realizadas (2)	66.844	93.321	102.156
Consultas Nuevas (2)	14.611	20.832	24.791
Consultas Médicas de Urgencia (2)	39.653	49.627	73.117
Exámenes de Laboratorio (2)	493.802	587.180	628.635
Exámenes de Imagenología (2)	42.950	60.521	75.833
Exámenes de Anatomía Patológica (2)	2.495	2.752	2.582
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Totales Realizadas (*) (2)	3.440	4.053	3.527
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Ambulatorias Realizadas (2)	554	793	848

Nota: (*) Incluye IQ Urgencia (2020=1.062; 2021=1.178; 2022=1.126)

Fuente: (1) REM20, Reporte Indicadores Hospitalarios DEIS-MINSAL; (2) Series REM A y BS (Preliminar).

Subdepartamento de Estadísticas e Información para la Gestión Sanitaria (SubDEIGS) - SSMN

Cobertura Territorial

El Hospital de Niños Dr. Roberto del Río, es un establecimiento de salud que forma parte de la red del sistema público de salud, y tal como su nombre lo indica, su foco es la atención médica de mediana y alta complejidad en población infantil, siendo uno de los tres establecimientos en Chile orientados exclusivamente a la medicina infantil. Este Hospital atiende a la población beneficiaria infantil que asciende a 328.000 inscritos, siendo mayoritariamente aquellos que provienen de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte, es decir la población inscrita en los Centros de Salud Primarios de las comunas de Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura, Colina, Lampa y Til Til.

Así mismo, destaca su rol como parte de la red para patologías complejas y patologías GES definidas desde el año 2013 por el Ministerio de Salud, precisando que es centro de referencia regional y nacional, en fase de confirmación diagnóstica y/o tratamiento, para Cardiopatías Congénitas, Fisura labiopalatina, Oncología, Insuficiencia renal en Peritoneo diálisis, Gran quemado, Hemofilia, Trauma de alta complejidad, Cirugía neonatal, Escoliosis, Neurocirugía, Terapia de circulación extracorpórea (ECMO) y Retinopatía del prematuro. Atendiendo a pacientes derivados desde la I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, XIV y servicios de la RM, o como referente único nacional en temáticas como Hemofilia y Retinopatía del prematuro o referente nacional en Cardiocirugía, por lo que recibe pacientes de todo el país.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

Usuarios Internos:

El Director/a del Servicio de Salud Metropolitano Norte.

Los/as Subdirectores/as de dicho servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, financiera - presupuestaria y de gestión y desarrollo de las personas.

Los/as Subdirectores/as y Jefes/as de los Servicios Clínicos y administrativos del Establecimiento.

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Junto a lo anterior, le corresponde mantener una adecuada relación con los distintos gremios existentes en el establecimiento.

Usuarios Externos:

Los usuarios y usuarias del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.

Asimismo, se relaciona con las siguientes instituciones:

Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).

Directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud.

Universidades con las cuales mantiene convenios docentes asistenciales.

Directores de consultorios y postas municipales de salud.

Directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.

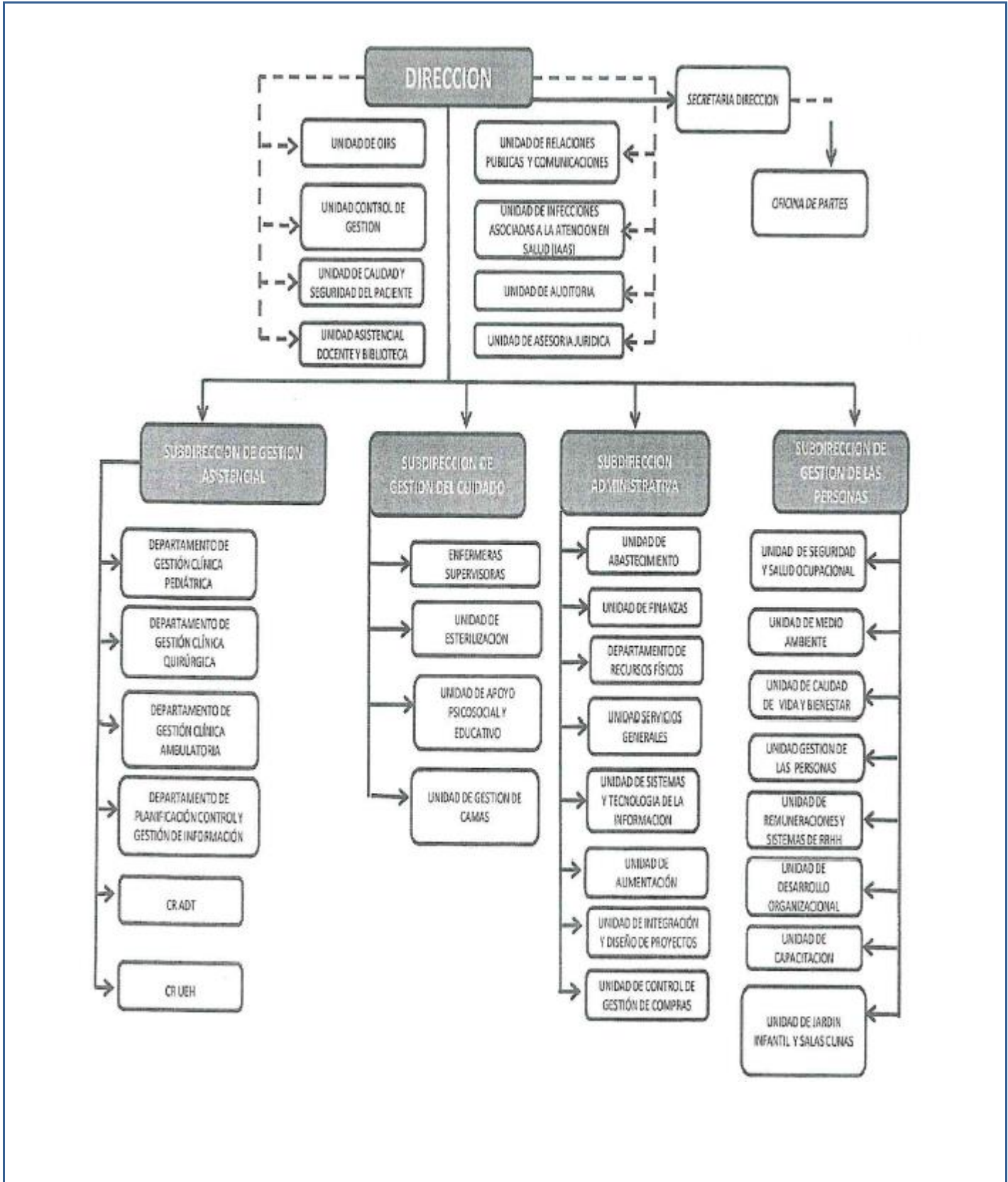
Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.

Actores Claves

ASOC. GREMIAL	CANTIDAD FUNCIONARIOS
TEC PARAMEDICO RRIO	157
ASOC. FUNCIONARIO N°1 RRIO	161
ATS-DSSMN	1
APRUS	109
FENATS	258
ASENF	138
ASOC. DE FUNCIONARIOS MEDICOS	133
TOTAL	957

Fuente: SIRH

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

-Nombramiento.

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

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

*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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

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

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de

alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos, pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.