

**JEFE/A DIVISIÓN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN  
DEL FONDO NACIONAL DE SALUD  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana, Santiago.

**I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/a Jefe División de Tecnologías de Información le corresponderá gestionar eficiente y eficazmente los recursos, la infraestructura y servicios tecnológicos institucionales, mediante la administración, mantención y desarrollo de sistemas de información y servicios informáticos tanto para usuarios internos como externos, con el objetivo de mejorar el desempeño, la gestión y el cumplimiento de metas, de acuerdo a los lineamientos estratégicos institucionales.

**1.2 REQUISITOS LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y experiencia profesional no inferior a 5 años<sup>1</sup>.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 1, de 19 de junio de 2017, del Ministerio de Salud.

**1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de proyecto de tecnologías de la información, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en proyectos TI de salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias afines.

**1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4 personas.
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	46 personas.
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 915.050.878.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 5-11-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzun

<sup>1</sup> 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.

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Son atribuciones, responsabilidades y obligaciones del/a Jefe/a de la División Tecnologías de la Información, las siguientes:

1. Incorporar tecnologías que creen valor en los servicios entregados a los beneficiarios del Régimen de Prestaciones de Salud, procesos de negocio y de soporte, asegurando los servicios de tecnologías de la información y comunicación para la adecuada operación del Fondo Nacional de Salud.
2. Asegurar la continuidad operacional de los servicios tecnológicos, sistemas de información, redes de comunicación y parque computacional, para todos los usuarios internos y externos, asegurando los niveles de integridad, confidencialidad y disponibilidad requerida por cada servicio.
3. Asegurar información confiable y oportuna para la toma de decisiones.
4. Velar por el eficiente uso de recursos tecnológicos.
5. Definir y asegurar la arquitectura de datos y de software de las soluciones a implementar.
6. Supervisar y gestionar el diseño e implementación de soluciones de tecnologías de información y comunicaciones de acuerdo a estándares institucionales y de gobierno.
7. Establecer los lineamientos y ámbitos de acción en las áreas de tecnologías de información de las Direcciones Zonales, en las materias de su competencia.
8. Gestionar y controlar los convenios y contratos de provisión de servicios de tecnologías de información y comunicaciones.
9. Dar cumplimiento a todas las tareas que encomiende el Director.

### 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que depende directamente del/la Jefe/a de División está compuesto por:

- Jefe/a Departamento Proyectos TI, encargado del desarrollo, implementación y mantención de los sistemas y servicios de apoyo a la función del Fondo Nacional de Salud
- Jefe/a Departamento Explotación y Plataforma, encargado de la continuidad operacional de los servicios tecnológicos, sistemas de información, redes de comunicación y parque computacional, para todos los usuarios internos y externos, asegurando los niveles de integridad, confidencialidad y disponibilidad requerida por cada servicio
- Jefe/a Departamento Gestión y Control Presupuesto TI, encargado de dar soporte a todos los Departamentos y Subdepartamentos de la División Tecnologías de la Información y de gestionar la calidad de los productos y soluciones tecnológicas implementadas. Además le corresponde dar seguimiento de la cartera de proyectos en ejecución de la División Tecnologías de la Información, así como la gestión del presupuesto de la División Tecnologías de la Información y de la administración de contratos
- Secretaria

**2.3  
CLIENTES INTERNOS,  
EXTERNOS y OTROS  
ACTORES CLAVES**

El/la Jefe/a de la División de Tecnologías de la Información, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

**Clientes Internos:**

- Jefaturas de División, Asesores de Gabinete y Jefes de Departamentos, Subdepartamentos y Secciones.
- Funcionarios de FONASA.

**Clientes Externos:**

- Ministerio de Salud.
- Organismos públicos y privados que se vinculen al Fondo nacional de salud.
- Prestadores públicos y privados de salud.
- Municipalidades.

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar el modelo de tecnología de la información favoreciendo la mejor experiencia de servicio a los usuarios.	1.1 Implementar estrategia de mejoramiento continuo en el ámbito de las tecnologías de la información y bases de datos de la institución. 1.2 Fortalecer la atención de usuario a través de la omnicanalidad y resolutiveidad en la atención.
2. Generar y mantener las condiciones apropiadas para asegurar la continuidad operativa, interoperabilidad, integridad y confidencialidad de la plataforma a nivel nacional.	2.1 Evaluar y mejorar los procesos tecnológicos existentes, considerando las mejores prácticas en las áreas de procesos, proyectos, riesgo operacional / tecnológico. 2.2 Definir y asegurar estándares de calidad del servicio y seguridad de la información.
3. Colaborar en el fortalecimiento de la interoperabilidad y colaboración de los sistemas de información del Estado, facilitando la integración de operaciones del FONASA para una mejora en la entrega de los beneficios a los usuarios.	3.1 Definir, en conjunto con los otros servicios, planes de acción respecto a la integración de procesos tecnológicos en el Estado. 3.2 Garantizar el uso y acceso de las plataformas tecnológicas y bases de datos con el objeto de mejorar la interoperabilidad con los sistemas de información del Estado.
4. Liderar y gestionar el desarrollo del equipo de trabajo promoviendo ambientes y relaciones laborales saludables.	4.1 Implementar acciones necesarias en materias de gestión de personas que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la división y la normativa legal vigente. 4.2 Desarrollar, implementar y supervisar la ejecución de un plan de acción en engagement.

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>2</sup>

##### 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.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

#### **C1. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>1187</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>688</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>499</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>8</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 7.395.968.280.000.-</b>

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

**Misión del Fondo Nacional de Salud:**

“Somos el seguro público que garantiza a las personas acceso a productos y servicios de salud competitivos, comprometidos de manera oportuna, y de la mejor calidad posible.

Gestionamos eficazmente los recursos fiscales y previsionales a través de mecanismos de compra y relaciones eficientes con los prestadores.

Ofrecemos las condiciones para que los funcionarios de la institución desarrollen su potencial en un ambiente de excelencia técnica y humana”

**Visión del Fondo Nacional de Salud:**

“Ser la mejor opción de seguro social de salud aportando a un sistema que garantice asequibilidad, competencia, transparencia y libre afiliación.”

**Valores del Fondo Nacional de Salud:**

Probidad, Compromiso, Transparencia, Excelencia, Cooperación y Respeto.

**Objetivos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud:**

1. Optimizar el Plan de Salud incorporando nuevos productos y servicios que otorguen mayor y mejor cobertura de salud y protección financiera a los asegurados.
2. Crear e implementar nuevos mecanismos de compra sanitaria a prestadores, que se enfoquen en la resolución integral, riesgo compartido, y control de la gestión clínica y financiera de los prestadores, incorporando medidores de desempeño.
3. Gestionar financieramente las fuentes y usos de recursos del Sector Salud, con eficiencia y oportunidad para asegurar la entrega del plan de salud a la población asegurada.
4. Otorgar servicios de alta calidad y oportunidad, que informen, orienten y resuelvan los requerimientos de las personas, a través de un equipo de personas competentes y comprometidas.
5. Definir y proponer un seguro de protección para enfermedades catastróficas para sus asegurados, disponible tanto para la red pública como para la red privada de prestadores preferentes.

**Productos Estratégicos del Fondo Nacional de Salud:**

- Plan de Salud: Este producto estratégico describe la cartera total de

servicios que ofrece y desarrolla FONASA, definiendo la cobertura del plan de beneficios y la protección financiera a la que acceden nuestros asegurados, enfocado en las prioridades sanitarias y valoración de la población, competitivo y de alta calidad.

- Compra Sanitaria Eficiente: Describe el desarrollo y uso de mecanismos de compra sanitaria eficiente con mecanismo de pago asociado a resultados, y a la gestión clínica y financiera de los prestadores, teniendo como meta la resolución de los problemas de salud de la población beneficiada.
- Gestión del Seguro: Gestión enfocada a la calidad de servicio y satisfacción de la población usuaria.
- Atención al Asegurado: Informar de manera expedita y completa mediante una plataforma digital sobre el acceso a los beneficios de protección financiera para sus asegurados. Contempla implementar el uso de tecnologías de información, y entregar información integral, en línea, del plan de seguros.

**Clientes Institucionales del Fondo Nacional de Salud:**

1. Afiliados al Régimen del DFL 1 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Conviviente civil.
6. Pensionados.

**4.3  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El Fondo Nacional de Salud tiene como principal desafío gubernamental la modernización de la Institución pasando desde la lógica de un fondo a la de un seguro. El foco estará puesto en la entrega de los servicios comprometidos de manera oportuna y con la mejor calidad posible. Este escenario impulsa a buscar soluciones y herramientas innovadoras para avanzar en los principales desafíos:

- Avanzar en la ampliación de las posibilidades de elección de los usuarios de FONASA para permitir que las personas tengan acceso a más y mejores atenciones de salud.
- Mejorar los métodos de pago a prestadores ajustando por riesgo, incluyendo mecanismos asociados a desempeño.
- Modernización de la gestión, introduciendo fuertemente las nuevas tecnologías.
- En las listas de espera, realizar los convenios con prestadores necesarios para la implementación del "Bono de Atención Tú Eliges", el cual será un nuevo Semáforo de la Salud que alerte a los pacientes cuando se produzcan retrasos en las atenciones y permita acudir a otro centro de atención acreditado, ya sea público o particular en convenio con FONASA.
- Crear el seguro Protección para Enfermedades Catastróficas para los afiliados a FONASA, disponible tanto para la red pública como la para la red privada de prestadores preferentes.

**4.4**  
**CARGOS DEL**  
**SERVICIO ADSCRITOS**  
**AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Fondo Nacional de Salud son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

- Director/a Fondo Nacional de Salud

**II Nivel jerárquico:**

- Jefe/a División Gestión Financiera
- Jefe/a División Comercialización
- Jefe/a División Contraloría
- Jefe/a División Desarrollo Institucional
- Jefe/a División Tecnologías de la Información
- Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefe/a División Servicio al Usuario
- Jefe/a División Fiscalía
- Jefe/a División Administración
- Jefe/a División Auditoría Interna
- Directores/as Zonales: Director/a Zonal Norte, Centro Norte, Centro Sur y Sur.



5. ORGANIGRAMA



## 6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **61%**. Incluye el incremento por desempeño colectivo de la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.996.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 61%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin incentivo colectivo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$1.862.582.-	\$4.915.996.-	\$4.012.378.-
	Meses con incentivo colectivo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.571.017.-	\$2.178.321.-	\$5.749.338.-	\$4.592.384.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$4.206.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.038.770.-	\$1.853.650.-	\$4.892.420.-	\$3.995.970.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.996.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del Servicio.

\*\***No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del servicio, dichas personas después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio percibirán la totalidad del incremento por desempeño colectivo de la asignación de modernización que puede alcanzar hasta un 6.55% (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

**Según el Artículo 4° de la ley 19.490 a más tardar el 31 de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 28% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.**

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

#### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

#### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

#### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento

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

#### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

#### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

#### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

#### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

#### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

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

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta

Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

“Independiente 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.”

#### 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.