

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
HOSPITAL DR. FRANCO RAVERA ZUNINO
SERVICIO DE SALUD O'HIGGINS
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de O'Higgins, Rancagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, velando por la adecuada gestión de los departamentos de finanzas, recursos físicos, informática TIC y logísticos, 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 autogestionada, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

Al asumir el cargo de Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Dr. Franco Ravera Zunino le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros y abastecimiento del establecimiento, en beneficio de la atención de los usuarios y usuarias del sistema.
2. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
3. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
6. Gestionar los sistemas de información presupuestaria, financiera, de abastecimiento y clínica, con que deben contar los directivos del establecimiento, así como los funcionarios/as y los usuarios/as.
7. Desarrollar, proponer e implementar estrategias que permitan tener un adecuado equilibrio financiero, en el ámbito de su competencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-05-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	216
Presupuesto que administra	\$154.891.000.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar, fortalecer y supervisar los procesos de gestión administrativa, asegurando el uso eficiente y transparente de los recursos físicos y financieros, con el objetivo de optimizar el soporte a la actividad clínica y contribuir directamente al cumplimiento de las metas productivas y estratégicas del Hospital.</p>	<p>1.1 Fortalecer y mantener actualizado el sistema de control y gestión presupuestaria, asegurando un monitoreo constante para mantener el equilibrio financiero del hospital. Implementar estrategias que optimicen la asignación de recursos y garanticen el cumplimiento efectivo de las metas financieras anuales.</p> <p>1.2 Desarrollar, implementar y reforzar un plan de trabajo integral que garantice el cumplimiento estricto de la normativa de compras públicas y de los procesos de pago establecidos asegurando la transparencia, eficiencia y eficacia en cada etapa del procedimiento.</p> <p>1.3 Coordinar con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas, asegurando el cumplimiento de las partidas asignadas y la optimización de los recursos para alcanzar los objetivos establecidos.</p> <p>1.4 Planificar, gestionar y controlar el gasto en compras de servicios del subtítulo 22, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente y la optimización de los recursos, con el objetivo de maximizar la eficiencia en la asignación y ejecución del presupuesto.</p>
<p>2. Contribuir de manera activa y estratégica en la mantención y mejora continua de la acreditación de calidad y autogestión, asegurando que todos los procesos bajo su responsabilidad cumplan con los estándares exigidos, con el fin de fortalecer la excelencia institucional y la sostenibilidad del modelo de gestión en el ámbito de su competencia.</p>	<p>2.1 Desarrollar e implementar un plan de trabajo participativo, orientado a asegurar el cumplimiento eficiente de los indicadores de gestión en el ámbito de su competencia, promoviendo la colaboración y el compromiso de todos los involucrados.</p> <p>2.2 Fomentar el trabajo conjunto con las subdirecciones, en especial con la Subdirección Médica, y demás equipos de trabajo, con la finalidad de asegurar la mantención de la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de</p>

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

	<p>autogestión hospitalaria, alineando esfuerzos para cumplir con los estándares establecidos.</p>
<p>3. Impulsar la actualización tecnológica en todos los niveles del establecimiento, orientada a la mejora continua de los procesos clínicos, asistenciales y administrativos, con el objetivo de optimizar la eficiencia operativa, elevar la calidad del servicio y fortalecer la gestión integral, garantizando resultados sostenibles y alineados con los objetivos estratégicos del hospital.</p>	<p>3.1 Desarrollar y ejecutar un plan de acción para la actualización tecnológica en el ámbito de su competencia, orientado a mejorar la prestación y producción clínica del establecimiento, alineado con los lineamientos ministeriales y con el objetivo de optimizar los procesos asistenciales.</p> <p>3.2 Supervisar y monitorear de manera continua la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica aprobados, asegurando que se cumplan los plazos, presupuestos y objetivos establecidos en conformidad con los lineamientos ministeriales.</p>
<p>4. Desarrollar e implementar iniciativas estratégicas que fomenten ambientes laborales saludables, inclusivos y equitativos, promoviendo la participación activa de las y los funcionarios/as y la transversalización del enfoque de género³. Además, velar por la integración de principios de integridad pública en todas las funciones del equipo, con el objetivo de fortalecer el bienestar organizacional, mejorar el clima laboral y garantizar una gestión eficiente en el área.</p>	<p>4.1 Fomentar mecanismos y promover acciones de buenas prácticas institucionales, alineadas con los lineamientos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que garanticen la integración, participación y bienestar de todos los equipos de trabajo, contribuyendo de manera significativa a la mejora del clima laboral en la Subdirección.</p> <p>4.2 Promover la transversalización del enfoque de género, la inclusión y la participación activa en la gestión de las personas que se desempeñan en la Subdirección, asegurando un ambiente laboral equitativo y representativo para todos los funcionarios.</p> <p>4.3 Incorporar la integridad pública en todas las áreas de su gestión, promoviendo el fortalecimiento del principio de probidad y asegurando altos estándares éticos en cada acción y decisión tomada.</p>

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 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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

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 **5°** 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 **\$4.951.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud O'Higgins.

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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 Legal: Art. 2 del DFL. N° 10 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/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*.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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 1°, 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>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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</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>C1. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C2. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>
<p>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</p> <p>Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.680
Presupuesto Anual	\$154.891.000.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Hospital Autogestionado en red, de alta complejidad, que proporciona atención de salud integral en una cultura de calidad y seguridad, comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

El Hospital Dr. Franco Ravera Zunino se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Libertador General Bernardo O'Higgins es un establecimiento que busca cumplir con los tres ejes fundamentales de establecimientos autogestionados:

- Integrado a la red asistencial.
- Desarrollo institucional, esto quiere decir que existan líneas concretas de desarrollo en todo ámbito, desde RRHH hasta la gestión clínica y satisfacción usuaria.
- Estabilidad financiera con presupuesto autónomo.

Actualmente el Hospital Regional se encuentra situado en las nuevas dependencias que le permitió aumentar su capacidad y calidad de atención para los habitantes de la región, dado que cuenta con un edificio de 90.000 m², una dotación de 536 camas e implicó una inversión de 71.000 millones de pesos, más 20.000 millones en equipamiento. Durante el año 2016 se logró completar y cerrar el ciclo de marcha blanca del proceso de normalización del establecimiento.

El objetivo para el actual período es facilitar y propender al correcto funcionamiento de todos los Servicios Clínicos y Operacionales del Hospital, abocándose de manera prioritaria a las siguientes materias:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de los procesos del establecimiento, identificando nodos críticos y solucionándolos en base a un plan de mejora que facilite la priorización de estrategias asistenciales, operacionales y administrativas con el fin de propender a la eficiencia, considerando el recurso humano, físico y financiero existente, el modelo de gestión clínica y la satisfacción de los usuarios y usuarias internos y externos.
- Planificación de recursos humanos y gestión dotacional.
- Por otra parte, el Hospital Regional Libertador Bernardo O'Higgins se encuentra en un proceso de revisión, auditando el estado de sus listas de espera, con la finalidad de estimar y planificar correctamente su gestión. En ese sentido, la clarificación y gestión de las listas de espera será un desafío para la dirección.

Producción Clínica – Asistencial del Hospital:

Respecto a los bienes y servicios de Hospital Regional, se presenta la siguiente información:

INDICADORES HOSPITALARIOS	AÑOS			
	2021	2022	2023	2024
*Nº CAMAS	536	514	536	536
EGRESOS	20.294	21.949	21.331	22.055
PROMEDIO ESTADIA	8	7,27	7,45	7,31

INDICE OCUPACIONAL	77	81,58	83,38	84,65
INDICE LETALIDAD	6	4,27	3,92	3,90
INDICE ROTACION	35	39,29	39,09	40,17
INTERVALO SUSTITUCION	2	1,64	1,55	1,39
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MAYORES	12.392	15.402	15.222	16.497
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MENORES	6.819	8.604	7.903	8.438
TOTAL INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	19.211	24.006	23.125	24.935

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	AÑOS			
	2021	2022	2023	2024
MEDICINA	69.485	95.985	70.823	71.624
CIRUGÍA	24.371	30.328	38.054	25.354
TRAUMATOLOGÍA	8.971	18.349	14.539	19.251
PEDIATRÍA	1.806	2.778	28.975	29.419
GINECOLOGÍA	4.007	6.957	8.773	8.879
OBSTETRICIA	4.489	5.642	5.836	4.927
OFTALMOLOGÍA	8.967	12.803	15.090	12.632
Nº TOTAL CONSULTAS REALIZADAS	122.096	172.842	182.090	172.086
Nº TOTAL CONSULTAS NUEVAS	25.765	35.570	46.856	41.204
Nº TOTAL CONSULTAS NO MÉDICAS	32.472	57.469	61.948	82.164
EXÁMENES DE LABORATORIO	2.687.652	2.664.136	2.669.234	2.730.459
EXÁMENES RADIOLÓGICOS	125.310	144.873	150.122	146.381

Respecto a la lista de espera GES del Hospital, según año de entrada, es:

TIPO DE PRESTACION No GES Lista de Espera	AÑOS			
	2021	2022	2023	2024
Garantías cumplidas	66.406	75.153	74.534	82.294
Garantías exceptuadas	1.543	1.665	1.052	1.130
Garantías incumplidas atendidas	4.981	7.448	10.783	11.317
Garantías incumplidas no atendidas	463	755	978	1.060
Garantías retrasadas	2.473	2.931	3.156	3.743

El Dr. Hospital Franco Ravera Zunino, en lo que refiere a la **deuda financiera**, es de **\$18.097.000.000**, al 30/03/2025.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios y Usuarías Internos: En el ámbito interno el Subdirector Administrativo o la Subdirectora Administrativa de Hospital, se relaciona principalmente con:

- Director o Directora del Hospital, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- Subdirector o Subdirectora Médico, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- Subdirector o Subdirectora Administrativo del Servicio, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- Subdirector o Subdirectora de Gestión del Cuidado de Enfermería y Subdirector o Subdirectora de Matronería, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.

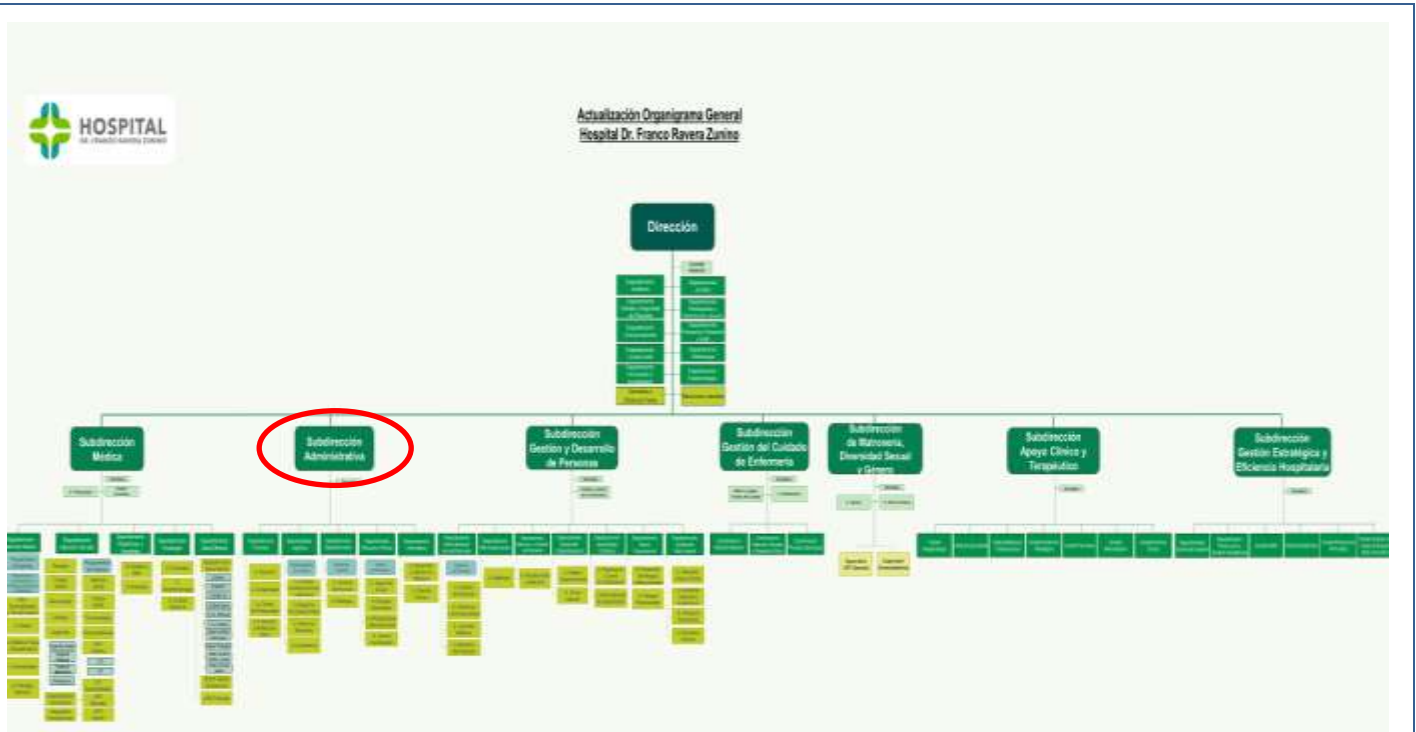
Además, se relacionará directamente con el Staff de asesores del Director o Directora del Hospital, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (Auditoría, Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales).

Usuarios y Usuarías Externos: el Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa, tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes y su foco principal de su atención, asegurando la resolutivez al interior del establecimiento. Adicionalmente se relaciona con:

- Ministerio de Salud: el Hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Dirección del Servicio de Salud O'Higgins: a través de negociaciones presupuestarias, gestión en red en el área de su competencia, y formulación de iniciativas de inversión.
- Superintendencia de Salud: el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- Hospitales de la Red (públicos y privados), así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- Contraloría General de la República, entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración
- Servicio de Impuestos Internos: en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas: convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.
- Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación: con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Secretarios Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud: con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Red clínica privada local y área metropolitana.
- Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.
- Asociaciones de funcionarios del propio establecimiento:

ASOCIACION DE FUNCIONARIOS	N° DE AFILIADOS HOSPITAL
Asociación de Choferes	11
FENATS	749
ASIAP	283
Asociación de Enfermeras	382
FENPRUSS	433
FENATS NACIONAL SAMU SAR	216

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud O'Higgins que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Atención Primaria Servicio de Salud.

2. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Servicio de Salud.
3. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa Servicio de Salud.
4. Jefe o Jefa Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
5. Director o Directora Hospital Dr. Franco Ravera Zunino.
6. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital Dr. Franco Ravera Zunino.
7. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa de Hospital Dr. Franco Ravera Zunino.
8. Director o Directora de Hospital San Juan de Dios de San Fernando.
9. Subdirector Médico o Subdirectora Médica de Hospital San Juan de Dios de San Fernando.
10. Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa de Hospital San Juan de Dios de San Fernando.
11. Director o Directora de Hospital Dr. Ricardo Valenzuela Sáez de Rengo.
12. Subdirector Médico o Subdirectora Médica Hospital Dr. Ricardo Valenzuela Sáez de Rengo.
13. Director o Directora de Hospital Santa Cruz.

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se

establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.