

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE  
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 Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Metropolitano Occidente le corresponde liderar la gestión administrativa de los establecimientos de salud de la Red Asistencial dependiente del Servicio, asegurar el óptimo funcionamiento y coordinación de las áreas financiera, recursos físicos, tecnológicos y abastecimiento, con el fin de contribuir al logro de los objetivos asistenciales y sanitarios, metas del Servicio de Salud y a la implementación de las políticas estratégicas del mismo, de acuerdo con el marco legal y normativa vigente.

Funciones estratégicas del cargo:

1. Garantizar una gestión eficiente de los recursos financieros, físicos e informáticos disponibles.
2. Gestionar el presupuesto perteneciente al Servicio de Salud, distribuyendo y controlando los recursos asignados a la atención primaria de salud y de los establecimientos dependientes.
3. Elaborar planes y mecanismos eficientes, para el control de la gestión administrativa de los establecimientos.
4. Monitorear y supervisar el cumplimiento de las metas y políticas, destinados a lograr una mayor calidad de los servicios prestados.
5. Contribuir al proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera, de inversión y desarrollo institucional.
6. Asesorar administrativamente al Director/ a del Servicio y supervisar a los/as directores/as de los establecimientos de salud y subdirectores/as administrativos/as de éstos.
7. Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio.
8. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos del Servicio de Salud, evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.

**1.2 ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>6</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>73</b>
<b>Presupuesto que administra (Presupuesto Vigente al 31-05-2022)</b>	<b>M\$555.839.491</b>

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-07-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Rosa Millán

\* 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. Desarrollar una gestión presupuestaria financiera eficiente de acuerdo a los recursos disponibles, gestionando la formulación, programación y evaluación presupuestaria del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p>	<p>1.1 Formular un programa financiero consolidado de la Red Asistencial.                      1.2 Optimizar el control del gasto, maximizando esfuerzos para dar respuesta a lo planificado en el ámbito de producción asistencial clínico.                      1.3 Analizar periódicamente la información financiera contable, que permita la adecuada toma de decisiones.                      1.4 Monitorear y controlar la gestión presupuestaria.</p>
<p>2. Fortalecer los procesos en el ámbito de la gestión administrativa, orientándose a la mejora continua en el Servicio de Salud.</p>	<p>2.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.                      2.2 Diseñar un plan de acción y dar cumplimiento, en el ámbito de su competencia, que permita alcanzar las líneas estratégicas del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p>
<p>3. Optimizar estrategias y procesos para asegurar el apoyo logístico y desarrollo tecnológico, oportuno, de acuerdo a las necesidades de las prestaciones sanitarias de la red asistencial.</p>	<p>3.1 Generar un plan de acción que permita implementar los proyectos de actualización tecnológica relacionada con la prestación y producción clínica de la red asistencial.                      3.2 Generar un plan de acción que permita implementar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la Red asistencial.                      3.3 Desarrollar una adecuada coordinación, para fortalecer los procesos de autogestión en red de los hospitales con esta condición y gestionar los progresos y cumplimientos de metas de la red.</p>
<p>4. Ejecutar la cartera de inversiones del Servicio de Salud, de acuerdo con la planificación ministerial y la del Servicio de Salud, en materia de proyectos de inversión.</p>	<p>4.1 Desarrollar estrategias que permitan implementar en tiempo y forma, los planes de inversión en los cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados.                      4.2 Desarrollar estrategias de control que permitan ejecutar el presupuesto financiero asociado a inversiones.</p>
<p>5. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos.</p>	<p>5.1 Aumentar la eficiencia en las compras en la dirección de servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley.                      5.2 Ajustar el gasto en compra de prestaciones, acorde a la normativa vigente.                      5.3 Definir los lineamientos para la gestión de activos en los establecimientos de la red.</p>

<p>6. Potenciar el cumplimiento de políticas de gestión y desarrollo de personas e impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales y que propicien la igualdad de género y la no discriminación, con el fin de estimular su desarrollo personal y mejorar el desempeño de los equipos bajo su dependencia.</p>	<p>6.1 Generar, dentro del ámbito de su competencia, instancias efectivas para evaluar, retroalimentar, y capacitar a las personas, con el fin de estimular su desarrollo personal dentro del Servicio y aumentar su compromiso con la visión y valores institucionales.</p> <p>6.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>6.3 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo, incluyendo políticas y procedimientos.</p>
---	--

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado <b>3°</b> 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 <b>75%</b>. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$4.756.000.-</b> para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p> <p>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 profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.</p>
--

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Artículo N° 2 del DFL N° 29, del 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas,

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

## 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
<p><b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>9.892</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$555.839.491</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional:**

Gestionamos para implementar las políticas públicas sectoriales, para ampliar la oportunidad, cobertura y calidad de las prestaciones a la población beneficiaria del sistema público, fortaleciendo la Red Asistencial, con énfasis en un proceso de integración, asumiendo liderazgos en la resolución de los problemas de salud de las personas de forma planificada, buscando la innovación y la oportunidad, en un marco de respeto de derechos y uso eficiente de recursos.

##### **Visión Institucional:**

Ser reconocidos como una Red con un gran impulso renovador, con énfasis en la integración y la innovación, que promueve la transparencia en todos sus procesos; centrada en la persona y su entorno, comprometiéndose acciones de calidad con oportunidad, acceso y buen trato.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales:**

- 1.- Instaurar un Modelo de Gestión de la Calidad y Seguridad del Paciente.
- 2.- Fortalecer la Integración de la Red.
- 3.- Potenciar el enfoque territorial del Modelo de Atención.
- 4.- Optimizar procesos para la Gobernanza institucional
- 5.- Impulsar un modelo de Gestión de la innovación

##### **Cobertura territorial:**

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente, tiene por asignación jurisdiccional el territorio comprendido por las provincias de Santiago, Melipilla y Talagante; conformadas a su vez por las siguientes comunas: Lo Prado, Pudahuel, Cerro Navia, Quinta Normal, Renca, Alhué, Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Talagante, Isla de Maipo, El Monte, Padre Hurtado y Peñaflores.

Población total de la jurisdicción del Servicio de Salud Metropolitano Occidente es de 1.373.198, de la cual 1.070.423 se encuentra inscrita en FONASA.

##### **Establecimientos del Servicio de Salud Occidente:**

<b>Tipos de Establecimientos</b>	<b>Número</b>
Posta de Salud Rural (PSR)	16
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	34
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	20
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	23
Centros Comunitario de Salud Mental Familiar (COSAM)	9
SAPU de alta resolutivez (SAR)	5
Servicio de urgencia Rural (SUR)	6
Establecimiento de Alta Complejidad	4
Establecimiento de Mediana Complejidad	2
Establecimiento de Baja Complejidad	1
Centro de Referencia en Salud - SAG	1
Clínica Dental Móvil	1
Carros de arrastre con Clínica Dental Móvil	3

<b>Total</b>	<b>125</b>
--------------	------------

**Producción Hospitalaria del Servicio de Salud:**

<b>ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE AÑO 2019- 2021</b>			
<b>Información de Actividades</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Consultas Morbilidad APS	1,419,715	1,788,010	2,011,202
Consultas Especialidad Hospital	604,431	313,818	442,031
Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad	343,749	243,428	285,820
Consultas de Urgencia APS	1,264,948	311,484	888,091
Partos	10,667	9,209	8,951
Cesáreas	4,955	4,184	4,134
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	11,549	6,823	9,279
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas*	29,553	22,801	23,443

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente al 31 de mayo de 2022 mantiene una deuda operacional que corresponde es M\$ 908.851

**Lista de espera:**

<b>SS Metropolitano Occidente</b>	<b>Total</b>
Consultas Médicas	106.778
Consultas Odontológicas	38.943
Consultas Quirúrgicas	4.925

Fuente: SIGFE, 13 de junio 2022

**Proyectos de inversión SSM Occidente:**

**Proyectos Hospitalarios:**

Hospital de Melipilla Reposición y Relocalización (72,49% de avance), obra en ejecución.

Hospital de Peñaflor, Provincia Talagante, en diseño o estudio.

**CESFAM:**

CESFAM El Monte (58% de avance), obra suspendida. Término anticipado de contrato

CESFAM Pahuilmo – Melipilla, proyecto en proceso de licitación.

**SAR:**

SAR Boris Soler – Melipilla (91,71% de avance), obra en ejecución.

SAR Gustavo Molina – Pudahuel (85% de avance), obra suspendida, término anticipado de contrato.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

**Usuarios/as Internos:**

- Director/a de Servicio, Subdirectores/as y Jefes/as de Departamentos de la Dirección Servicio de Salud.
- Los/as funcionarios/as y sus estamentos, relacionándose con toda la comunidad del Servicio de Salud.
- Directores/as, Subdirectores/as Administrativos/as y Médicos/as de los establecimientos dependientes del Servicio con quienes se relaciona en las áreas de inversiones, de infraestructura y gastos de bienes y servicios de los establecimientos.

**Usuarios/as Externos:**

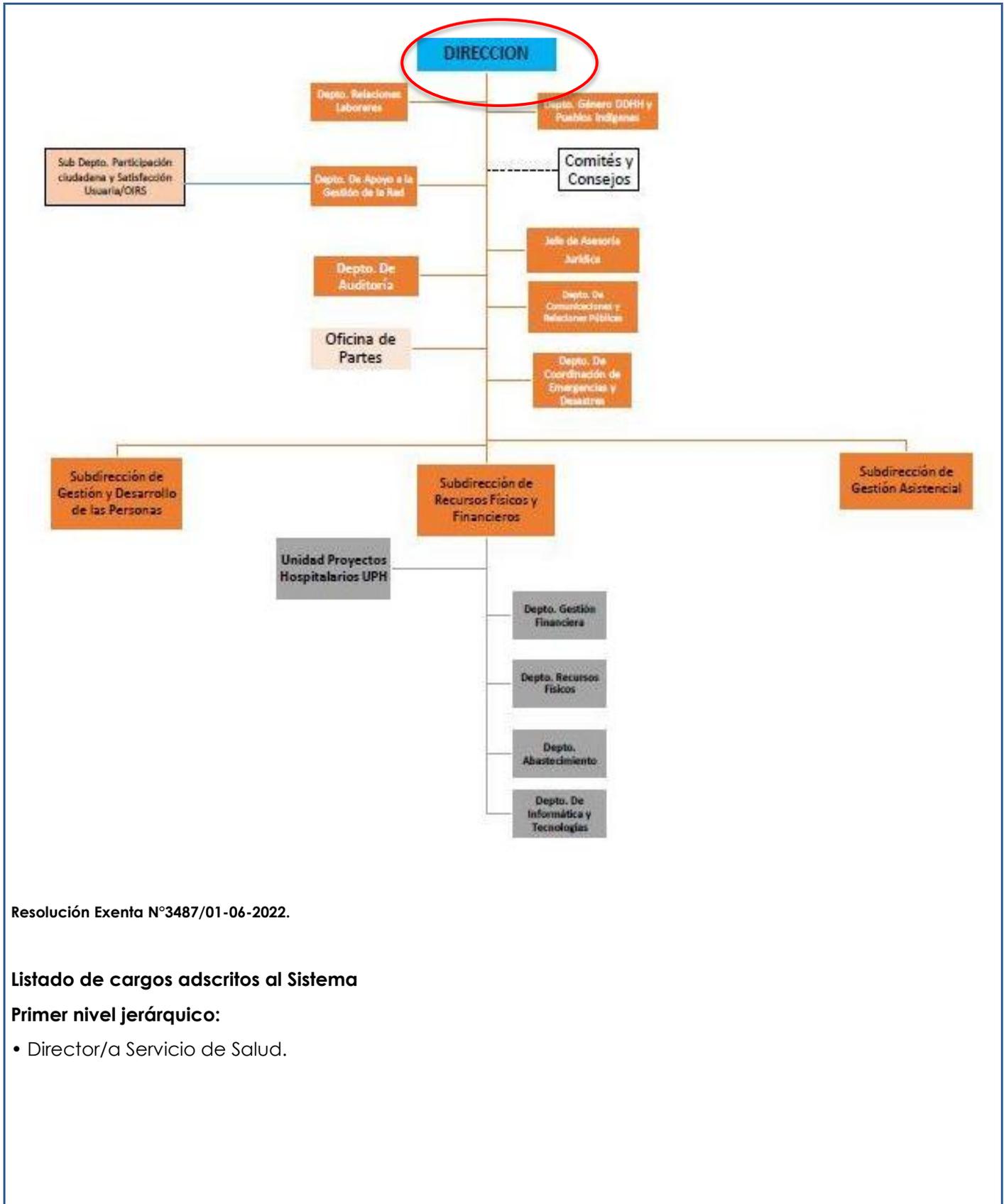
- Usuarios de la Red Asistencial.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Municipios que integran la Red Occidente de Salud.
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST).
- Contraloría General de la República.
- Secretaria Regional Ministerial de Salud (SEREMI)
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO)
- Departamentos y/o Unidades técnicas del Ministerio de Salud en materia financiera, logísticas, tecnológicas, de infraestructura, Atención Primaria, entre otras.

**Actores Clave:**

**Asociaciones de funcionarios/as del Servicio de Salud Metropolitano Occidente:**

<b>NOMBRE</b>	<b>Nº FUNCIONARIOS</b>
ASOCIACION TEC. PARAMEDICOS	302
ASOCIACION FUNCIONARIOS Nº1	565
ASOCIACION FUNCIONARIOS HFBC	726
ASOCIACION NACIONAL TEC. PARAMEDICOS	496
AFUSAPH SOCIOS	37
ASOCIACION FUNCIONARIOS CESFAM ANDES	64
APRUS – FEDEPRUS	1.184
FENATS	1.679
ASOCIACION ASENF DE ENFERMERAS	145
ASOC. SOCIOS HFBC (médicos)	179
<b>TOTAL</b>	<b>5.377</b>

### 3.4 ORGANIGRAMA



Resolución Exenta N°3487/01-06-2022.

#### Listado de cargos adscritos al Sistema

##### Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud.

**Segundo nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud.
3. Jefe/a Departamento de Auditoría
4. Director/a Atención Primaria.
5. Director/a Hospital San Juan de Dios.
6. Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios.
7. Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios.
8. Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda.
9. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Félix Bulnes Cerda.
10. Subdirector/a Médico/a Hospital Félix Bulnes Cerda.
11. Director/a Instituto Traumatológico.
12. Subdirector/a Administrativo/a Instituto Traumatológico.
13. Subdirector/a Médico/a Instituto Traumatológico.
14. Director/a Hospital de Melipilla.
15. Subdirector/a Médico/a Hospital de Melipilla.
16. Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Melipilla.
17. Director/a Hospital de Peñaflor.
18. Subdirector/a Médico/a Hospital de Peñaflor.
19. Director/a Hospital de Talagante.
20. Subdirector/a Médico/a Hospital de Talagante.
21. Director/a Hospital Curacaví.
22. Subdirector/a Médico/a Hospital de Curacaví.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o 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 1º, 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 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.

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.