

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
SERVICIO DE SALUD ATACAMA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama, Ciudad de Copiapó

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa de Servicio de Salud Atacama le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del servicio, velando por la adecuada gestión de los departamentos de finanzas, desarrollo Institucional, proyectos, comercialización, informática TIC y logísticos, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del Servicio 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, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento.
2. Gestionar y monitorear el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA a través del directorio de compras y de otras instancias de monitoreo y gestión.
3. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros y abastecimiento del servicio de salud, haciendo cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a estas materias.
4. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con los Hospitales y Subdirecciones del servicio, generando los correspondientes planes de trabajo.
5. Desarrollar, proponer e implementar estrategias que permitan tener un adecuado equilibrio financiero, en el ámbito de su competencia.
6. Liderar el desarrollo, avance y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación en la red del servicio de salud, con la finalidad que se entregue información para el proceso de planificación y la toma de decisiones.
7. Gestionar la planificación y cumplimiento del plan de inversiones regional, monitoreando el cumplimiento de los plazos y compromisos establecidos en esta materia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-06-2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	40
Presupuesto que administra	M\$173.934.129

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
1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, para el buen uso de los recursos físicos, financieros e informáticos.	1.1 Desarrollar un sistema de control y reporte presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las rendiciones y las metas asociadas. 1.2 Generar un plan de trabajo para asegurar el cumplimiento de la normativa de compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores y los subsidios por las licencias médicas. 1.3 Coordinar con la subdirección de desarrollo y gestión de las personas la correcta ejecución del presupuesto del subtítulo 21 y sus glosas.
2. Optimizar la gestión y actualización tecnológica del Servicio, con el fin de implementar acciones de digitalización tendientes a la modernización de los procesos institucionales.	2.1 Generar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica. 2.2 Establecer sistemas y procedimientos de respaldo institucional que aseguren la continuidad operacional de los servicios de internet y telefonía.
3. Asegurar la disponibilidad de infraestructura y servicios para la materialización de los proyectos institucionales.	3.1 Liderar la gestión de cartera de inversiones, supervisando y controlando los proyectos de inversión de infraestructura y equipamiento de la red asistencial. 3.2 Establecer un plan de mantención de la infraestructura y servicios de apoyo de la red.
4. Optimizar los procesos administrativos de apoyo al área clínico-asistencial, en beneficio de la calidad de la atención a los/las usuarios y usuarias.	4.1 Liderar el adecuado control y reportabilidad de las transferencias asociada a los programas de APS, inversiones y otros. 4.2 Establecer mecanismos de alertas que permitan identificar posibles desviaciones, retrasos e incumplimientos a fin de establecer medidas correctivas con la debida premura.

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

5. Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes.	5.1. Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo en un buen ambiente laboral, implementando los lineamientos de humanización, género ³ y buen trato. 5.2 Contribuir a la permanencia y desarrollo del personal en el mediano a largo plazo, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud de Atacama.
---	---

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.

<p>El cargo corresponde a un grado 3° 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 55%. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.381.000.- para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Atacama.</p> <p>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 5% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad al desarrollo de la función directiva y participación efectiva en la junta calificadora central.</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 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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

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 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 2° del DFL N° 5, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del rubro de la salud, manejo de cartera de inversiones**.

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

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para 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.
C2. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y HSA)	2.410
Presupuesto Anual (Subtítulos 21 y 22)	M\$173.934.129

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
DEL SERVICIO**

Misión institucional:

“Somos una institución pública de salud centrada en las personas, que articula, gestiona y desarrolla la Red Asistencial integrada de la Región de Atacama, utilizando eficientemente los recursos asignados, de manera comprometida e innovadora, aportando a mejorar la calidad de vida de las personas de la Región”.

Objetivos e Objetivos Estratégicos institucionales:

- * Mejorar Resolutividad
- * Fortalecer la gestión clínica
- * Fortalecer la Gestión administrativa
- * Optimizar la relación con ciudadanos y ciudadanas

Cobertura territorial y población:

El Servicio de Salud Atacama comprende la Región de Atacama, la que se divide políticamente en tres provincias y nueve comunas, y mantiene una población de 319.048 personas a los cuáles atienden los distintos dispositivos de la red.

Descripción de la Red del Servicio de Salud Atacama:

La red asistencial del Servicio de Salud Atacama cuenta con 5 hospitales, 17 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 15 Postas de Salud Rural (PSR), 1 Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF), 2 Centros de Salud (CES), 4 Servicio Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 2 Servicios de Alta Resolutividad (SAR), 4 Servicio de Urgencia Rural (SUR).

La atención prehospitalaria la realiza SAMU, con el Centro Regulador que se encuentra en la Ciudad de Copiapó, más 3 bases instaladas a nivel regional: 1 en Copiapó, 1 en la comuna de Vallenar y 1 en la comuna de Caldera, tal como se describe en la siguiente gráfica:



Producción Clínica – Asistencial del Servicio Salud Atacama:

Con respecto a la producción clínica-asistencial, durante el año 2023 el ingreso por casos GES aumentó en un 29% en relación al periodo inmediatamente anterior, manteniendo un nivel de cumplimiento en la resolución de las GES de un 97,6%.



En cuanto a las consultas de especialidad, el servicio de salud se ha mantenido en un alza constante post pandemia, llegando a 167.859 durante el año 2023.



En términos de producción quirúrgica, durante el año 2023 el MINSAL, destaca la labor del Hospital regional de Copiapó como uno de los centros de mejor gestión de todo el norte. Ello implica que el principal centro de resolución en salud de la región aporta de manera potente a las más de 20.999 intervenciones quirúrgicas que se ejecutan durante el año 2023.

La región en conjunto aumenta en relación al año inmediatamente anterior en un 20% las cirugías electivas mayores.

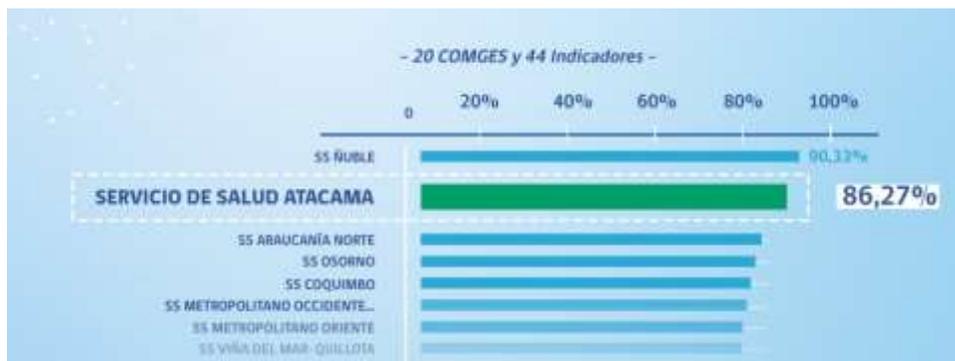
El grafico que sigue ilustra el nivel de producción en intervenciones quirúrgicas según tipo, para toda la región.



En términos de tiempos de espera de consulta nueva especialidad, de días de espera quirúrgica y de consulta nueva especialidad, la región mantiene promedios superiores que el promedio país, como se muestra en la imagen:



En suma, estos antecedentes y otros relativos al cumplimiento de metas ubican al Servicio de Salud de Atacama como el segundo a nivel nacional en cumplimiento de COMGES.



La **deuda operacional** del Servicio de Salud Atacama, al 31 de mayo de 2024, ascendió a **M\$3.697.000.-**.

Proyectos de Inversión:

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de la infraestructura y equipamiento de la red asistencial del Servicio de Salud Atacama, el año 2023 se define el plan de inversiones cuyo monto asciende a M\$8.897.055 (M\$2.436.569 Sectorial Minsal y M\$6.460.486 FNDR), el que considera iniciativas de inversión del nivel primario, secundario y terciario, con los estándares que permitan entregar una atención oportuna, resolutive y de calidad a los usuarios y mejorar las condiciones de bienestar de sus funcionarios.

- En términos de inversión de equipos, M\$1.117.419 fueron destinados para este fin, destacado la adquisición de equipos radiológicos para el Hospital Provincial del Huasco y arco de Pabellón central para el Hospital regional, entre otras inversiones.

- En términos de infraestructura, durante el año 2023 se inauguró el nuevo Hospital Comunitario de Huasco, se dio comienzo a las obras de reposición del Hospital Florencio Vargas de Diego de Almagro y se dio inicio a la construcción y reposición de diferentes centros de APS, entre ellos el Cesfam Altiplano Norte de Vallenar, Manuel Rodríguez de Copiapó.

- En el año en curso se ejecutan obras de mantención en el Hospital de Chañaral y se proyecta la entrega del primer COSAM regional en la comuna de Copiapó. Del mismo modo se encuentran en etapa de diseño el primer centro Oncológico de la región, que permitirá resolver problemas que en la actualidad se derivan a las regiones de Antofagasta y Santiago.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Para el adecuado cumplimiento de sus funciones el Subdirector/a Administrativo/a debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Toda la dotación del servicio
- El/La Directora/a del Servicio de Salud Atacama, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as y jefaturas de dicho Servicio de Salud, en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera-presupuestaria y de gestión y desarrollo de las personas.
- Los/as directores y subdirecciones de los correspondientes hospitales de la región en su rol de administrador y gestor del presupuesto sectorial.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del servicio y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Usuarios externos:

- Principalmente la población usuaria del Servicio de Salud.
- Direcciones comunales de salud, Gobierno Regional, Mideso, Proveedores, Mercado público y empresas contratistas con quienes se ejecuta las inversiones.
- Director/a zonal de Fonasa, Jefe/a De División de Presupuesto de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, Jefe/a de la División de Gestión Presupuestaria FONASA.
- Directores/as y/o Representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Además, mantiene una relación directa con las instituciones vinculados con el Ministerio de Salud: SEREMI de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA), Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST) e

Instituto de Salud Pública.

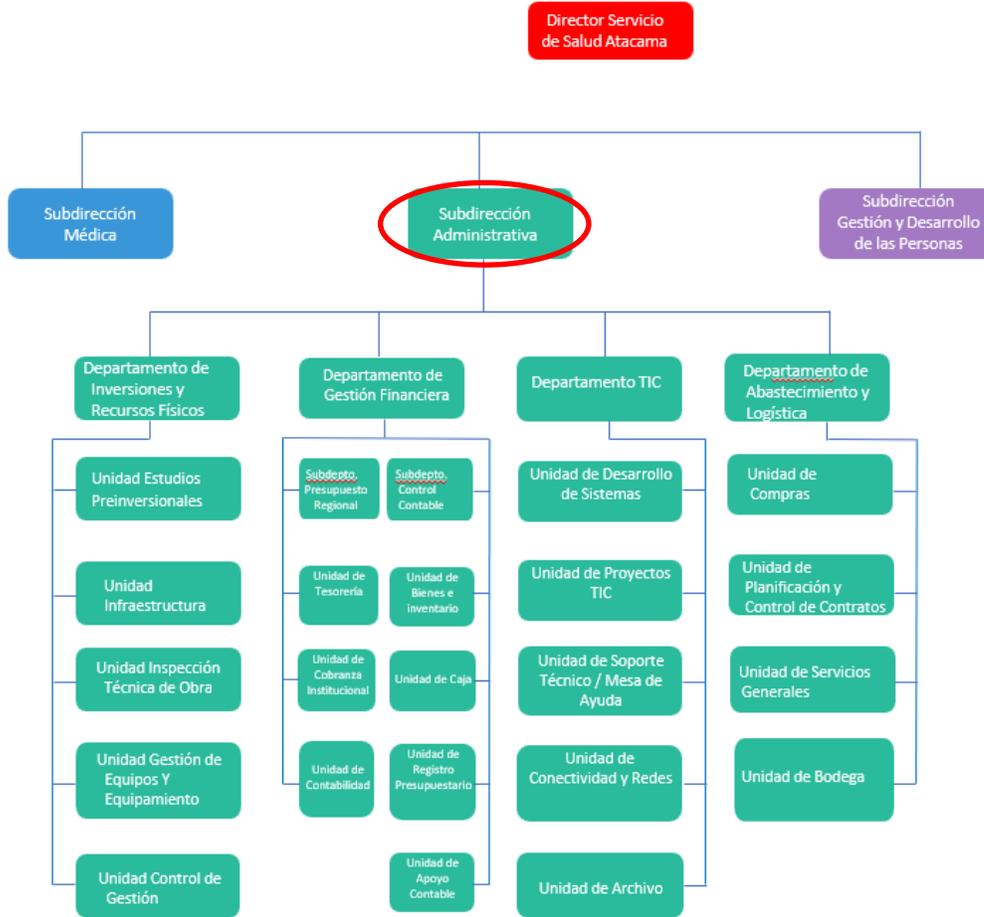
Actores Claves:

Respecto de las asociaciones de funcionarios presentes en la Red del Servicio de Salud, la afiliación registrada es la siguiente:

ASOCIACIÓN GREMIAL	N° ASOC.
FENTAS UNITARIA	56
FENPRUSS	585
FENTAS NACIONAL	1.052
ASENF	150
COLMED	280

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Servicio Salud Atacama



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Atacama se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico del Servicio de Salud Atacama
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Atacama
3. Director/a Hospital Regional "San José del Carmen" de Copiapó.
4. Subdirector/a Médico Hospital Regional "San José del Carmen" de Copiapó.
5. Subdirector/a Administrativo Hospital Regional "San José del Carmen" de Copiapó.

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El/la alto/a directivo/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 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/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.