

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA¹
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora de Gestión Administrativa y Financiera de Centro de Referencia de Salud de Maipú le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del CRS, en materias de recursos financieros, físicos, abastecimiento, informáticos e iniciativas de inversión, con el fin de asegurar el óptimo funcionamiento y uso efectivo de los recursos, contribuir al logro de los objetivos asistenciales y sanitarios, metas del CRS y a la implementación de las políticas estratégicas del mismo, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Gestión Administrativo/a y Financiera le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer al/a Director/a de las políticas, planes y programas relativos a las materias indicadas en concordancia con la normativa vigente.
2. En el aspecto financiero, contable y patrimonial, controlar la regularidad y corrección de las operaciones y procedimientos relativos al ingreso, administración e inversión de los recursos financieros y patrimoniales del Establecimiento y la observación de la Ley de la Administración Financiera del Estado y demás normas atinentes a esta materia.
3. Planificar, coordinar, supervisar y evaluar la utilización de los recursos humanos, financieros, operacionales, físicos y de abastecimiento del establecimiento, para prestar apoyo a la gestión técnica y asistencial del mismo.
4. Efectuar estudios, proponer planes y medidas de organización y racionalización de funciones y procedimientos para optimizar la gestión del CRS Maipú, colaborando en la supervisión, control y evaluación del cumplimiento de esos planes y medidas.
5. Colaborar en diseñar y elaborar el plan de desarrollo anual del Establecimiento.
6. Asesorar al/a Director/a del CRS Maipú en materias de su competencia.
7. Controlar el cumplimiento de las políticas generales, normas e instrucciones específicas en materias de su competencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-08-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	59
Presupuesto que administra	\$ 13.080.287.000.-

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 los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control y ejecución, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del CRS Maipú.	<p>1.1. Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, propiciando la generación de ingresos propios del establecimiento, a través de la recuperación de los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas, entre otras iniciativas.</p> <p>1.2. Optimizar los sistemas de control y ajuste presupuestario que permitan mantener el equilibrio financiero y mantener los niveles de deuda cero.</p>
2. Gestionar en forma oportuna y eficiente los recursos físicos y financieros del establecimiento, contribuyendo al equilibrio financiero y la ejecución eficiente del presupuesto en bien de la atención de salud que está en su cartera de servicios.	<p>2.1 Coordinar con los distintos servicios y unidades del CRS los requerimientos en materia de compras, asegurando la ejecución de un eficiente plan de compras, en base al presupuesto anual vigente.</p> <p>2.2 Implementar un sistema de gestión de costo de prestaciones clínicas.</p> <p>2.3 Ejecutar el presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas en coordinación con la subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>
3. Gestionar las tecnologías habilitantes para el CRS Maipú, con la finalidad de entregar una atención de salud integral, accesible, oportuna, eficiente y de calidad.	<p>3.1 Diseñar e implementar estrategias para contar con la adecuada tecnología, tanto en el ámbito clínico asistencial como en lo administrativo.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del establecimiento.</p>

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. Fortalecer el desempeño laboral y la convivencia relacional de los equipos de trabajo bajo su dependencia, potenciando el talento, las habilidades y las competencias en el contexto organizacional.

4.1 Lograr que el trabajo de los equipos que dirige se desarrolle en ambientes laborales satisfactorios, propiciando el adecuado cumplimiento de las normas y disposiciones en materias de gestión y desarrollo de personas.

4.2 Fortalecer el desempeño laboral de su equipo de trabajo, orientado a optimizar el logro de los productos necesarios para apoyar una atención de salud de eficaz, de calidad y oportuna para los usuarios/as

4.3 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.

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 **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.358.954.-**

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES³

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.

Estar en posesión de un título de una carrera de a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años

Fuente: Inciso final del artículo N° 40° de la Ley N° 19.882.

³ 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.

2.2 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 de dirección o jefatura en materias gestión administrativa, 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 materia afines en el área de salud**.

***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.

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, pudiendo identificar 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 promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	332
Presupuesto Anual	\$ 13.080.287.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional

Somos una institución pública de salud, asistencial - docente, acreditada, que brinda atención de salud especializada, integrada, segura; y de mediana complejidad al paciente y su familia, respetando su dignidad, resguardando su intimidad y contribuyendo a su bienestar físico, psíquico y espiritual, con foco en la atención de personas mayores; con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido que aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y estimula la innovación.

Objetivos Estratégicos institucionales

- Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención integral para Adultos Mayores con programas de atención innovadores y coordinados con los diferentes niveles de atención, ajustados a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios, por la Red Asistencial, FONASA y el Ministerio de Salud.
- Garantizar una gestión clínica de excelencia que asegure el acceso, la oportunidad, continuidad y la calidad de la atención
- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad en la Atención.
- Implementar las Políticas y Prácticas de Gestión y Desarrollo de las Personas en el marco de las orientaciones del Servicio Civil.
- Asegurar la sustentabilidad y el equilibrio financiero a través de una gestión que garantice el uso efectivo y eficiente y, la generación permanente de recursos.
- Fortalecer la participación ciudadana a través de estrategias participativas que favorecen la inclusión de la comunidad en general.
- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos con el apoyo de tecnologías de la información, la innovación y la comunicación estratégica, favoreciendo líneas de investigación y proyectos sustentables.

Cobertura Territorial

El CRS Maipú atiende a los beneficiarios del Libro II del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, principalmente del polo Maipú y Cerrillos, así como de beneficiarios derivados por FONASA desde otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana o fuera de ésta.

Servicios entregados

Los servicios disponibles para los usuarios están agrupados en 5 grandes Servicios Clínicos:

- Especialidades Médicas: Considera las especialidades de Oftalmología, Cirugía Vasculosa Periférica, Cirugía General, Traumatología y; en este espectro destaca el amplio desarrollo Oftalmología, tanto en la disponibilidad de exámenes, tratamientos, así como de la Sub Especialidad de Retinología, y especialistas en las áreas de Estrabismo y Oculoplástica. Las especialidades de este Servicio

Clínico se encuentran en expansión, atendida la demanda asistencial.

- Cirugía Mayor Ambulatoria: Contempla actividad quirúrgica de las especialidades mencionadas anteriormente, siempre bajo la modalidad Ambulatoria, por lo que no requiere de Hospitalización posterior a la intervención quirúrgica. Destacan las cirugías de Cataratas, Vitrectomía por Retinopatía Diabética y Desprendimiento de Retina, Estrabismo, accesos vasculares funcionales con fístulas arteriovenosas para hemodiálisis en pacientes adultos, várices de extremidades inferiores, entre otras.
- Hospitalización: El CRS Maipú cuenta camas hospitalarias de cuidados medios, atendiendo derivaciones de otros establecimientos de la Red Asistencial, permitiendo así la liberación de este recurso en establecimientos Hospitalarios de mayor complejidad. Actualmente la dotación de este recurso es de 24 camas.
- Odontología: El servicio de odontología entrega atención en las especialidades de Periodoncia, Endodoncia y Prótesis Removible. Éstas con foco en la resolución de actividades para la Atención Primaria del SSMC. Además, cuenta con un servicio de atención espontánea diurna para casos que requieran atención de urgencia odontológica. **Deuda financiera**

El CRS Maipú concluyó con M\$388.054.- de deuda en el ejercicio presupuestario año 2022 y deuda cero en su ejercicio presupuestario año 2023.

Cumplimiento Garantía de Oportunidad GES y Lista de Espera No GES

Dentro de la cartera su Servicios el CRS Maipú realiza prestaciones GES como No GES. En el caso de las primeras, el número de Garantías de Oportunidad vencidas al 30 de junio de 2024 es de 0 (cero), considerando un total de 11.493 Garantías de Oportunidad Cerradas a igual fecha durante el presente año. Respecto a la Lista de Espera No GES al 30 de junio de 2024, para Consulta Nueva de Especialidad se tiene un total de 987 pacientes en espera, con una mediana para egreso de 87 días; para Intervención Quirúrgica se tiene un total de 805 pacientes en espera, con una mediana para egreso de 52 días. Adicionalmente, en cuanto a Consulta Nueva de Especialidad Odontológica se tiene un total de 549 pacientes en espera, con una mediana para egreso de 75 días.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

- Director/a, Subdirector/a de Gestión Clínica, Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Jefes de Servicios Clínicos, Departamentos, Unidades y Secciones.
- Funcionarios/os del Centro de Referencia de Salud de Maipú.
- Asociaciones Gremiales:
 - Asociación Gremial FENATS Histórica.
 - Asociación Gremial FENATS Progresista.
 - Asociación Gremial Tu Nueva FENATS.
 - Asociación Gremial FENPRUSS.

Clientes Externos:

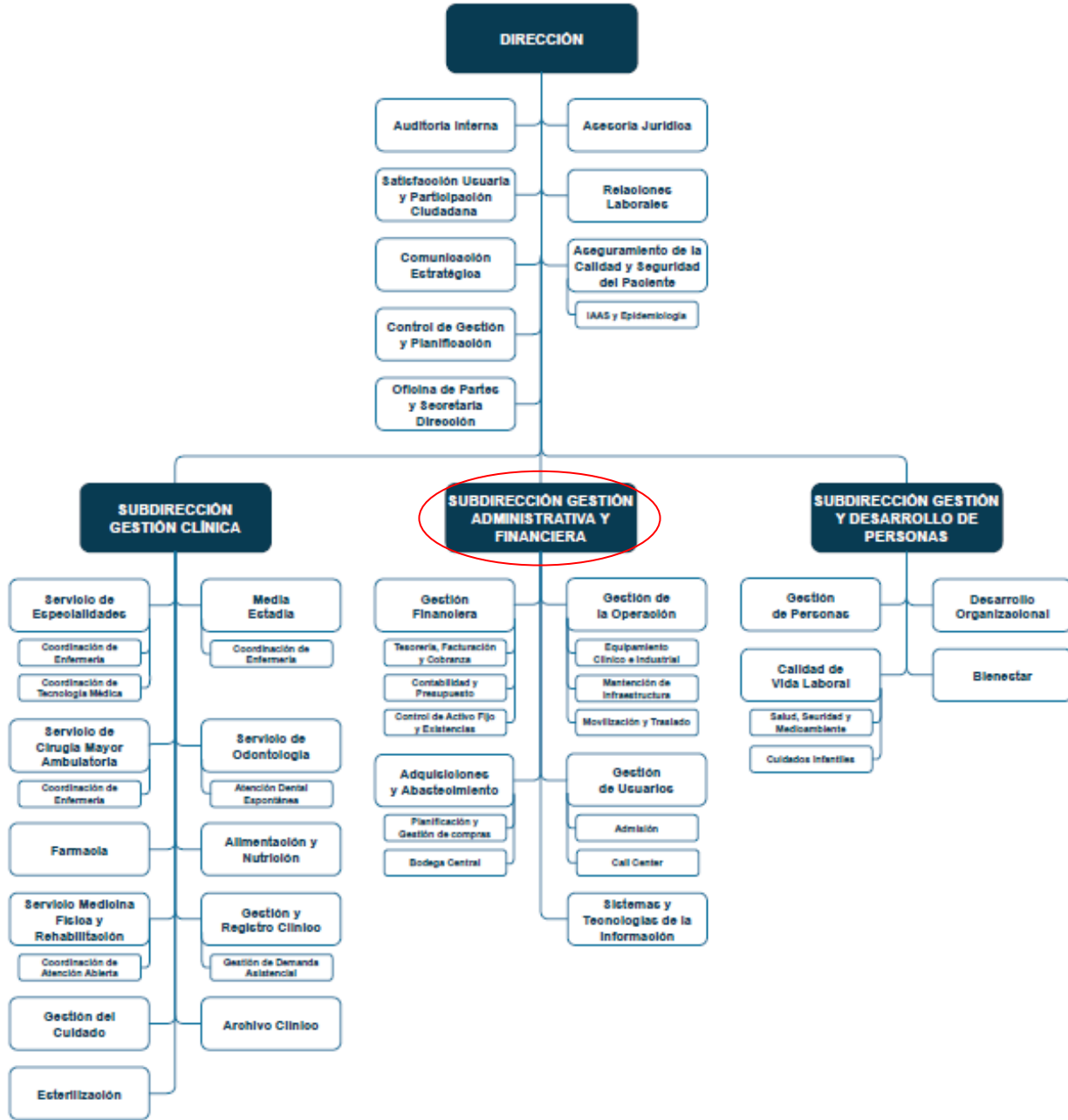
- Ministerio de Salud.
- FONASA.
- División de Presupuestos, Ministerio de Hacienda.
- Contraloría General de la República.
- CENABAST.
- Directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior – universidades, institutos profesionales – con los cuales se mantienen convenios

asistenciales docentes.

- Directores/as y Subdirectores/as de otros Establecimientos Públicos y/o Servicios de Salud.
- Instituciones Públicas en Convenio.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

1. Director/a Centro de Referencia de Salud de Maipú
2. Subdirector/a de Gestión Clínica, Centro de Referencia de Salud de Maipú
3. Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Centro de Referencia de Salud de Maipú
4. Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Centro de Referencia de Salud de Maipú

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 período 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.

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

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

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los/as altos/as 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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/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 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/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.