

**DIRECTOR/A HOSPITAL LA FLORIDA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Misión del Cargo :

A el/la Director/a del Hospital La Florida le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, dependiente del Servicio Salud Metropolitano Sur Oriente en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios. Todo esto con servicios especializados de alta complejidad, ambulatoria y de hospitalización y fortaleciendo el proceso de transición hacia la autogestión en red del establecimiento.

Funciones del Cargo:

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

- Liderar una atención de salud segura, oportuna y efectiva mediante la aplicación de procesos de mejoramiento continuo de calidad, prevención de eventos adversos y evaluación de resultados, aumentando la satisfacción usuaria
- Liderar el desarrollo de sistemas de información integrados en red orientados a proporcionar datos oportunos y eficientes relevantes para la gestión.
- Gestionar la disposición de la infraestructura y equipamiento adecuada y suficiente para otorgar prestaciones de salud con los mejores estándares de calidad.
- Fortalecer el Modelo de Atención en Red definido por el Servicio de Salud, optimizando la Gestión Institucional.
- Garantizar el cumplimiento de la cartera de servicios definida por el establecimiento previamente aprobada por el Servicio de Salud
- Propiciar la implementación y/o mantención de los estándares que exige la Ley para los establecimientos Autogestionados en Red.
- Resguardar el uso de los Recursos Financieros a través de la administración, ética, transparente y eficiente de los Centros de Responsabilidad y la estandarización de procesos que aseguren la sustentabilidad hospitalaria.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2238
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra	M\$77.966.282

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-04-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

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

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. Liderar y Optimizar la gestión clínica, administrativa, y financiera del hospital y la coordinación con la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente</p>	<p>1.1. Implementar el desarrollo y monitoreo de estrategias sanitarias, y su impacto en la salud de los beneficiarios, fortaleciendo la referencia y contrareferencia y la satisfacción usuaria</p> <p>1.2. Implementar y Fortalecer medidas y estrategias de gestión destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y lograr su equilibrio financiero, velando por el buen uso de los recursos</p> <p>1.3. Liderar la implementación de la estrategia del soporte tecnológico y sistemas de información, con foco en los proyectos de transformación digital impulsado por la autoridad.</p>
<p>2. Articular la coordinación con la red asistencial del servicio de salud, a través de la implementación y ejecución de su planificación estratégica de manera de establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector</p>	<p>2.1 Generar y consolidar instancias de participación con los actores relevantes de la atención primaria, con el fin de potenciar el modelo de salud familiar con la mirada de multimorbilidad para la continuidad de la atención</p> <p>2.2 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>3. Liderar la adecuada implementación y desarrollo de políticas de Gestión de Personas enmarcadas en las del Servicio de Salud y la autoridad, contribuyendo a fortalecer el compromiso de los trabajadores del establecimiento, junto con la Humanización de la atención en beneficio de la población usuaria.</p>	<p>3.1 Velar por el cumplimiento de las normas generales de gestión y desarrollo de personas, fortaleciendo la humanización en el trato al interior del Establecimiento</p> <p>3.2 Liderar la relación con las asociaciones de funcionarios del establecimiento, a fin de mantener el diálogo fluido y propiciar el trabajo colaborativo</p> <p>3.3 Implementar el Código de Ética del establecimiento, con el fin de resguardar como valor fundamental la probidad y la conducta ética al interior del Establecimiento.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.730.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Surorienté.

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 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central, sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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. Al respecto, para el presente cargo, quien ejerza la opción por el régimen de remuneraciones de la ley 19.664 el porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública es del **50%**.

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).

2. 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.¹

Fuente Legal: Artículo 2° del DFL N° 30, de fecha 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

¹Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia de 3 años en cargos directivos, gerenciales en instituciones públicas o privadas.

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

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

C3. GESTIÓN DE REDES

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

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

3. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2238
Presupuesto Anual	M\$77.966.282

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión Institucional:

“Somos un Hospital de alta complejidad comprometido con mejorar la salud de la población de la Florida y Red Sur Oriente, desarrollando a sus personas, con foco en la gestión eficaz, con sentido y probidad, a través de una cultura que identifica a nuestra institución como un centro asistencial docente, digital y con altos estándares de calidad.”

Desafíos del Hospital Clínico La Florida:

El Hospital presenta los siguientes Objetivos estratégicos para el periodo 2020-2023, de acuerdo a los lineamientos estratégicos Ministeriales:

1. Liderar y Optimizar la gestión clínica, administrativa, y financiera del hospital y la coordinación con la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
2. Articular la coordinación con la red asistencial del servicio de salud, a través de la implementación y ejecución de su planificación estratégica de manera de establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector.
3. Liderar la adecuada implementación y desarrollo de políticas de Gestión de Personas enmarcadas en las del Servicio de Salud y la autoridad, contribuyendo a fortalecer el compromiso de los trabajadores del establecimiento, junto con la Humanización de la atención en beneficio de la población usuaria.

Cobertura territorial

La Red Asistencial del Hospital La Florida está integrada por:

Zona Norte: Avenida Departamental, desde Av. Vicuña Mackenna Poniente hasta la Quebrada de Macul; Quebrada de Macul, desde Av. Departamental hasta su origen.

Zona Sur: La línea de cumbres de los cerros Santa Rosa del Peral, desde la cota 2251 hasta el Canal San Carlos, junto a la puntilla del cerro Chequén, pasando por el trigonométrico cerro Santa Rosa. El camino que continúa hacia el oriente de Avenida Trinidad y su prolongación en línea recta, desde el canal San Carlos, junto a la puntilla del cerro Chequén, hasta Avenida La Florida.

Zona Oriente: La línea de cumbres que limita por el oriente y sur la hoya de la Quebrada de Macul y el cordón Las Minillas, desde el origen de la Quebrada de Macul hasta la cota 2251 de la carta del Instituto Geográfico Militar escala 1/50.000.

Zona Poniente: El lindero oriente de la Estación Experimental La Platina y su prolongación hacia el norte desde el canal San Joaquín hasta el lindero sur del predio Huertos San Fernando (rol 6009-3)

El Hospital, en lo que refiere a la deuda financiera, ha sido el siguiente: Año 2019:

\$ 1.429.665.723

En materia de Lista de Espera, al fecha 03/03/2020 posee una Lista de Espera de 32.045 (Atención Abierta APS) y una Lista de Espera Quirúrgica de 6.608 casos.

Tabla N°5: Evolución de los Inscritos validados por centro de Salud. Comuna La Florida, desde el año 2001 al 2019.

EVOLUCIÓN INSCRITOS VALIDADOS COMUNAL										
Año	Bellavista	Los Castaños	Los Quillayes	Villa O'Higgins	Maffioletti	Santa Amalia	Trinidad	La Florida	José Alvo	Total
2001	44.195	32.774	45.976	44.575	45.888					213.408
2002	49.705	32.763	57.452	46.011	49.997					235.928
2003	51.749	33.113	61.514	48.069	53.695					248.14
2004	50.901	32.854	60.065	48.784	54.982					247.586
2005	60.64	37.638	64.820	52.252	64.878					280.228
2006	62.319	40.907	68.273	52.711	69.085	11.778				305.073
2007	60.958	40.835	64.627	47.67	67.132	25.022				306.244
2008	55.367	38.350	58.255	40.498	62.525	30.864	8.697	341		294.897
2009	54.317	36.184	61.107	40.3	67.131	32.222	12.136	11.239		314.636
2010	52.824	34.364	58.267	39.96	64.058	35.671	14.675	15.578		315.397
2011	52.833	32.936	56.415	39.482	63.433	38.608	16.933	19.580		320.220
2012	49.481	31.674	52.542	39.024	43.421	41.742	17.771	23.792	11.884	311.331
2013	46.043	29.483	49.530	36.750	38.319	40.097	19.219	24.294	16.301	300.036
2014	43.188	27.808	47.183	34.762	37.305	39.156	19.272	25.795	18.565	293.034
2015	42.159	27.508	45.550	33.876	37.659	40.023	20.285	28.215	20.407	295.682
2016	39.696	26.228	43.685	32.724	37.255	39.446	19.573	28.768	21.508	288.883
2017	38.933	25.717	43.426	32.602	37.370	39.517	20.540	30.332	22.432	290.869
2018	38.635	25.449	43.382	36.793	32.260	39.137	21.611	30.986	22.832	291.085
2019	40.791	26.574	44.317	32.779	37.684	40.680	24.291	35.235	26.115	308.466
Variación Porcentual 2018/2019	5,6%	4,4%	2,1%	-10,9%	16,8%	3,9%	12,4%	13,7%	14,3%	5,9%

Fuente: FONASA.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

Director/a Hospital La Florida del Servicio de Salud se relaciona fluidamente con:

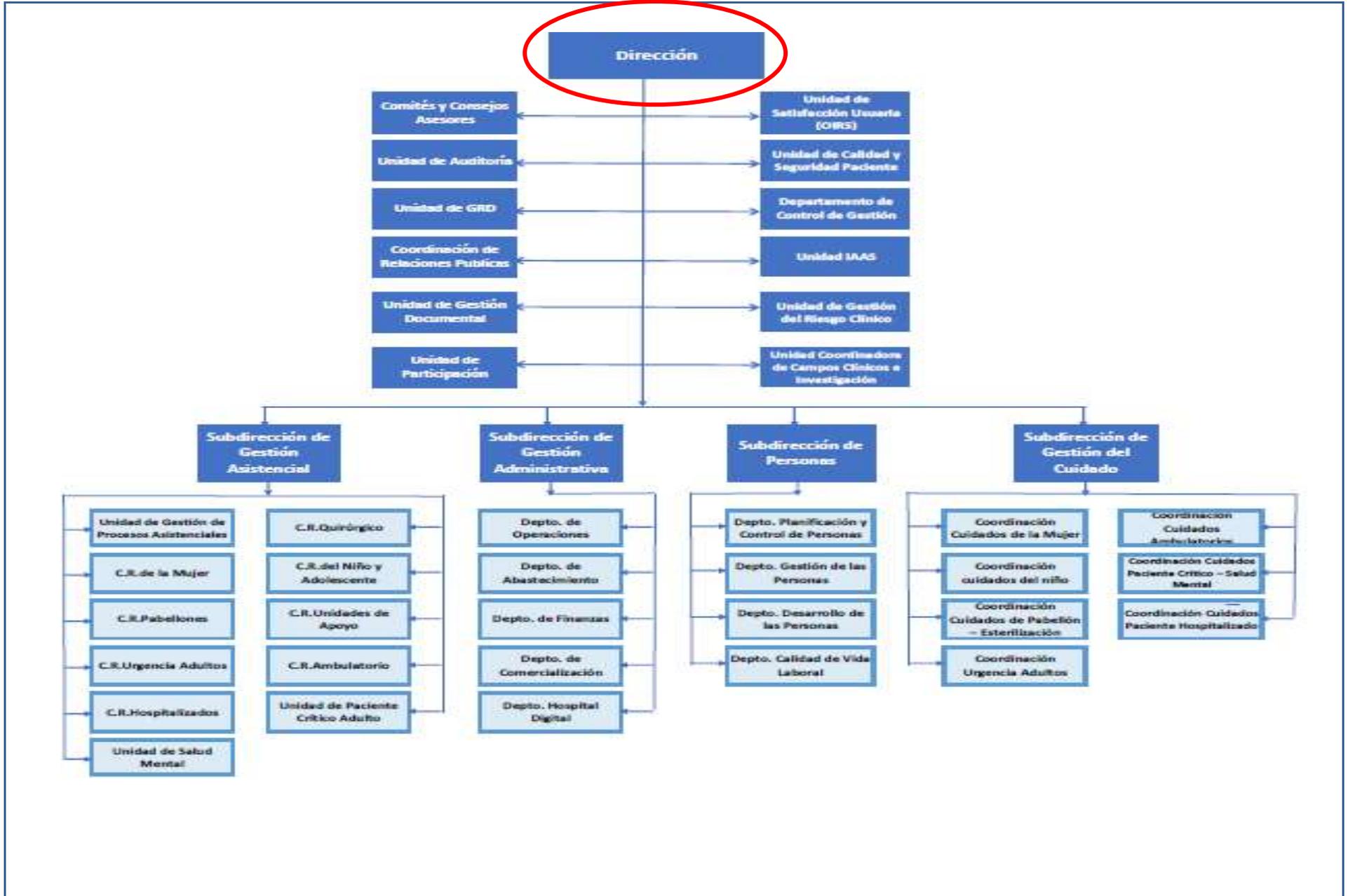
- Usuarios y sus familias
- Los funcionarios y sus estamentos para evaluar periódicamente el avance de las metas institucionales
- Las organizaciones gremiales existentes. Convocar en forma periódica y planificada, a fin de a fin de mantener el diálogo fluido y propiciar el trabajo colaborativo
- Los comités de trabajo existentes al interior del Hospital y que requieran su participación o asesoramiento, instancias relevantes que cumplen un rol asesor en la toma de decisiones.

Usuarios Externos:

El principal cliente externo de el/la Director/a Hospital La Florida del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente es:

- Dirección del Servicio de Salud
- Referentes SSMSO.
- Referentes Servicio de Salud
- Directores/as de los Establecimientos de la Red Asistencial Sur Oriente, Director/a de Salud Municipal y Directores/as de Centros de Salud de Atención Primaria. La relación con ellos tiene como propósito contribuir o fortalecer la articulación de la Red Asistencial del Servicio
- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Organizaciones comunitarias, Consejos Consultivos, Consejos de desarrollo, voluntariados.
- Autoridades de la provincia y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- seremi
- Fondo Nacional de Salud
- ISAPRES, a través de convenios para la atención de pacientes privados.
- Contraloría General de la Republica.
- Compin
- Mutualidades
- Consejo para la Transparencia.
- Consejo de Auditoria general de Gobierno.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos adscritos al Sistema de ADP

Primer Nivel Jerárquico:

1.- Director/a Servicio Salud.

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Director/a Atención Primaria.
2. Director/a Hospital de San José del Maipo.
3. Director/a Hospital Dr. Sotero del Río.
4. Director/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz.
5. Jefe/a Departamento de Auditoría.
6. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
7. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Sotero del Río.
8. Subdirector/a Administrativo/a Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz
9. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
10. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Sotero del Río.
11. Subdirector/a Médico Hospital La Florida Dra. Eloísa Díaz

IV.CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

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."

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 4º, 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 8º, 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 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."