

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/ A HOSPITAL COMPLEJO ASISTENCIAL DR. SÓTERO DEL RÍO
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de las áreas financiera, física, planificación y proyectos, abastecimiento, informática, admisión y archivo clínico y oficina de partes, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de los planes y políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

Al asumir el cargo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Trabajar en conjunto y asesorar a la Dirección, así como a las demás Subdirecciones del hospital, en las áreas de recursos físicos, financieros e informáticos del establecimiento, resguardando el uso eficiente de recursos, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Liderar la gestión administrativa en las áreas de recursos físicos, financieros y a la actividad de apoyo clínico. Así mismo, las iniciativas de inversión del establecimiento desarrollando estrategias que garanticen su correcta ejecución.
3. Supervisar e instruir el cumplimiento de los objetivos Sanitarios y de Gestión Clínica desde la ejecución de los procesos propios de las áreas de su dependencia.
4. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa en todos los procedimientos.
5. Desarrollar el proceso de formulación del ciclo presupuestario y la programación financiera en base a la cartera de servicios, su ejecución y monitoreo, coordinando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
6. Desarrollar el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público.
7. Liderar el diseño e implementación de sistemas de información, que permita la automatización de los procesos clínicos y administrativos al interior del establecimiento, contar con datos de calidad, entregados de manera oportuna, y que garanticen la integración con la Red Asistencial.
8. Generar e implementar un programa de trabajo, resguardando un clima laboral favorable, que potencie el desempeño, la satisfacción interna y el compromiso de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas en función de sus talentos y fortalezas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-03-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola Gana

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

9. Elaborar y proponer programas efectivos, relacionados con la adquisición, administración, conservación y mantención de los recursos físicos, equipamientos, bienes y servicios del hospital.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	356
Presupuesto que administra	MM\$167.907.316

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. Modernizar y fortalecer los procesos de gestión financiera y administrativa, que permita avanzar en sistemas de control y monitoreo, para la eficiencia del uso de los recursos físicos y financieros, facilitando con ello, el cumplimiento de los desafíos sanitarios.</p>	<p>1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, manteniendo el equilibrio financiero y disminuyendo la actual deuda hospitalaria, implementando medidas de control del gasto.</p> <p>1.2 Velar por la disponibilidad y mantención del equipamiento, que permita la operación clínica y administrativa, de acuerdo a la normativa vigente en la materia.</p> <p>1.3 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos propios, pago oportuno de proveedores, los copagos de prestaciones y recuperación de licencias médicas.</p> <p>1.4 Elaborar y gestionar el Plan de Compras Institucional, que asegure la optimización de los recursos disponibles, para la entrega de prestaciones.</p>
<p>2. Colaborar activamente en los procesos de reacreditación de calidad, autogestión, y otros compromisos institucionales, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en los usuarios y las usuarias.</p>	<p>2.1 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la reacreditación del establecimiento y dentro de las esferas de su competencia, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos.</p> <p>2.2 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de orientar su gestión hacia los estándares de establecimiento autogestionado en Red.</p> <p>2.3 Participar en instancias de trabajo con usuarios y usuarias internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar.</p>

<p>3. Controlar el cumplimiento de los acuerdos de gestión y de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, para garantizar los recursos del hospital a través de Grupo Relacionado al Diagnóstico (GRD) y Programa de Prestaciones Institucionales (PPI).</p>	<p>3.1 Supervisar y controlar el cumplimiento de acuerdo de gestión y de programación con FONASA y la Subsecretaría de redes asistenciales.</p> <p>3.2 Identificar desviaciones y nodos críticos y realizar las acciones correctivas orientadas al cumplimiento de este acuerdo, en coordinación con Subdirección Médica del Hospital.</p> <p>3.3 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados) como mecanismo de financiamiento, aumentando su eficiencia productiva.</p>
<p>4. Desarrollar e introducir sistemas de información y tecnología, integradas con la Red, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna, para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios y las usuarias.</p>	<p>4.1 Generar estrategias para fortalecer la automatización de todos los procesos clínicos y administrativos.</p> <p>4.2 Generar un plan de trabajo que permita implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de los recursos.</p> <p>4.3 Fortalecer el uso integrado de herramientas informáticas disponibles en el establecimiento que posibiliten contar con información oportuna y de calidad en materias clínicas y administrativas.</p>
<p>5. 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>5.1 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas e incorporar la perspectiva de género.</p> <p>5.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto de las personas.</p>
<p>6. Liderar la ejecución de la cartera de inversiones para disminuir brechas en materia de infraestructura y equipamiento del establecimiento, en el marco del desarrollo del nuevo establecimiento hospitalario</p>	<p>6.1 Dirigir y mantener actualizado el plan de inversiones de largo plazo, considerando el presupuesto sectorial.</p> <p>6.2 Desarrollar estrategias y su respectiva supervisión, que permitan ejecutar en tiempo y forma, los planes de inversión en cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados.</p> <p>6.3 Desarrollar acciones que permitan un proceso de cambio ordenado, gradual y sostenido.</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 **4º** 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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.796.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Suroriente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título 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 l.

Por 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 2º, del DFL N° 30, 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 gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud y mecanismos Grupos de diagnósticos relacionados (GRD).**

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

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

*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 1º, 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. 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)	4441
Presupuesto Anual	MM\$167.907.316

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

“Somos un Hospital Público de alta complejidad, de referencia nacional, asistencial y docente que lidera la Red Pública de Salud Sur Oriente. Tenemos al paciente y su familia como centro de nuestra atención, resolviendo con oportunidad, continuidad y seguridad sus problemas de salud con enfoque integral e innovador. “

Objetivos Estratégicos institucionales:

Perspectiva de Experiencia Usaria:

1. Fortalecer la oportunidad y calidad de la información al usuario y familia durante toda su experiencia de atención.
2. Gestionar acogida institucional desde la experiencia del usuario.
3. Optimizar condiciones de infraestructura adecuadas para mejorar la experiencia usuaria.
4. Desarrollar e implementar sistema de medición de resultados sanitarios de nuestra gestión de patologías trazadoras.
5. Desarrollar estrategia comunicacional que favorezca el reconocimiento nacional e internacional del complejo.

Perspectiva Financiera:

1. Desarrollar proceso logístico integral al servicio de los resultados sanitarios.
2. Implementar modelo de gestión de recursos financieros eficiente y transparente para contribuir al logro de la misión del Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río.
3. Mantener incremento de producción valorizada por sobre el incremento del gasto total.

Perspectiva de Procesos Internos:

1. Aplicar en gestión hospitalaria los mejores estándares validados en calidad y seguridad.
2. Desarrollar el proceso de Gestión del Cambio frente a la normalización del Complejo.
3. Asegurar la continuidad de atención de salud de nuestros usuarios en red.
4. Priorizar la asignación de recursos que agreguen mayor valor sanitario.
5. Estimular la innovación en los procesos de gestión clínica.
6. Avanzar en la implementación de gestión descentralizado por centros de responsabilidad.

Perspectiva de Aprendizaje y Desarrollo:

1. Desarrollar y potenciar la cultura de innovación en el Complejo.
2. Desarrollar e implementar Política de Movilidad interna que impacte en el desarrollo de las personas.
3. Fortalecer el trabajo interdisciplinario y colaborativo de los equipos.
4. Optimización del uso del campo docente y ampliar convenios estratégicos para el logro de la Misión.

Descripción de Hospital y Cobertura Territorial:

El Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, es el hospital base de la Red de Salud Sur Oriente, se encuentra ubicado en la Comuna de Puente Alto, provincia de Cordillera, Región Metropolitana.

Este establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (Área Ambulatoria) y terciaria (Área Hospitalizados) de las comunas de Puente Alto, La Florida, San Ramón, La Granja, La Pintana, Pirque y San José de Maipo, y cuenta con todos los servicios y especialidades.

La infraestructura del Complejo que tiene 84 años, no le permite dar cuenta de manera óptima de la sobredemanda que genera el incremento de la población, cambio en su estructura etaria y el cambio epidemiológico, por lo que se hace necesario su actual proceso de Normalización.

El Hospital Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, tiene una dotación de 798 camas. Cuenta con 28 pabellones. El establecimiento tiene una dotación de 4.441 funcionarios. La orientación del hospital es a la atención con seguridad y con altos estándares de excelencia, con oportunidad y cercanía, practicando una medicina centrada en la persona.

Con fecha 16 de enero de 2020 y a través de la Resolución Exenta N°0315, el Director del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente aprueba el Plan de Desarrollo Estratégico y Cuadro de Mando Integral para el período 2020-2023, de dicho Servicio. En el capítulo introductorio de este documento se consigna:

“En el contexto de atender a los desafíos propios de la gestión sanitaria y las demandas y necesidades de nuestros usuarios, el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente ha considerado fundamental establecer un Plan de Desarrollo Estratégico en Red que oriente el quehacer institucional en los próximos años, permita la integración funcional de la Red Asistencial y garantizar el acceso y entrega de cuidados de salud integrales, integrados y continuos centrados en las personas, velando por la calidad y eficiencia de los mismos. En los próximos años nuestra red de salud se verá notablemente fortalecida y en desarrollo, con la integración del Hospital Padre Hurtado al Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, el llamado a optimizar los recursos tecnológicos, financieros y el capital humano, orientándolos a resultados medibles, seguir trabajando por protocolizar las prestaciones, capacitar constantemente a los equipos de salud, fortalecer la participación ciudadana y potenciar el modelo de atención integral con enfoque familiar y comunitario, incorporando el concepto de multimorbilidad, lo que nos lleva necesariamente a incorporar nuevas perspectivas e innovar en las estrategias de gestión sanitaria, para las cuales será necesario mantener una visión compartida de futuro, redes de trabajo colaborativas, y por sobre todo, a los usuarios en el centro de nuestro quehacer. A partir de este Plan de Desarrollo Estratégico, cada establecimiento de la Red deberá conformar las respectivas Planificaciones Operativas que permitan dar cumplimiento a los objetivos y metas planteadas para estos 4 años, las que serán monitoreadas periódicamente con una evaluación anual, por la Dirección del Servicio de Salud.”

Bienes y Servicios del establecimiento:

Prestación	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Consultas Médicas	198.367	280.939	316.642
Consultas Otros Profesionales	57.800	84.559	91.797
Procedimientos	34.286	53.253	103.536
Egresos Hospitalarios	32.035	36.912	38.731
Cirugías totales	26.618	33.560	37.292
Atenciones de urgencia	108.984	125.696	160.437
Otros			
Total Producción Anual	458.090	614.919	748.435

El hospital, en lo que refiere a la deuda financiera acumulada a diciembre 2022, ha sido el siguiente: M\$ 10.255.894

El establecimiento al corte año 2022, posee una Lista de Espera NO GES en Consultas de Especialidad de 63.330 casos y una Lista de Espera Quirúrgica de 4.659 casos y Garantías de oportunidad de salud retrasadas de 1.966 casos.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Usuarios internos:

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

- El equipo directivo, para coordinar acciones para cumplir con los objetivos estratégicos del hospital.
- Jefaturas y funcionarios/as de su dependencia directa.
- Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.
- Por otra parte, debe relacionarse y participar en 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.

Usuarios Externos:

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

Además de ello, deberá mantener contacto con:

- Directivos/as de la Red Asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, y Directores de Consultorios de Atención Primaria, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias: donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial, cuyo foco es brindar servicio directo a sus beneficiarios/as.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

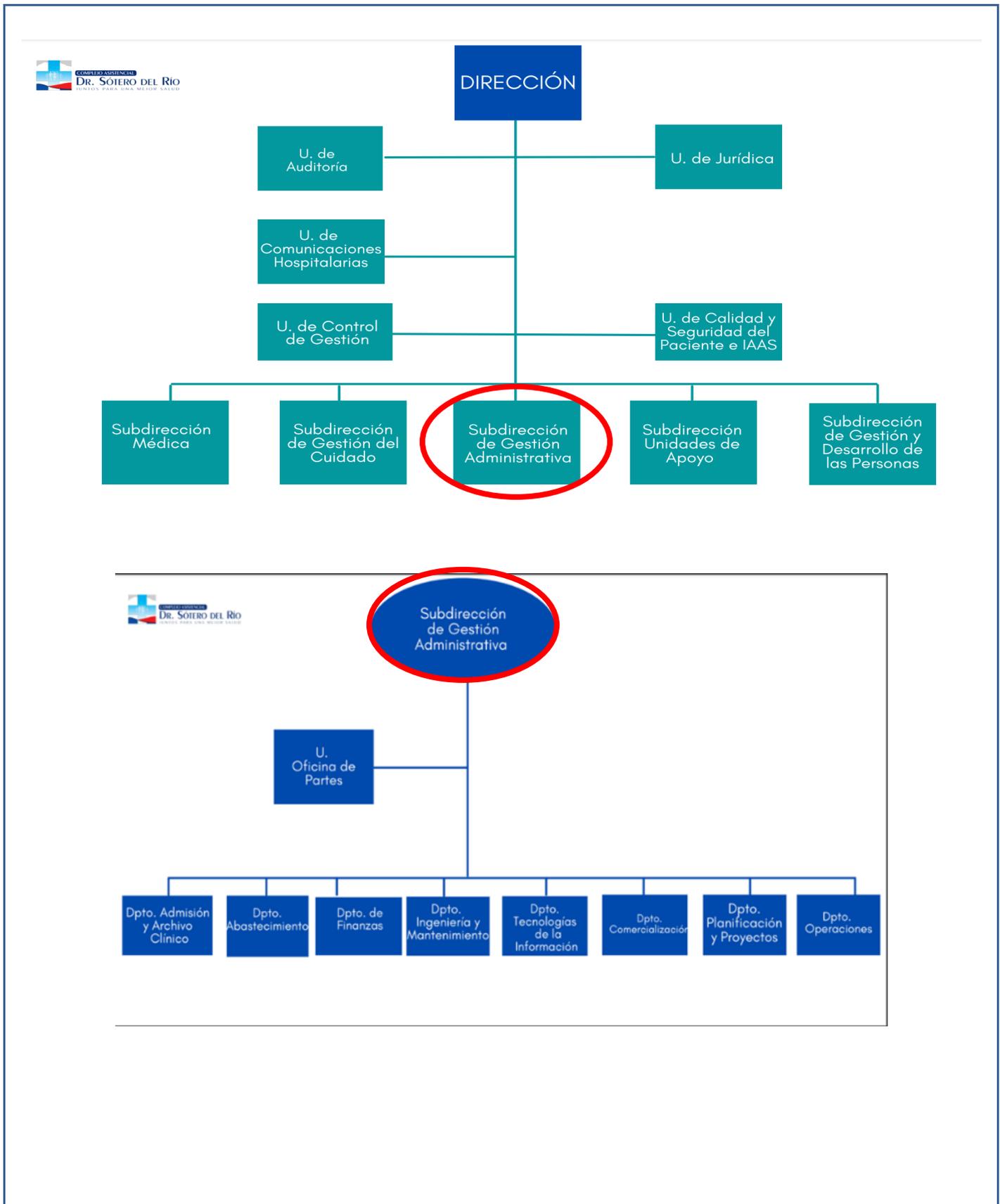
- Contraloría General de la Republica: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Tesorería General de la Republica.
- Gobierno y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- CENABAST.

Actores Claves:

Además de lo anterior, es clave su relación con los representantes de las asociaciones de funcionarios(as) del Establecimiento

Asociaciones Gremiales	N° de Afiliados
APRUS	647
FENATS HISTÓRICA	323
FENATS SUMA Y SIGUE	1208
FENTESS	507
ASENF	362
COLEGIO MÉDICO	39
Total	3,086

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director SSMSO

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Subdirector Administrativo SSMSO
2. Jefe Auditoría SSMSO
3. Director Hospital de la Florida
4. Subdirector Administrativo Hospital de La Florida
5. Director Hospital Sotero del Río
6. Subdirector Administrativo Sotero del Río
7. Director Hospital Complejo Hospitalario San José de Maipo
8. Subdirector Médico SSMSO
9. Director de APS SSMSO
10. Director Hospital Padre Alberto Hurtado
11. Subdirector Administrativo Hospital Padre Alberto Hurtado
12. Subdirector Médico Hospital (Dfl 30) Hospital Dr. Sotero Del Río
13. Subdirector Médico Hospital (Dfl 30) Hospital De La Florida

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS/AS DIRECTIVOS/AS PÚBLICOS/AS

- 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 establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.



