

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL EL CARMEN DE MAIPÚ¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL
MINISTERIO DE SALUD
NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital El Carmen de Maipú le corresponderá liderar y coordinar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, velando por la adecuada gestión de los recursos físicos, financieros, tecnológicos, logísticos y de abastecimiento, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos del hospital y de la Red Asistencial, fortaleciendo la calidad de la atención y asegurando un uso eficiente y transparente de los recursos públicos, en concordancia con el marco normativo vigente, las políticas ministeriales, los lineamientos del Servicio de Salud Metropolitano Central y las condiciones del modelo concesionado del establecimiento.

Al asumir el cargo el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital deberá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos financieros, físicos, logísticos, tecnológicos e informáticos del establecimiento, coordinando sus estrategias y acciones con la empresa concesionaria, y velando por el cumplimiento de las disposiciones legales, normativas y técnicas.
2. Liderar la gestión del presupuesto anual de la institución, desarrollando oportunamente el proceso de formulación presupuestaria y de programación financiera, controlando ejecución y monitoreo, haciendo seguimiento al cumplimiento de convenios con FONASA para el otorgamiento de prestaciones GES y No GES, asegurando la sostenibilidad financiera del hospital.
3. Fortalecer el trabajo coordinado y colaborativo con las demás Subdirecciones y departamentos del establecimiento, prestando apoyo técnico y siendo nexo con la concesionaria, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios en el contexto del modelo concesionado, para el cumplimiento de las objetivos e iniciativas comprometidas por el hospital.
4. Dirigir la implementación de iniciativas que fortalezcan los procesos de transformación digital y la automatización en el ámbito administrativo y de soporte a los procesos clínicos del establecimiento, de manera de contar con datos certeros, oportunos e integrados con la red asistencial.
5. Fomentar ambientes laborales saludables, inclusivos y con perspectiva de género, que promuevan las buenas prácticas organizacionales y que permitan potenciar el desempeño de los equipos de trabajo bajo su dependencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-06-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Christian Hansen.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	60
Presupuesto que administra	M\$160.739.624

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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
1. Fortalecer la gestión financiera, presupuestaria y administrativa del Hospital, asegurando un uso eficiente, transparente y estratégico de los recursos, que contribuya a la sostenibilidad operativa y a la calidad de atención en el marco del modelo de concesión vigente.	1.1 Optimizar la planificación y ejecución presupuestaria, promoviendo el uso eficiente de los recursos y resguardando el equilibrio financiero del establecimiento, en coherencia con los objetivos clínicos y sanitarios del hospital. 1.2 Fortalecer los procesos de compras públicas y gestión de abastecimientos, asegurando criterios de calidad, eficiencia y oportunidad, con especial énfasis en el suministro oportuno de insumos clínicos y estratégicos. 1.3 Supervisar y controlar el cumplimiento de los compromisos financieros establecidos en la empresa concesionaria y otros proveedores relevantes, asegurando el adecuado uso de los recursos públicos, la transparencia de los procesos y la continuidad operativa del recinto.
2. Potenciar el rol estratégico de las áreas de soporte administrativo para contribuir a la excelencia de la atención clínica, mediante una gestión eficiente, oportuna y centrada en las necesidades de los/as usuarios/as.	2.1 Diseñar e implementar procesos de mejora continua en las áreas de soporte administrativo, con foco en la eficiencia operativa, la innovación en la gestión y el impacto directo en la calidad de la atención de los/as usuarios/as. 2.2 Apoyar la consolidación de estándares de autogestión hospitalaria y los procesos de acreditación de calidad, fortaleciendo el rol del área administrativa en el cumplimiento de los requisitos normativos y en la mejora de los indicadores institucionales.
3. Fortalecer el uso estratégicos de tecnologías habilitantes en el ámbito administrativo y de soporte, para mejorar la eficiencia operativa, la trazabilidad de la información y la articulación con los procesos clínicos del establecimiento y de la red asistencial.	3.1 Promover el desarrollo, integración y modernización de los sistemas de información administrativa y financiera que faciliten la toma de decisiones basada en datos, el control de gestión y la eficiencia institucional. 3.2 Asegurar la interoperabilidad de los sistemas administrativos con los sistemas clínicos del establecimiento y de la red asistencial, favoreciendo la continuidad del cuidado, la trazabilidad de los procesos y la eficiencia en el uso de los recursos tecnológicos.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

4. Implementar un sistema de control que permita optimizar la obtención de las contraprestaciones a cargo de la concesionaria, resguardando el cumplimiento de los contratos, la calidad de los servicios prestados y la eficiencia operativa del establecimiento.	4.1 Supervisar y verificar el cumplimiento efectivo de todos los servicios contratados bajo el modelo de concesiones, que se cumplan las condiciones técnicas y operativas, de acuerdo al contrato correspondiente. 4.2 Diseñar y aplicar un modelo de seguimiento y control, que permita evaluar el desempeño de la concesionaria y aplicar las sanciones contractuales correspondientes, como multas u otras medidas, ante eventuales incumplimientos.
5. Fomentar ambientes laborales saludables, inclusivos y con perspectiva de género ³, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la integridad en el ejercicio de la función pública.	5.1 Implementar planes de fortalecimiento del clima laboral y desarrollo de equipos, favoreciendo entornos de trabajo positivos, colaborativos y orientados a resultados. 5.2 Transversalizar el enfoque de género en la gestión administrativa y en la relación con los equipos, asegurando la equidad, la no discriminación y la corresponsabilidad en todos los niveles de la organización. 5.3 Promover la integridad pública y la probidad en todos los procesos administrativos, como base de una cultura organizacional ética, coherente con los principios del Servicio Público.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.106.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignación de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcional que puede alcanzar un 2% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, por su participación efectiva en la junta calificadora central.

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 26, de fecha 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones de salud públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en modelos de gestión en hospitales concesionados y/o en procesos de autogestión en red**.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

⁴ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	4.200
Presupuesto Anual	M\$160.739.624

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

Construir un hospital centrado en las personas, con altos estándares de calidad y seguridad, innovador en procesos de gestión clínica, tecnológica y administrativa con el objeto de brindar una atención de excelencia, oportuna, digna, inclusiva, confiable y cercana a las personas

Visión:

Ser una institución de salud líder dentro del sistema público, centrada en las personas y articuladora de la red de salud pública.

Modelo de Gestión:

Hospital concesionado, integrado a la red asistencial, con responsabilidad sobre la articulación operativa y estratégica con la empresa concesionaria y con los actores

de la red.

Descripción del Hospital El Carmen de Maipú:

El Hospital El Carmen de Maipú (HEC) es un hospital autogestionado, asistencial docente, que pertenece a la red de establecimientos dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Central. Es uno de los 3 Hospitales de alta complejidad de su red junto al Hospital de Urgencia Asistencia Pública y del Hospital Clínico San Borja Arriarán.

El HEC cuenta con una dotación de 412 camas, 11 pabellones, 25 box de urgencias, 46 box de especialidades, 25 box de procedimientos y 11 sillones dentales, sumado a las dependencias de las unidades de apoyo como laboratorio, anatomía patológica, imagenología, entre otras, además de las dependencias administrativas, alcanzando una infraestructura aproximada de 70.000 m².

Su dotación supera las 4.200 personas, distribuidas en los estamentos médicos, profesionales no médicos, administrativos técnicos de nivel superior y personal auxiliar.

El HEC es uno de los establecimientos de alta complejidad que cuenta con los 3 servicios de urgencia, Adulto, Pediatría y urgencia obstétrica, lo que incide en toda su cadena de atención.

Cobertura Territorial y Población Usaria:

La población asignada a su territorio incluye, principalmente a los habitantes de las comunas de Cerrillo y Maipú, las que superan los 600.000 usuarios.

Producción Clínica Asistencial del Hospital:

Sus principales indicadores de producción son:

	HEC		
Indicadores de Producción	2022	2023	2024
Total IQ (Electivas Ambulatorias y No Ambulatorias, Urgencias Ambulatorias y No Ambulatorias y Menores)	12023	14281	15080
Intervenciones Quirúrgicas Electivas Ambulatorias	2703	3251	4576
Intervenciones Quirúrgicas Electivas No ambulatorias	2631	2520	2133
Intervenciones Quirúrgicas Urgencias Ambulatoria	583	1026	1183
Intervenciones Quirúrgicas Urgencias No Ambulatoria	3317	2943	2458
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2789	4541	4730
Número de Partos totales	2643	2782	2574
Número total de Cesáreas (Electivas y de Urgencias)	1090	1173	997
Número total de Días Camas Ocupado	152455	156617	152619
Número total de Días Camas Disponibles	173264	174290	173017
Número total de Egresos Hospitalarios	15487	16765	15917
Total Consultas Médicas Especialidades	134660	148606	152815
Total Consultas Nuevas Especialidades	45269	48586	54995
Total Teleconsultas (nuevas y controles)	15866	20121	22166
Total Consultas Urgencia Adulto *	75515	66036	62467
Total Consultas Urgencia Gineco obstetrica*	15100	14987	14800

Total Consultas Urgencia pediátrica*	47130	43218	41257
--------------------------------------	-------	-------	-------

Respecto a las principales listas de espera que el hospital mantiene, a diciembre 2024, se señalan en el siguiente cuadro:

	N° Casos
Lista Espera Quirúrgica	5.796
Lista Espera Consulta Nueva Especialidades	40.040
Lista Espera Odontológica	8.036

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital El Carmen de Maipú le corresponde interactuar con:

Usuarios Internos:

- Equipo Directivo: Director/a, Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a Gestión Asistencial, y Subdirector/a de Personas.
- Jefes de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios de todos los estamentos, y las Asociaciones funcionarias.
- Comités de trabajo del establecimiento, en el ámbito de sus competencias.

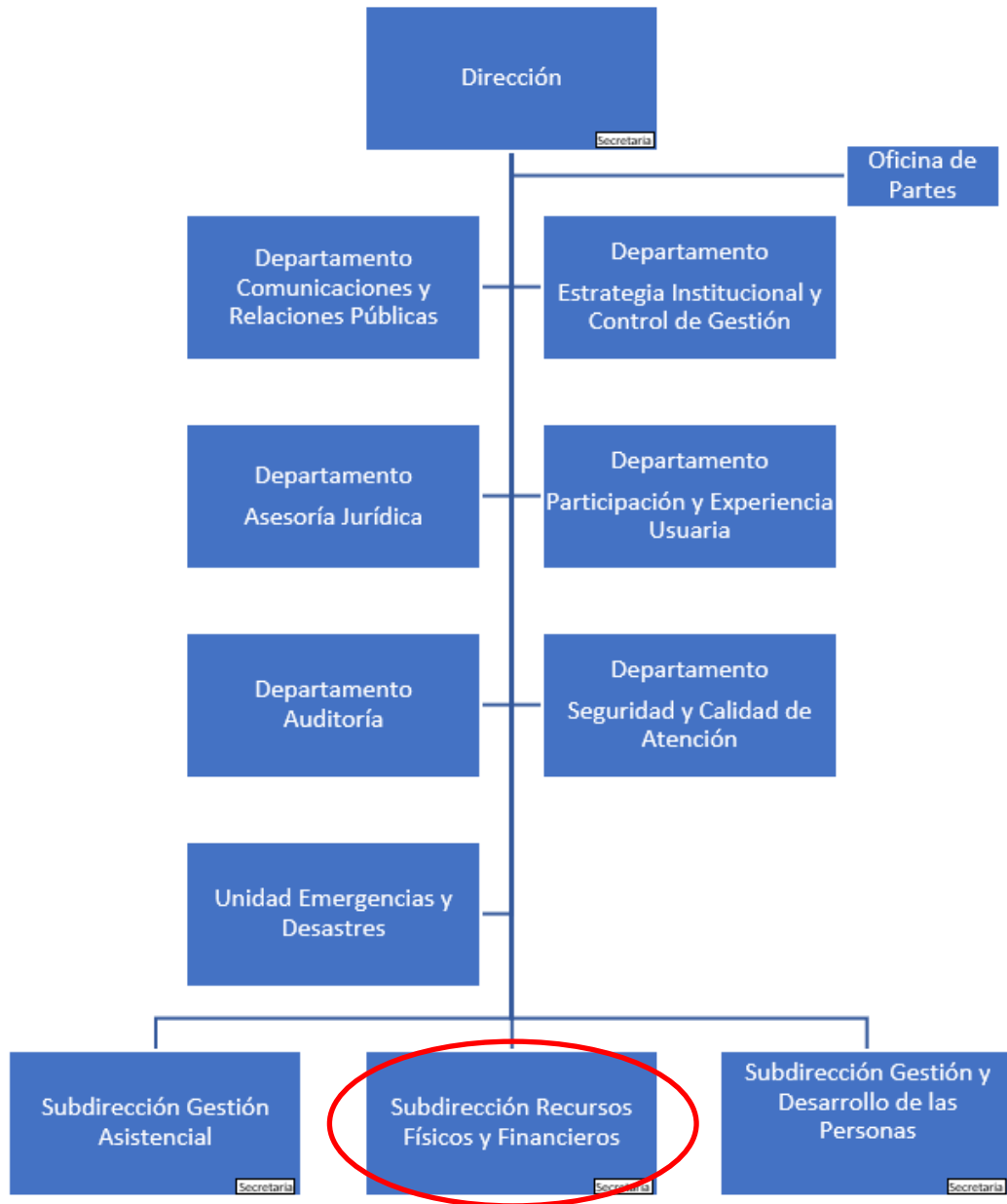
Usuarios Externos:

- Población usuaria del establecimiento.
- Empresa concesionaria.
- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Central y establecimientos dependientes de la red.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
 - Contraloría General de la República.
 - Proveedores y Mercado Público.
 - División de Presupuestos del Ministerio de Salud.
- Instituciones de salud privadas.

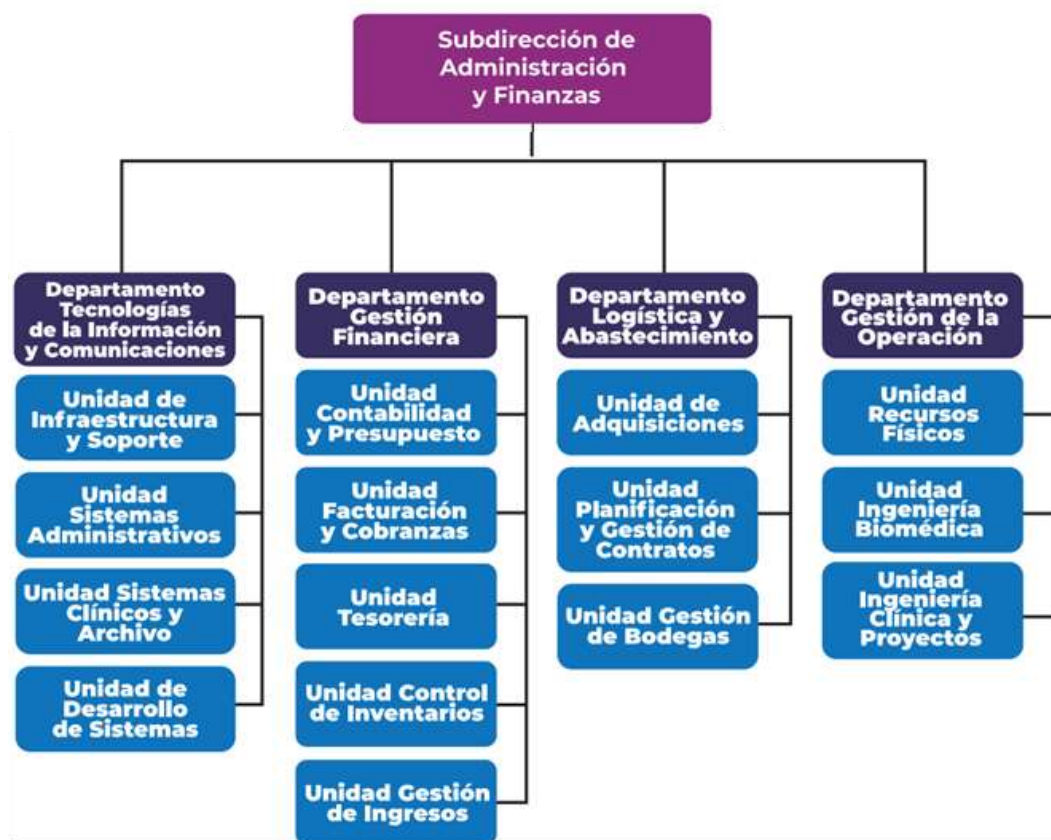
Las Asociaciones de funcionarios existentes en el Hospital El Carmen de Maipú son las siguientes:

Asociación de Funcionarios	Afiliados
Asociación Profesionales CRS	152
AFHEC Hospital El Carmen	211
FENATS CRS Maipú	479
FENATS Histórica	844
FENATS Progresista CRS	475
ASENF HEC	170

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



Organigrama Subdirección Administrativa



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Servicio Salud SSMC, Primer nivel
- SubDirector/a Gestión Asistencial SSMC
- Director/a Hospital Asistencia Pública
- Director/a Hospital El Carmen
- Director/a Hospital San Borja Arriarán
- Jefe/a Depto. Auditoría SSMC
- Jefe/a Subdirección Atención Primaria SSMC
- SubDirector/a Gestión Asistencial Hospital San Borja Arriarán
- SubDirector/a Gestión Asistencial Hospital El Carmen
- SubDirector/a Gestión Asistencial Hospital Urgencia Asistencia Pública
- Subdirector/a Administrativo SSMC
- SubDirector/a Administrativo Hospital San Borja Arriarán
- SubDirector/a Administrativo Hospital El Carmen

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

-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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

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