

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
HOSPITAL CLÍNICO DRA. ELOÍSA DÍAZ DE INSUNZA LA FLORIDA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Clínico La Florida le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de las áreas financiera, física, tecnología de la información y logística, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital, así como la implementación de las políticas estratégicas de la institución y del Servicio de Salud, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital de La Florida, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fortalecer el trabajo coordinado y colaborativo con las otras Subdirecciones y Unidades, asesorando al equipo directivo del Hospital, prestando apoyo técnico a todas las jefaturas del establecimiento, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, programas e iniciativas comprometidas por el Hospital.
2. Liderar la gestión administrativa de manera eficiente en las áreas de recursos físicos, financieros, informáticos y tecnológicos del establecimiento, coordinando sus estrategias y acciones con la empresa concesionaria, en beneficio de los usuarios del sistema.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa.
4. Liderar la gestión del presupuesto anual de la institución, desarrollando oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, realizando seguimiento del cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Coordinar la implementación de sistemas de información, que permita la automatización de los procesos clínicos y administrativos al interior del establecimiento, de manera de contar con datos de calidad, entregados de manera oportuna, y que garanticen la integración con la Red Asistencial.
6. Potenciar el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-04-2025.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	134
Presupuesto que administra	\$133.337.591.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERÍODO²

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. Liderar el fortalecimiento de los procesos de gestión financiera y administrativa del hospital, mediante la implementación de sistemas de control y monitoreo eficientes, que aseguren la trazabilidad, optimización y uso responsable de los recursos físicos y financieros, contribuyendo a una gestión institucional más transparente, oportuna y sostenible.	1.1 Fortalecer y velar por la implementación del sistema integrado de control presupuestario y gestión financiera, que asegure el equilibrio económico del hospital mediante el ajuste oportuno del gasto, el aumento de ingresos propios, el pago eficiente a proveedores y la recuperación efectiva de copagos, fortaleciendo así la sostenibilidad financiera institucional. 1.2 Garantizar la mantención operativa del equipamiento clínico y no clínico, mediante la implementación y seguimiento de un plan de trabajo coordinado con la empresa concesionaria, actualizado anualmente y validado por el Servicio de Salud, que asegure la continuidad y calidad de las prestaciones del hospital.
2. Liderar la modernización de los procesos de abastecimiento del Hospital, mediante la digitalización y fortalecimiento de los sistemas de planificación y control, asegurando una gestión eficiente, transparente y oportuna que garantice la continuidad y calidad de las atenciones clínicas, en línea con los objetivos del MINSAL.	2.1 Diseñar e implementar un plan estratégico de compras públicas que asegure el estricto cumplimiento normativo, incorporando iniciativas innovadoras que optimicen el uso de los recursos y fortalezcan la eficiencia en la entrega de prestaciones del hospital.
3. Contribuir activamente a los procesos de reacreditación de calidad, autogestión y compromisos institucionales, fortaleciendo la eficiencia operativa y la mejora continua, con una gestión centrada en el usuario y alineada a los estándares del MINSAL.	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. 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 mantener los estándares de establecimiento autogestionado en Red. 3.3 Participar activamente en instancias de

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

	trabajo colaborativo con usuarios internos y externos, con el fin de identificar brechas en satisfacción usuaria y liderar acciones de mejora continua que impacten positivamente en la calidad de la atención y la experiencia de los usuarios y las usuarias.
4. Impulsar el desarrollo e implementación de sistemas de información y tecnologías integradas con la Red Asistencial, que optimicen el uso y control de los recursos, mejoren la disponibilidad de información para la toma de decisiones y faciliten una atención oportuna y centrada en el usuario y usuaria.	4.1 Desarrollar e implementar un plan de trabajo coordinado con la concesionaria, que contemple sistemas de información integrados para el control de insumos, gestión de stock, y planes de compra y reposición, con el objetivo de optimizar el uso de los recursos y garantizar la eficiencia operativa en el hospital. 4.2 Diseñar e implementar estrategias para potenciar la automatización de los procesos clínicos y administrativos, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa, reducir tiempos de gestión y optimizar los recursos del hospital, asegurando una atención más ágil y de calidad para los usuarios y usuarias.
5. Optimizar la planificación, control y coordinación con la empresa concesionaria, fortaleciendo la eficiencia operativa y el cumplimiento de estándares para mejorar los servicios prestados al hospital.	5.1 Implementar prácticas de gestión eficientes que permitan agilizar procedimientos y dar respuesta oportuna a requerimientos emergentes, reduciendo tiempos de ejecución y optimizando el uso de los recursos institucionales. 5.2 Definir un plan de trabajo y un equipo técnico de contraparte de la concesionaria, que optimice el vínculo con la empresa.
6. Desarrollar e implementar iniciativas que promuevan ambientes laborales saludables en el área, que propicien la inclusión, la participación de funcionarias y funcionarios y la transversalización del enfoque de género ³ y la integridad pública en el ejercicio de sus funciones.	6.1 Fomentar mecanismos y promover acciones de buenas prácticas institucionales de acuerdo con los lineamientos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que resguarden la integración y participación de funcionarias y funcionarios de los equipos de trabajo y que contribuyan a mejorar el clima laboral de la subdirección. 6.2 Promover la transversalización del enfoque de género, la inclusión y la participación como parte de la gestión de las personas que se desempeñan en la subdirección. 6.3 Incorporar en su gestión la integridad pública en todas sus líneas, fortaleciendo el principio de probidad y altos estándares éticos.

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

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4º** 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 **\$5.373.000.-** 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 Asignación de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcional que puede alcanzar un 2% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, por su participación efectiva en la junta calificadora central.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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

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

Fuente: Artículo 2º del DFL N° 30, de fecha 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas en materias de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones de salud públicas y/o privadas, según requerimientos específicos de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y experiencia en manejo de concesiones**.

*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.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público. Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRÁTÉGICA</p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la</p>

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

Dotación Total (planta y contrata)	2.878
Presupuesto Anual	\$133.337.591.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Propósito Institucional:

"Comprometidos para construir, juntos y juntas, la salud humanizada del futuro"

Objetivos Estratégicos institucionales:

- COMPROMISO: Propiciar de manera conjunta una cultura organizacional que promueva en los equipos su desarrollo, el entusiasmo y sentido de pertenencia con la organización y sus valores, para que se desenvuelvan con todo su potencial
- VINCULACIÓN: Impactar positivamente en la comunidad a través de nuestro quehacer y la virtuosa vinculación con el medio.
- SALUD HUMANIZADA: Proporcionar una atención de calidad y oportuna, centrada en el usuario, integrando la empatía y el respeto en toda su experiencia de atención.
- INNOVACIÓN: Valorar y fomentar la innovación, modernización y la colaboración interdisciplinaria, en todos los niveles de la organización y el entorno

Cobertura territorial:

La Red Asistencial y cobertura del Hospital La Florida está integrada por:

Zona Norte: Avenida Departamental, desde Av. Vicuña Mackenna Poniente hasta la Quebrada de Macul; Quebrada de Macul, desde Av. Departamental hasta su origen.

Zona Sur: La línea de cumbres de los cerros Santa Rosa del Peral, desde la cota 2251 hasta el Canal San Carlos, junto a la puntilla del cerro Chequén, pasando por el trigonométrico cerro Santa Rosa. El camino continúa hacia el oriente de Avenida Trinidad y su prolongación en línea recta, desde el canal San Carlos, junto a la puntilla del cerro Chequén, hasta Avenida La Florida.

Zona Oriente: La línea de cumbres que limita por el oriente y sur la hoya de la Quebrada de Macul y el cordón Las Minillas, desde el origen de la Quebrada de Macul hasta la cota 2251 de la carta del Instituto Geográfico Militar escala 1/50.000.

Zona Poniente: El lindero oriente de la Estación Experimental La Platina y su prolongación hacia el norte desde el canal San Joaquín hasta el lindero sur del predio Huertos San Fernando (rol 6009-3).

Misión Institucional:

Somos un Hospital de alta complejidad comprometido con mejorar la salud de la población de la Florida y Red Sur Oriente, desarrollando a sus personas, con

foco en la gestión eficaz, con sentido y probidad, a través de una cultura que identifica a nuestra institución como un centro asistencial docente, digital y con altos estándares de calidad.

Objetivos Estratégicos institucionales:

01. Promover y mantener un entorno de trabajo colaborativo, inclusivo y de respeto, que proteja la seguridad y salud de los equipos.
02. Generar una cultura de pertenencia e identidad que conecte nuestras vocaciones con los valores institucionales y su propósito.
03. Atraer, desarrollar integralmente, reconocer y mantener talentos para ampliar nuestras capacidades y mejorar nuestro desempeño.
04. Fortalecer las alianzas estratégicas con las instituciones de educación superior, para ser un hospital asistencial docente que se mantenga a la vanguardia."
05. Trabajar coordinada y colaborativamente con organizaciones y grupos de interés para el desarrollo de soluciones que impacten positivamente en el bienestar de nuestra comunidad.
06. Promover la sostenibilidad con el medio ambiente, lo social y la gobernanza
07. Incrementar y sostener la oportunidad y calidad de la atención, mediante el robustecimiento de la gestión clínica y en red."
08. Humanizar la experiencia de atención, promoviendo la dignidad y el bienestar emocional de los usuarios y sus familias, en un entorno de atención empático y de respeto.
09. Liderar y consolidar polos de desarrollo clínico, científico y de mejora continua, centrados en el usuario, para garantizar una atención efectiva y de calidad.
10. Fomentar la adopción de nuevas tecnologías clínicas, transformación digital y procesos para mejorar la calidad de la atención y responder a las necesidades de la población usuaria."
11. Transformarnos en una institución de salud promotora de innovación, impulsando la modernización del Estado para generar valor e impacto público.
12. Aumentar los niveles de eficiencia, rendición de cuentas y transparencia de los procesos y resultados de la gestión en el hospital.

Descripción del Hospital La Florida:

El Hospital Eloísa Díaz de Insunza (HEDI) es un hospital asistencial docente de Alta complejidad del SSMSO, Autogestionado y concesionado. Es uno de los 4 Hospitales del Servicio de Salud Metropolitano Suroriental que cuenta con una población INE de 1.519.737 personas, que se organizan en 3 Subredes.

El HEDI es el Hospital de cabecera de la Subred de La Florida que da respuesta a 413.992 usuarios validados por FONASA. Cuenta con dotación de 397 camas de distinta complejidad y 16 pabellones de cirugía mayor. Con una oferta de 58 Especialidades y una amplia cartera de prestaciones para usuarios de todos los grupos etarios. Tiene un gran desarrollo en el ámbito de la innovación y la relación con la comunidad de usuarios.

Producción Clínica-Asistencial del Hospital:

Los principales indicadores de la gestión asistencial del establecimiento se detallan a continuación:

Indicadores	2022	2023	2024
Nº de camas de dotación	397	397	397
Egresos	14.778	15.247	15.245
Promedio días de estada	8,0	8,4	8,6
Indicadores de Hospitalización			
IQ Mayores	11.838	12.474	11.363
IQ menores (ambulatorias)	1.969	1.932	1.814
IQ totales	12.291	12.891	13.177
% de Ocupación de Pabellones	73%	74%	76%
Actividad Médica			
Consultas de Urgencia	70.217	70.742	71.083
Consultas de Especialidad	146.623	154.531	149.650
Total, de Partos	1.551	1.424	1.338
Cesáreas	943	901	830
Cesáreas %	38%	39%	38%

Las **listas de espera** del Hospital Clínico Dra. Eloísa Díaz, al 21 de abril de 2025, son las siguientes:

Lista de Espera	Casos
Lista de Espera Consultas de especialidades médicas	33.251
Lista de Espera Consultas de Especialidades odontológicas	4.608
Lista de espera Intervención Quirúrgica	8.644

La **deuda financiera** del establecimiento, a la fecha, asciende a **M\$11.174.409.-**

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNAOS Y EXTERNOS

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital La Florida le corresponde interactuar con:

Usuarios Internos:

- Equipo Directivo: Director/a, Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a Gestión Asistencial, y Subdirector/a de Personas. Con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- Jefes de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios y sus estamentos participan en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.

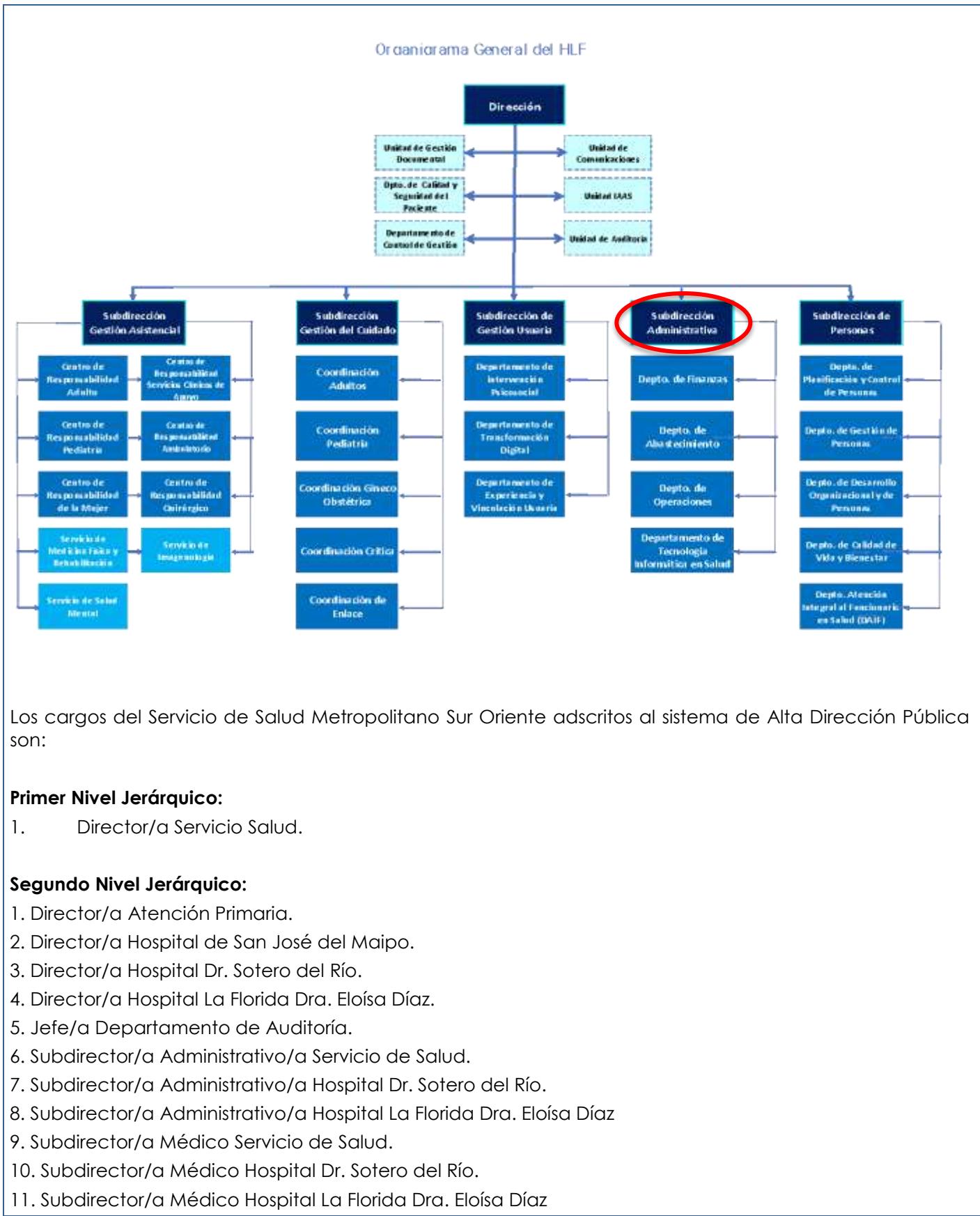
Clientes Externos:

- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente 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. Así como la recuperación del copago cuando corresponda.

- 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 legar en el quehacer de la administración pública.
- Proveedores y Mercado Público, para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.
- División de Presupuestos del Ministerio de Salud.

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



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 fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del período de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1º de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8º de dicha ley.

El artículo 1º 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 8º de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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.