

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE <sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso, Viña del Mar

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora Administrativo/a le corresponderá liderar la gestión técnica administrativa del Hospital Dr. Gustavo Fricke, en relación con el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Recursos Financieros, Informáticos, Físicos y de Abastecimiento, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de cumplir con los objetivos del hospital, así como la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

Al asumir el cargo al Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Hospital Dr. Gustavo Fricke le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Controlar el avance de la ejecución presupuestaria del hospital, tomando las medidas necesarias para dar cumplimiento de éste, bajo el criterio de disciplina financiera y optimización en el uso de los recursos.
2. Desarrollar el proceso de formulación del ciclo presupuestario y la programación financiera en base a la cartera de servicios, su ejecución y monitoreo, coordinando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
3. Asesorar al/a Director/a, así como a los/as demás Subdirectores/as del hospital en las áreas de recursos físicos, financieros e informáticos del establecimiento, resguardando el uso eficiente de recursos, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.
4. Liderar, planificar, coordinar y controlar el Modelo Logístico del Establecimiento que garantice la oportuna y completa entrega mensual de insumos y activos para la operación del Hospital sujeto a la disponibilidad presupuestaria y enmarcada en la Ley de Compras 19.886.
5. Dar cumplimiento y hacer cumplir las políticas, así como la normativa vigente, programas e indicadores relacionados con las adquisiciones del hospital, a fin de garantizar la capacidad operativa del mismo, la oportuna atención a sus usuarios y la eficiencia en el uso de los recursos.
6. Liderar el desarrollo, avance y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación del hospital, con la finalidad que se entregue información para el proceso de planificación y la toma de decisiones.
7. Generar e implementar un programa de trabajo, resguardando un clima laboral favorable, que potencie el desempeño, la satisfacción interna y el compromiso de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia técnica y humana.
8. Apoyar a la dirección del hospital en el proceso de normalización en curso y gestión del cambio del Hospital Gustavo Fricke, en lo relacionado a las áreas de su competencia, manteniendo un control activo sobre los recursos a disponer en tal proceso.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-07-2023.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	8
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	160
<b>Presupuesto que administra</b>	\$136.000.000.000.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer a la Subdirección Administrativa como líder de los procesos administrativos y financieros, contribuyendo a la gestión financiera del Hospital y al equilibrio presupuestario, facilitando la actividad clínica, y optimizando la calidad de la atención y la eficiencia del uso de los recursos.	<p>1.1 Implementar medidas de control interno que permitan medir el uso eficiente de los recursos públicos asignados.</p> <p>1.2 Coordinar con la Subdirección de Gestión Clínica, la programación anual de la producción y el plan de compra institucional.</p> <p>1.3 Asegurar el cumplimiento de la normativa financiera, como la resolución N°16 de CGR del 2015, sobre Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación, NICSP CGR (Normas internacionales de contabilidad para el sector público - Contraloría General de Republica).</p> <p>1.4 Cumplir las metas presupuestarias establecidas, articulándose con las otras Subdirecciones del hospital.</p>
2. Controlar el cumplimiento de los acuerdos de gestión y de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, para garantizar los recursos del hospital a través de Grupo Relacionado al Diagnóstico (GRD) y Programa de Prestaciones Institucionales (PPI).	<p>2.1 Supervisar y controlar el cumplimiento de acuerdos de gestión y de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales.</p> <p>2.2 Identificar desviaciones y nodos críticos, y realizar las acciones correctivas orientadas al cumplimiento de este acuerdo, en coordinación con Subdirección Médica del Hospital.</p> <p>2.3 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados) como mecanismo de financiamiento, aumentando su eficiencia productiva.</p>
3. Optimizar la actualización tecnológica del establecimiento, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los	3.1 Implementar proyectos informáticos acordes con plan Informático anual, lineamientos ministeriales y de servicio de salud, que facilite la integración de las tecnologías de la información al modelo de gestión y atención del

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

niveles de la institución.	establecimiento. 3.2 Implementar el proyecto informático que se está ejecutando en el hospital. 3.3 implementar un plan que asegure la correcta operación de las tecnologías de la información y comunicación del hospital.
4. Asegurar la operación clínica y administrativa mediante la entrega a tiempo y forma de productos y servicios, sujeto a la normativa de la Ley de Compras, Marco Jurídico vigente y presupuesto asignado.	4.1 Elaborar un plan y dar seguimiento a la gestión de abastecimiento y bodega del establecimiento, con acciones que permitan el abastecimiento oportuno y control de stock del establecimiento. 4.2 Elaborar un plan de compras públicas y dar seguimiento de acuerdo a la normativa. 4.3 Implementar medidas que garanticen el pago oportuno a los proveedores.
5. Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género <sup>3</sup> y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias.	5.1 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección. 5.2 Implementar acciones para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo promoviendo un ambiente laboral armónico y de respeto por las personas. 5.3 implementar acciones para reordenar el equipo, que permita enfrentar los nuevos desafíos de la subdirección. 5.4 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo, incluyendo políticas y procedimientos.

#### 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 **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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.800.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

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 profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

<sup>3</sup> **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 <sup>4</sup>

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.

Estar en posesión de un 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2 DFL N° 8, 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.

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 públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud, y/o Grupos Relacionados de Diagnósticos (GRD), y/o enfoque de género y/o inclusión\*\*.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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

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

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<sup>4</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. 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.

## 2.4 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3.462
<b>Presupuesto Anual</b>	\$136.000.000.000.-

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

“Somos un establecimiento público asistencial, docente, autogestionado, acreditado y de alta complejidad, de referencia nacional y regional, que participa plenamente de la red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, con el compromiso de entregar una atención de salud amable, con estándares de calidad, seguridad, eficiencia y la mejor tecnología disponible, centrados en la satisfacción del usuario”.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

- Orientar el desarrollo y ejecución de actividades a favor de la Satisfacción Usaria.

- Obtener eficiencia y eficacia en el accionar del Hospital.
- Promover una organización e integración en todas las actividades a realizar.

El Hospital Gustavo Fricke es un establecimiento de salud de alta complejidad y autogestionado, perteneciente al Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota. Presta servicios de atención cerrada (hospitalizados) y atención abierta en el Consultorio de especialidades. Cuenta con 443 camas de dotación en servicios Médicos, Quirúrgicos, Ginecológicos, y Pediátricos. Cuenta además con un Servicios de Urgencia Médica de Adultos, Urgencia Infantil y Urgencia Ginecológica.

Es Centro de referencia para cirugía cardiovascular compleja, como trasplantes cardiacos, de los Servicios de Salud Antofagasta, Coquimbo y Aconcagua; y patología hematooncológica (leucemias agudas y linfomas) del Servicio de Salud San Felipe - Los Andes. Además, es centro de referencia para Prematuros extremos, Fisurados y Oncología Infantil. El Servicio de traumatología es centro de referencia para pacientes del Servicio de Salud.

El Hospital posee una superficie construida de 92.297 m<sup>2</sup>, distribuida en 8 plantas sobre el nivel de terreno y dos pisos subterráneos. El nuevo hospital (Etapa 1) cuenta con una capacidad de 558 camas, distribuidas en 116 camas críticas y 442 camas de hospitalización general, dispone de 21 pabellones quirúrgicos, 3 pabellones de hemodinamia y 7 salas de parto integral.

#### **Cobertura Territorial y Población**

La población beneficiada se encuentra distribuida en un territorio que abarca desde cordillera (Provincia de Petorca) a mar (Litoral central desde Los Molles a Viña del Mar). Los servicios prestados en atención cerrada (hospitalizados) y en atención abierta en el Consultorio de especialidades, benefician a una población FONASA estimada en 850.730 personas.

#### **Producción Clínico-Asistencial del Hospital**

		AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
ATENCIONES MEDICAS (Cons.+Controles)	Consultas Especialidades	106.224	140.913	160.451
	Consultas Urgencia Medico	76.521	83.507	104.706
	Consultas Urgencia Odontólogo		8.327	9.152
ATENCIONES POR PROFESIONALES Y TECNICOS NO MEDICOS (Consulta+Control)	Enfermera /o	22.366	21.580	28.685
	Matrona/ón	15.115	19.319	22.573
	Nutricionista	2.575	3.585	3.659
	Psicólogo/a	7.763	7.897	6.955
	Asistente Social	15.543	6.340	7.381
	Terapeuta Ocupacional	4.238	7.442	8.295
	Fonoaudiólogo	9.357	20.020	17.307
	Kinesiólogo	120.282	198.719	159.810
Tecnólogo Médico	858	526	2.381	
INTERVENCIONES QUIRURGICAS MAYORES	Electivas no ambulatorias	5547	5056	5.599
	Electivas ambulatorias	623	241	2.438

	Urgencias no ambulatorias	3015	3363	4.514
	Urgencias ambulatorias	310	285	235
Intervenciones quirúrgicas menores		3152	3190	4.084
ODONTOLOGIA ESPECIALIDADES	CONSULTA DE URGENCIA	4.123	150	12
	CONSULTA MORBILIDAD ODONTOLOG.	0	681	363
TRATAMIENTOS ODONTOLOGIA ESPECIALIDADES	CONSULTA NUEVA	1.210	1.750	3.087
	CONTROL	4.708	5.025	8.811
	INGRESOS A TRATAMIENTO	1.340	1.790	2.972
	ALTAS DE TRATAMIENTO	944	1.365	1.826

En relación a las Lista de espera, el Hospital tiene 53.413 pacientes pendientes de consulta de especialidad, 20.318 pacientes esperando un procedimiento y 10.831 pacientes esperando una intervención quirúrgica.

En cuanto a la deuda operacional del Hospital, esta asciende a M\$8.100, a la fecha.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Al Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Hospital Gustavo Fricke debe interactuar fluidamente con los siguientes clientes internos y externos:

#### **Clientes Internos/as:**

- Director/a del Hospital, Subdirección de Operaciones, Subdirección Asistencial, Subdirección de Recursos Humanos, y Subdirección de Gestión del Cuidado.
- Jefes/as de Subdepartamentos, Jefes/as de Servicios Clínicos y Unidades de apoyo, apoyando y asesorando en materias de su competencia.
- Subdirector/a Gestión Asistencial, responsable de la articulación de la red del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administración y Finanzas, Subdirector/a Gestión de las personas del Servicio de Salud.
- Asociaciones de funcionarios del establecimiento, comités de trabajo existentes, y la dotación de funcionarios/as en su totalidad.

#### **Clientes Externos/as:**

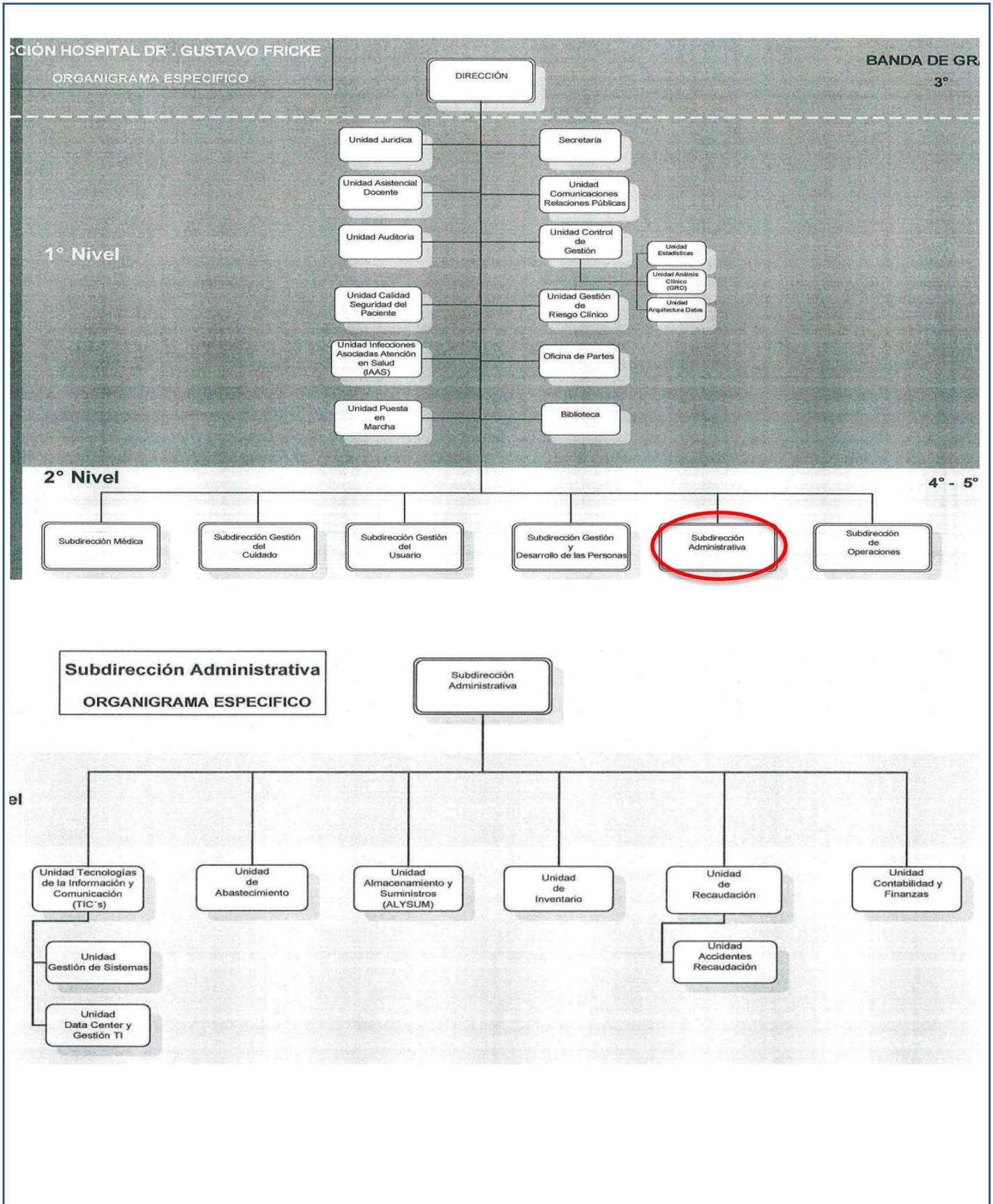
- Los/as beneficiarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial y los municipios asociados.
- Equipo directivo de la Dirección del Servicio de Salud, de acuerdo a las materias de su competencia.
- Red clínica privada local.
- Proveedores de insumos y servicios, públicos y privados.
- Otras instituciones públicas relacionadas como Fonasa, Cenabast, Superintendencia de Salud, Tesorería General de la República, Contraloría Regional, entre otras.

**Actores Claves:**

Las Asociaciones de funcionarios presentes en el establecimiento son:

Asociación de Funcionarios	Nº Afiliados
FENATS UNITARIA	371
FENATS HISTORICA	603
FENATS CONFENATS	442
ASENF	332
FEDEPRUS	411
Total	1.856

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio Salud.

**Segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Director/a Hospital de Quillota.
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Quillota.
- Director/a Hospital de Limache.
- Director/a Hospital de Quilpué.
- Director/a Hospital de La Calera.

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

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as 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 2024, 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 público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las 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.