

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión**

Al/A la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San Juan de Dios le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

**Funciones Estratégicas, al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá:**

1. Supervisar e instruir el cumplimiento de los objetivos Sanitarios y de Gestión Clínica desde la ejecución de los procesos propios de las áreas de su dependencia.
2. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos y financieros, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de la población usuaria.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa y el buen uso de los recursos públicos.
4. Desarrollar eficientemente el proceso de formulación presupuestaria en base a la cartera de servicios, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, formulando el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público, monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos.
5. Analizar periódicamente la información financiera incluyendo el gasto en personas, estableciendo los mecanismos de control pertinentes acorde a las necesidades hospitalarias.
6. Participar en la elaboración del plan anual de inversiones de acuerdo con la planificación vigente, controlando su ejecución.
7. Elaborar y proponer programas relacionados con la adquisición, administración, conservación y mantención de los recursos físicos, equipamientos, bienes y servicios del hospital.
8. Asesorar administrativamente al equipo directivo (Dirección y Subdirecciones) del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-12-2022  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>5</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>327</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>MM\$122.161.859</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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 la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el hospital, propendiendo al equilibrio financiero y facilitando la actividad clínica productiva, en el mejoramiento de la calidad de la atención de la población usuaria del hospital.	1.1 Disponer de un sistema de control administrativo, presupuestario y financiero eficiente que permita entregar información oportuna y fidedigna al equipo directivo. 1.2 Desarrollar programas de administración y control de bienes y servicios, y de mantenimiento de equipamiento y recursos físicos. 1.3 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos y pago oportuno de proveedores, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas. 1.4 Diseñar estrategias, que aseguren un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas.
2. Contribuir a la mejora continua del proceso de atención, en los ámbitos de su competencia con el fin de aportar a mantener y mejorar los niveles de satisfacción de los usuarios.	2.1 Gestionar los recursos para aumentar los niveles de satisfacción usuaria del Hospital en materia de su competencia. 2.2 Participar en instancias de trabajo con usuarias y usuarios internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito que sea materia de su competencia. 2.3 Participar activamente en los procesos de mantención de la acreditación de calidad y de autogestión
3. Controlar el cumplimiento de los acuerdos de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, para garantizar los recursos del hospital a través de Grupo Relacionado al Diagnóstico (GRD).	3.1 Supervisar y controlar el cumplimiento de acuerdo con programación FONASA y subsecretaría de redes asistenciales. 3.2 Identificar desviaciones y nodos críticos y realizar las acciones correctivas orientadas al cumplimiento de este acuerdo, en coordinación con SDM del Hospital.
4. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Administrativa, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	4.1 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales sanos y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas y prácticas la perspectiva de género. 4.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respecto de las personas.

#### 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 **\$4.441.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

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.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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.

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 N°2 del DFL. N° 29 del 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.\*\*

**\*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.**

\*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. 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.

### 2.3 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
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</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><b>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></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><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>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.</p>

**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 HOSPITAL****3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2.972</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$122.161.859.-</b>

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO****Misión Institucional:**

Otorgar atención integral a pacientes complejos de la red, cumpliendo sus expectativas, en función de las obligaciones y recursos que le compete a la institución, para lo cual se utilizan sistemas de apoyo clínico, equipamiento, infraestructura y profesionales especializados en alta complejidad; siendo a su vez centro de formación docente.

**Visión Institucional:**

Ser un referente nacional en atención, tratamiento y cuidado de pacientes adultos y niños de alta complejidad, a través del compromiso y trabajo humano multidisciplinario de todo el personal.

**Objetivos Estratégicos institucionales:**

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>
Visión	Líderes en atención adultos y niños de alta complejidad.
Misión	Compromiso interno hacia la atención de pacientes complejos.
	Satisfacción de los usuarios de alta complejidad.
	Profesionales formados en el Hospital.
Foco Prioritario en Alta Complejidad.	Optimización Ciclo del Paciente Complejo.
	Uso de camas críticas.
	Utilización de Pabellones Centrales.
Influencia en el Servicio de Salud Occidente.	Flujo de pacientes Hospital – Red.
	Autocuidado de la Comunidad.
Desarrollo y Cuidado del Capital Humano.	Capacitación de funcionarios
	Compromiso
	Clima laboral en las áreas del core.
Fuente de Diferenciación Docente-Asistencial	Cierre de brechas especialidades médicas.
	Difusión de estudios docentes realizados en el HSJD
Incorporación sostenida de las TIC's	Sistemas de control de gestión institucional
	Ficha Clínica Electrónica.

Res. Ex. N°2527/2016 del Hospital San Juan de Dios.

**Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):**

Actividad	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Consultas de Urgencia	66,132	43,188	39,560
Consultas de Especialidad	228,345	107,197	147,131
<b>Indicadores de hospitalización:</b>			
Egresos Hospitalarios	23,384	16,895	17,748
Índice Ocupacional	86.58	73.09	77.57
Promedio Días Estada	7.81	8.48	8.23
Intervenciones Quirúrgicas	25,221	17,362	15,481
Exámenes Laboratorio Clínico	4,363,419	3,606,254	3,962,137
Exámenes de Imagenología	133,175	98,068	81,013
Exámenes Anatomía Patológica	79,292	42,008	65,747

Fuente: Departamento de Estadísticas y Gestión de la Información.

La deuda del Hospital San Juan de Dios al 31 de octubre de 2022 asciende a: M\$7.543.191.

El Hospital San Juan de Dios al 31 de octubre de 2022 presenta las siguientes Listas de Espera Quirúrgica 2.312, Consulta Médica de Especialidad 30.479 y Consulta Odontológica de Especialidad 1.907.

**Cobertura territorial**

El Hospital San Juan de Dios-CDT es parte de la Red de Salud Metropolitana Occidente, por lo cual recibe a los pacientes pertenecientes a las comunas de Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal, Lo Prado. También corresponde a su área la Provincia de Melipilla, con las comunas de Melipilla, Alhué, Curacaví, María Pinto y San Pedro; y la Provincia de Talagante, con las comunas de Isla de Maipo, El Monte, Padre Hurtado, Peñaflor y Talagante.

Para entregar atención de salud, cuenta con cuatro edificios que en total suman más de 50 mil metros cuadrados. Los edificios son: Torre Hospitalaria, Edificio Helen Lee Lassen, Centro de Diagnóstico Terapéutico (CDT) y la Ex Posta 3, como parte de un barrio que mezcla la tradición con la modernidad.

El establecimiento cuenta con 549 para pacientes críticos, atenciones hospitalarias, ambulatorias a niños y adultos, además de atenciones de urgencia a adultos.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### Clientes Internos:

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital deberá interactuar al interior de la organización con los siguientes actores:

- Jefaturas y funcionarios/as de su dependencia directa y funcionarios/as de toda la comunidad hospitalaria.
- El equipo directivo para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas a nivel ministerial y del Servicio de Salud, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.
- La Dirección del Servicio, en sus áreas de gestión financiera para coordinar, implementar y evaluar la gestión financiera y las inversiones.
- Las organizaciones gremiales existentes en los temas propios de esta Subdirección y en coordinación con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas del Establecimiento.
- Los comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento, instancias relevantes que cumplen un rol asesor en la toma de decisiones.

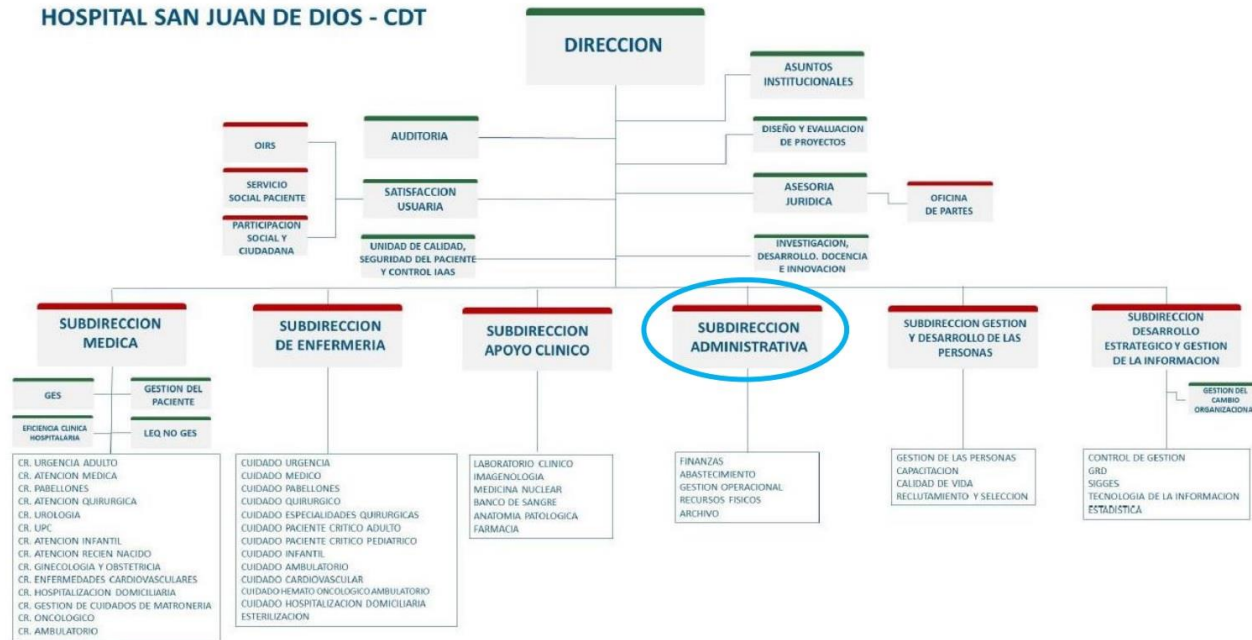
#### Clientes Externos:

- Equipos Directivos de otros hospitales de la red, Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Usuarios de la Red Asistencial, donde el Hospital participe de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Gobierno y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

#### Asociaciones Gremiales

Asociaciones Gremiales	N° de Afiliados
FENATS Base	337
ASOCIACION N° 1	415
ATEP	322
ASENF	262
APRUSS	297
ASOMED	176
<b>Total</b>	<b>1809</b>

### 3.3 ORGANIGRAMA



#### SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA

Hospital San Juan de Dios-CDT





**Listado de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:**

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

1. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
2. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
3. Jefe/a Departamento de Auditoría
4. Director/a Atención Primaria
5. Director/a Hospital San Juan de Dios
6. Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
7. Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
8. Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
9. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Félix Bulnes Cerda
10. Subdirector/a Médico/a Hospital Félix Bulnes Cerda
11. Director/a Instituto Traumatológico
12. Subdirector/a Administrativo/a Instituto Traumatológico
13. Subdirector/a Médico/a Instituto Traumatológico
14. Director/a Hospital de Melipilla
15. Subdirector/a Médico/a Hospital de Melipilla
16. Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Melipilla
17. Director/a Hospital de Peñaflo
18. Subdirector/a Médico/a Hospital de Peñaflo
19. Director/a Hospital de Talagante
20. Subdirector/a Médico/a Hospital de Talagante
21. Director/a Hospital Curacaví
22. Subdirector/a Médico/a Hospital de Curacaví

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los 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 que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo 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 directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro 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, los funcionarios 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 públicos, 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 altos directivos públicos 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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

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

Los 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 alto 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.