

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO/A<sup>1</sup>**  
**HOSPITAL PADRE ALBERTO HURTADO**  
**SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**SEGUNDO NIVEL JERARQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector o a la Subdirectora Administrativa/o del Hospital Padre Alberto Hurtado le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de las áreas financiera; ingeniería y operaciones; abastecimiento y logística; informática; gestión de convenios y servicio de atención al paciente, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de los planes estratégicos institucionales.

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

1. Trabajar en conjunto y asesorar a la Dirección, así como a las demás Subdirecciones 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.
2. Liderar la gestión administrativa en las áreas de recursos físicos, financieros y a la actividad de apoyo clínico. Así mismo, las iniciativas de inversión del establecimiento desarrollando estrategias que garanticen su correcta ejecución.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa en todos los procedimientos.
4. Desarrollar el proceso de formulación presupuestaria y la programación financiera, su ejecución y monitoreo, coordinando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Desarrollar el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público.
6. Coordinar la implementación de sistemas de información, que permita la automatización de los procesos clínicos y administrativos al interior del establecimiento, contar con datos de calidad, entregados de manera oportuna, y que garanticen la integración con la Red Asistencial.
7. Generar e implementar un programa de trabajo, con perspectiva de género, 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.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Catalina Bau

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	7
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	121
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 91.589.176.-

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Modernizar y fortalecer los procesos de gestión financiera y administrativa, que permita avanzar en sistemas de control y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros.	<p>1.1 Velar por el control del presupuesto, manteniendo el equilibrio financiero y disminuya la actual deuda hospitalaria, implementando medidas de control del gasto, que contribuyan a la eficiencia y optimización y uso de los recursos, dando cumplimiento a las metas presupuestarias.</p> <p>1.2 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> <p>1.3 Velar por la mantención y disponibilidad del equipamiento, a través del cumplimiento del Plan de trabajo, que permita su evaluación, según estándares de calidad y en cumplimiento a normativa vigente en la materia.</p> <p>1.4 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos propios y un pago oportuno de proveedores</p> <p>1.5 Elaborar Plan de inversiones de equipamiento e infraestructura.</p>
2. Liderar los procesos de abastecimiento y contratos, que permitan resguardar la oportunidad y continuidad de las atenciones.	<p>2.1 Elaborar y gestionar el Plan de Compras Institucional.</p> <p>2.2 Cautelar el estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas, elaborando un Plan Estratégico de Compras.</p> <p>2.3 Desarrollar iniciativas innovadoras en el ámbito de las compras públicas, entre las cuales se encuentran las compras colaborativas, que asegure la</p>

<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

	<p>optimización de los recursos disponibles para la entrega de prestaciones.</p> <p>2.4 Adecuada administración de todos los contratos por compras de servicio.</p>
<p>3. Colaborar activamente en los procesos de reacreditación de calidad, autogestión, y otros compromisos institucionales, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en los usuarios y las usuarias.</p>	<p>3.1 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la reacreditación del establecimiento y dentro de las esferas de su competencia, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos.</p> <p>3.2 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de orientar su gestión hacia los estándares de establecimiento autogestionado en Red.</p> <p>3.3 Participar en instancias de trabajo con usuarios y usuarias internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar.</p>
<p>4. Desarrollar e introducir sistemas de información y tecnología, integradas con la Red, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios y las usuarias.</p>	<p>4.1 Generar un plan de trabajo que permita implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de los recursos.</p> <p>4.2 Fortalecer el uso integrado de herramientas informáticas disponibles en el establecimiento que posibiliten contar con información oportuna y de calidad en materias clínicas y administrativas, que permitan la eficiente coordinación de la red asistencial.</p> <p>4.3 Generar estrategias para fortalecer la automatización de todos los procesos clínicos y administrativos en la red asistencial.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Administrativa, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de</p>	<p>5.1 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de</p>

personas y la transversalización del enfoque de género<sup>3</sup> en el ejercicio de sus funciones.

personas e incorporar la perspectiva de género.

5.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto de las personas.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/La Alto/a Directivo/a 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 **\$5.150.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 2% mensual 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.

<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/as que avanzan a la siguiente etapa.

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo N°2 del DFL N°30 de 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 públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud, mecanismos Grupos de diagnósticos relacionados (GRD) e Implementación de modelos de uso integrado de herramientas informáticas \*\*

\*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.

<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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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

#### C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

#### 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 HOSPITAL

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2221</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 91.589.176</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

##### **Misión Institucional**

Resolver las necesidades de salud de la población beneficiaria de las comunas de La Granja, La Pintana y San Ramón como parte integrante de la red SSMSO, para contribuir a mejorar su calidad de vida mediante una gestión innovadora y participativa, desarrollando actividad docente y con foco en la calidad de la atención de nuestros usuarios.

##### **Visión Institucional:**

Ser reconocidos por entregar atención de salud de calidad con cercanía e innovación, integrada con la red asistencial, y con un equipo humano capacitado y motivado.

##### **Desafíos del Hospital Padre Alberto Hurtado:**

El Hospital Padre Hurtado presenta los siguientes Objetivos estratégicos para el periodo 2021-2024, alineados a los lineamientos estratégicos del SSMSO y Ministeriales:

1. Satisfacer las necesidades de atención de salud de nuestros usuarios mediante una respuesta oportuna, cercana y de calidad.
2. Gestionar la oferta de salud en base a las necesidades de los usuarios, facilitando el acceso y la oportunidad en la atención.
3. Fortalecer la coordinación con la Red SSMSO para optimizar la capacidad de respuesta a la demanda de la población atendida en el Hospital Padre Hurtado.
4. Potenciar la participación de la comunidad usuaria.
5. Mejorar los procesos de gestión clínica y de apoyo logísticos del Hospital Padre Hurtado y su integración.
6. Implementar un programa de mejora de la experiencia usuaria y calidad de la información.
7. Implementar un sistema de planificación, gestión y control, con enfoque de riesgo.
8. Potenciar los convenios docentes asistenciales.
9. Implementar una política de gestión de las personas con foco en su desarrollo, reconocimiento y participación funcionaria.
10. Fortalecer la comunicación interna con nuestros colaboradores y asociaciones gremiales.

11. Diseñar e implementar un proceso de normalización del HPH que permita el cierre de brechas de infraestructura, equipamiento y dotación.

El Hospital Padre Alberto Hurtado se encuentra emplazado en la comuna de San Ramón y corresponde a un establecimiento de alta complejidad, que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, cuidados críticos, hospitalizados, atención ambulatoria para niños, adolescentes, adultos y embarazadas, además de hospitalización domiciliaria. Posee 371 camas.

El Hospital, en lo que refiere a la deuda financiera a diciembre de año 2023, a marzo de 2024 es de M \$4.189.530

El establecimiento, a marzo del 2024, posee una Lista de Espera de Consultas de Especialidad 15.007 casos y una Lista de Espera Quirúrgica No GES de 4.279 casos.

Con fecha 05 de diciembre de 2023 y a través de la Resolución Exenta N°000265, el director Hospital Padre Alberto Hurtado actualizó el Plan de Desarrollo Estratégico y Cuadro de Mando Integral para el período 2021-2024, del establecimiento.

La Planificación Estratégica está orientada a responder a los desafíos propios de la gestión sanitaria, demandas y necesidades de nuestros usuarios. El Hospital Padre Alberto Hurtado ha considerado fundamental actualizar su Plan Desarrollo Estratégico con el propósito de orientar el quehacer institucional, incorporando los cambios institucionales y del entorno. De esta forma, favorecer la integración funcional de la Red Asistencial para garantizar el acceso y entrega de cuidados de salud integrales, oportunos y centrados en las personas, velando por la calidad y eficiencia de los mismos. En los próximos años, el desafío del establecimiento es optimizar los recursos tecnológicos, financieros y el capital humano, orientándolos a resultados medibles que permitan evaluar y mejorar su gestión, mediante procesos de mejoramiento de competencias de los equipos de salud, de la seguridad del paciente, fortalecimiento de la participación ciudadana y del modelo de atención integral.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Usuarios Internos**

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Padre Alberto Hurtado le corresponde actuar con:

- Director o Directora, Subdirector o Subdirectora Médico, Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Jefes o Jefas de CR, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios y funcionarias y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.

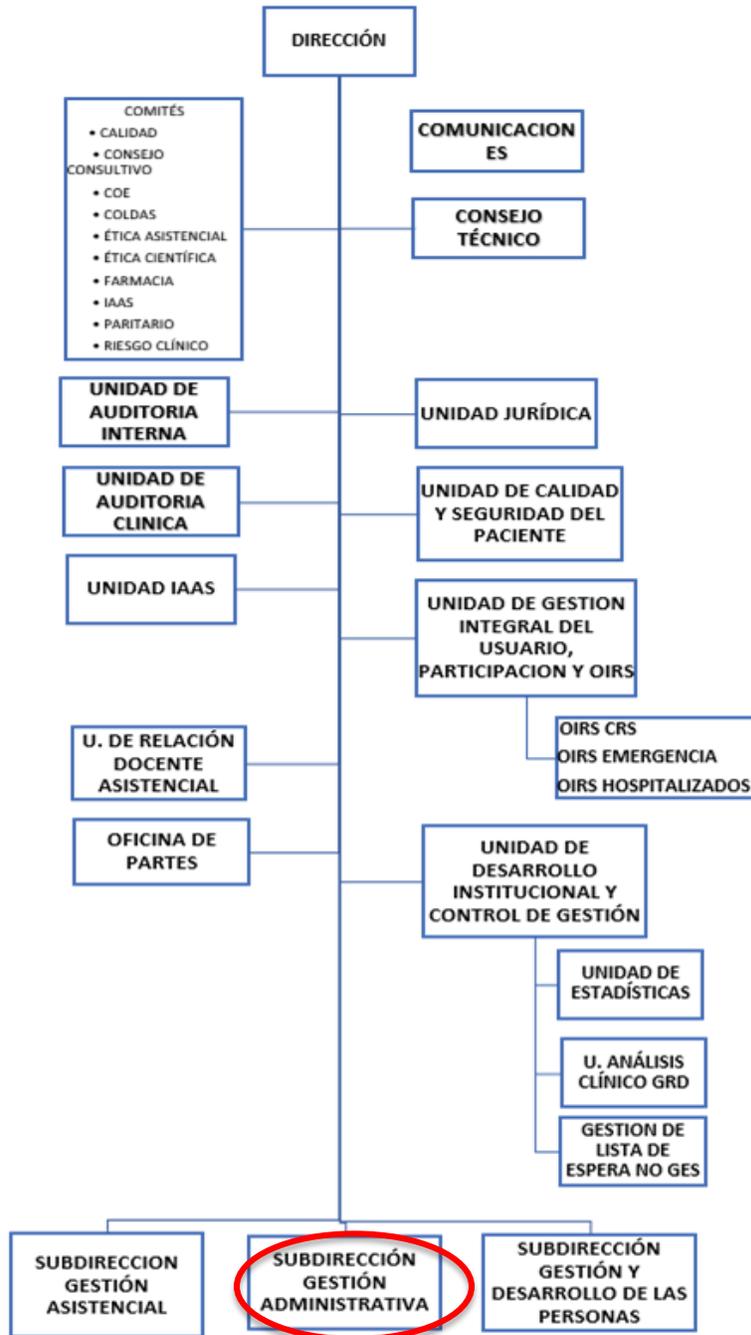
#### **Usuarios Externos**

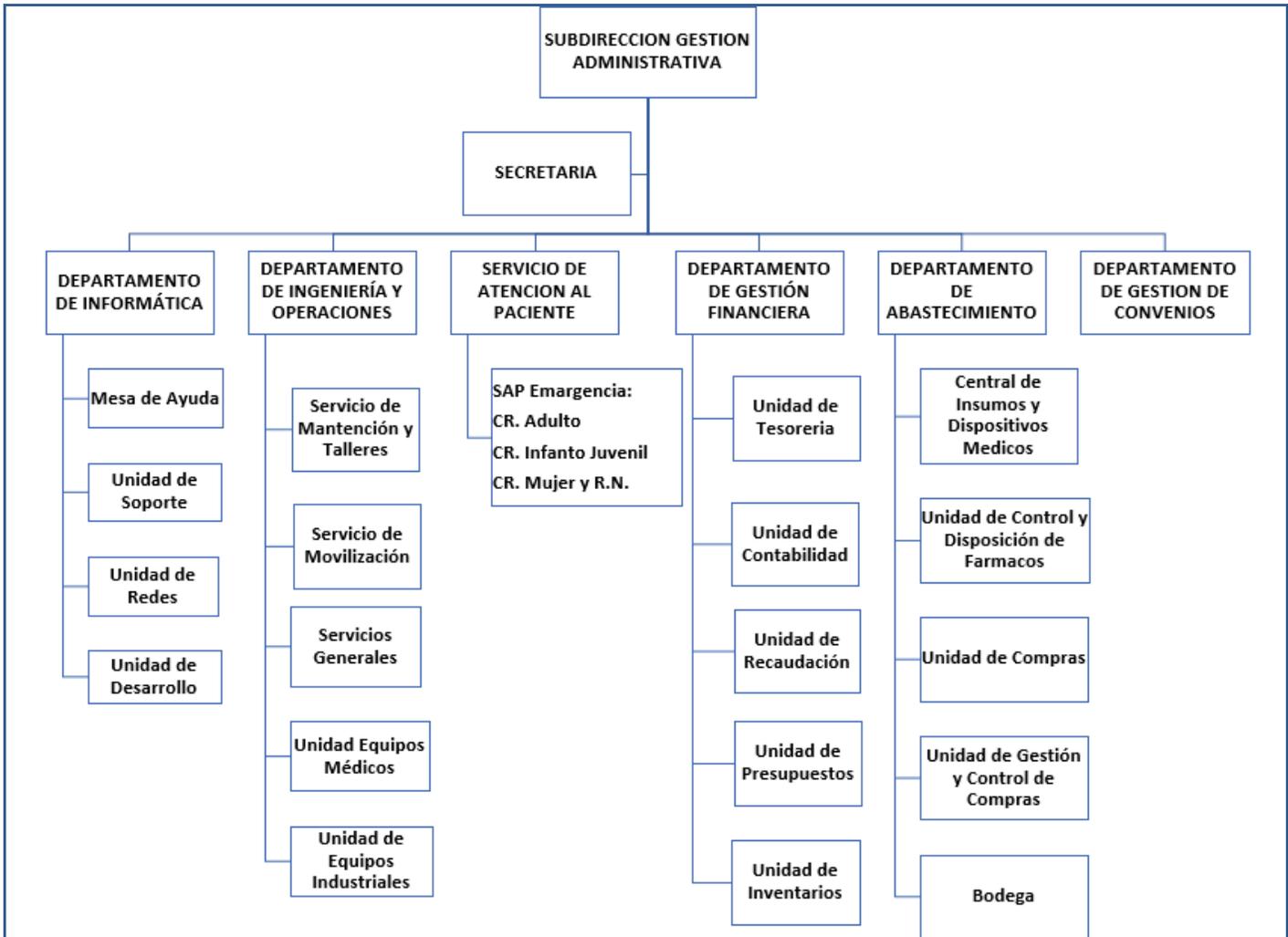
- Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente
- MINSAL y Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los

fondos de operación de la red asistencial, convenios suscritos y cumplimiento de las Garantías GES.

- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Tesorería General de la Republica.

### 3.4 ORGANIGRAMA





**Listado de cargos adscritos al Sistema**

Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

**Primer Nivel Jerárquico:**

1. Director o Directora SSMSO

**Segundo Nivel Jerárquico:**

1. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a SSMSO
2. Jefe Auditoria SSMSO
3. Director o Directora Hospital de la Florida
4. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Hospital de La Florida
5. Director o Directora Hospital Sotero del Río
6. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Sotero del Río
7. Director o Directora Hospital Complejo Hospitalario San José de Maipo
8. Subdirector o Subdirectora Médico SSMSO
9. Director o Directora de APS SSMSO
10. Director o Directora Hospital Padre Alberto Hurtado
11. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Hospital Padre Alberto Hurtado
12. Subdirector o Subdirectora Médico (Dfl 30) Hospital Dr. Sotero Del Rio
13. Subdirector o Subdirectora Médico (Dfl 30) Hospital De La Florida

## **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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 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 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.