

JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE AUDITORIA¹
SERVICIO DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Bio Bío
Ciudad de Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o a la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud, le corresponde asesorar al o a la Directora o Director del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, gestión de personas, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras y equipamiento. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente, a fin de velar por el logro de los objetivos institucionales.

Al asumir el cargo de Jefe o a la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer a la autoridad del Servicio, el Plan General y Anual de Auditoría en concordancia con los lineamientos emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud, de su respectiva Red Asistencial y las políticas del Servicio de Salud.
2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al Plan General y Anual de Auditoría, Dirección del Servicio y Ministerio de Salud o los organismos de control, junto con dar respuesta oportuna a los requerimientos de la Contraloría General de la República, realizando un adecuado seguimiento y evaluación de los procesos técnico-asistenciales y administrativos, de gestión e inversiones, evaluando la adecuada implementación de la normativa vigente.
3. Realizar el seguimiento y verificar la implementación de las recomendaciones y observaciones formuladas tanto por las evaluaciones internas como por las auditorías realizadas por el Departamento de Auditoría Ministerial, la Contraloría General de la República y otros organismos del Estado, informando periódicamente al Director o Directora del Servicio.
4. Evaluar de manera permanente el funcionamiento de los sistemas de control interno del Servicio y establecimientos de la Red Asistencial, en las áreas de gestión de personas, administración, finanzas, contabilidad, gestión clínica y operativa.
5. Liderar al personal bajo su dependencia y los procesos internos del Departamento de Auditoría en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del departamento, colaborando en el desarrollo de las competencias laborales y las buenas prácticas laborales.
6. Coordinar y acompañar a los equipos de trabajo de auditoría de los establecimientos de la red, para asegurar la correcta ejecución de los planes de auditoría, en función de los lineamientos estratégicos de los clientes externos.
7. Desarrollar las estrategias y acciones que permitan el aseguramiento de la gestión de los riesgos clave para la organización.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14.01.2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Gregorio Airola

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

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. Garantizar, en el ámbito de sus atribuciones, el diseño y la ejecución del Plan Anual de Auditoría del Servicio de Salud, abarcando tanto su ámbito de competencia como los establecimientos bajo su dependencia.	<p>1.1 Elaborar y ejecutar el Plan Anual de Auditoría, basado en un enfoque de riesgos, asegurando su implementación dentro de los plazos establecidos y en conformidad con los lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2 Ejecutar de manera eficiente y oportuna las auditorías, así como las acciones extraordinarias o de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud y/o la Auditoría Ministerial.</p> <p>1.3 Liderar la implementación metodológica adecuada de las auditorías en los establecimientos dependientes de la Red Asistencial, procurando que se ajusten a los mismos estándares y plazos que el plan general del Servicio.</p> <p>1.4 Evaluar la ejecución del Plan Anual de Auditoría y retroalimentar permanentemente el proceso de planificación.</p>
2. Impulsar la mejora continua de los procesos, a través del seguimiento de los planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.	<p>2.1. Ejecutar auditorías y evaluaciones de seguimiento de los planes de mejora derivados de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental, garantizando la identificación y resolución de brechas detectadas.</p> <p>2.2. Optimizar la estrategia de control y seguimiento para asegurar que los hospitales de la Red y la Dirección del Servicio elaboren e informen planes de acción efectivos, en respuesta a las observaciones de auditorías internas, de la Contraloría General de la República y del Ministerio.</p> <p>2.3. Dirigir e implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para verificar el cumplimiento de los planes de mejora, asegurando que dichos planes sean consistentes con las normativas vigentes y objetivos estratégicos del Servicio y del Ministerio de Salud.</p>
3. Evaluar, complementar y fortalecer los mecanismos de control mediante los seguimientos definidos para	3.1. Evaluar, complementar y perfeccionar los actuales mecanismos de control y seguimiento para asegurar la correcta aplicación de las políticas de integridad pública, monitoreando el cumplimiento de las normas de transparencia,

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>asegurar la correcta aplicación de políticas de integridad pública, monitoreando el cumplimiento de las normativas relacionadas.</p>	<p>rendición de cuentas y probidad. 3.2. Realizar auditorías periódicas y otras acciones que permitan medir la eficacia de los sistemas de integridad implementados, asegurando el cumplimiento de los estándares éticos y legales establecidos por las instituciones públicas competentes. 3.3 Cooperar, dentro de su ámbito de competencia con la actualización e implementación del código de ética institucional.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna de su departamento, a través del alineamiento estratégico, la optimización en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar de manera eficiente un plan de trabajo que fortalezca al Departamento, al equipo y a otros actores relevantes del Servicio de Salud, en conformidad con los lineamientos ministeriales y gubernamentales, adoptando un enfoque de eficiencia, eficacia y cuidado de los recursos. 4.2 Liderar una gestión eficaz del desempeño de su equipo, estableciendo metas alineadas y desafiantes, y promoviendo el clima laboral armónico, centrado en el respeto y bienestar de las personas. 4.3 Mejorar e incorporar, cuando corresponda, la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del Departamento, incluyendo políticas y procedimientos. 4.4 Facilitar y apoyar la implementación de estrategias que promuevan una mayor adhesión a los objetivos institucionales, colaborando activamente con las diferentes áreas, en su ámbito de competencia, para alinear esfuerzos y garantizar el cumplimiento de las metas establecidas.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **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 **60%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.408.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Concepción.

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.

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

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.

Estar en posesión de un 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° 13, 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 de jefatura o coordinación de equipos, en materias de auditoría y/o control interno en instituciones de salud pública o privada a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo *.

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

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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. 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.

C3. 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.

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 y contrata)	8.710
Presupuesto Anual	M\$474.985.550

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud Concepcion:

"Contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y familias, a través, de la gestión eficiente de la red de salud, con trabajadores altamente calificados y comprometidos, incorporando tecnología e infraestructura de calidad, con participación activa de la comunidad y en coordinación con otras entidades de la sociedad."

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Mejorar la gestión con el fin de contar con personas competentes, comprometidas y valoradas por la Red y con una dotación ajustada a los requerimientos y necesidades del Servicio.
2. Fortalecer la integración de la Red Asistencial, coordinando los diferentes niveles de atención y potenciando su articulación con otras redes.
3. Fortalecer la gestión administrativa del Servicio de Salud Concepción de forma de lograr integrar el presupuesto y su elaboración a partir de los objetivos globales, permitiendo una correcta movilidad y uso de los recursos económicos dentro de la red.
4. Mejorar la calidad de la atención usuaria y su vínculo con la comunidad.
5. Fortalecer la comunicación interna y externa de la Red Asistencial del Servicio de Salud Concepción

Cobertura territorial, Servicio de Salud Concepcion

Cobertura territorial El Servicio de Salud Concepción, perteneciente a la Macrozona Sur, comprende las comunas de Concepción, Florida, Hualqui, Chiguayante, San Pedro de la Paz, Santa Juana, Coronel y Lota. Lo anterior corresponde a una población estimada de 707.046 habitantes, la cual 544.091 es población beneficiaria FONASA.

La red de salud pública está constituida por los siguientes establecimientos:

Tipos de establecimientos	Cantidad
Establecimientos de alta complejidad	3
Establecimientos de mediana complejidad	1
Establecimientos de baja complejidad	2
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	21
Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOFS)	8
Postas de Salud Rural	16

Servicios de Atención Primaria de Urgencias (SAPU)	10
Servicios de Alta Resolutividad (SAR)	6
Centro de Salud Mental (COSAM)	2
Centro de Diagnóstico Terapéutico (CDT)	1
Centro de Referencia de Salud (CRS)	1
Programa de Reparación y Atención Integral de Salud (PRAIS)	1
Total	72

Producción Clínico Asistencial del Servicio de Salud

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD CONCEPCION AÑO 2020 - 2023				
Información de Actividades	2020	2021	2022	2023
Consultas Morbilidad APS	265.423	346.944	446.398	483.980
Consultas Especialidad Hospital	217.914	311.630	388.283	411.288
Consultas de Urgencia, Hospital Alta Complejidad	166.575	183.187	250.942	250.207
Consultas de Urgencia APS	312.183	396.167	596.347	598.806
Partos	3.195	2.776	3.145	2.989
Cesáreas	1.365	1.277	1.514	1.446
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	2.571	5.110	5.870	6.695
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	10.673	12.501	13.683	17.349

Las **Listas de Espera** del Servicio de Salud Concepción, al mes de diciembre de 2023, son las siguientes:

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Médica	65.589
Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidad Odontológica	21.617
Lista de Espera de Intervenciones Quirúrgicas	17.272

El Servicio de Salud Concepcion al mes de Diciembre del año 2024, mantiene una deuda operacional de **M\$11.505.602.-**

Proyectos de Inversión

Proyectos de inversión

I. Cartera de proyectos en etapa Preinversional

1. EPH Normalización Hospital Guillermo Grant Benavente
2. EPH Reposición Hospital Clorinda Avello de Santa Juana
3. EPH Construcción Centro Oncológico Ambulatorio de Alta Complejidad
4. EPH Construcción Centro Odontológico Servicio de Salud Concepción

5. EPH SAMU

II. Iniciativas APS

1. Construcción CESFAM O'Higgins
2. Reposición CESFAM Chiguayante
3. Reposición CESFAM Hualqui

III. Proyectos de Reposición hospitalaria

1. Reposición Hospital San José de Coronel
2. Reposición Hospital Lota

IV. Proyectos con edificación concluida

1. SAR Carlos Pinto, Coronel
2. CESFAM Valle La Piedra
3. CESFAM y SAR Lota alto

V. Proyectos inversionales infraestructura, equipos y equipamiento para la red hospitalaria

1. Reposición servicio hematología intensiva HGGB
2. Proyecto quemados
3. Ampliación de redes y gases y gases clínicos para HGGB
4. Potencia eléctrica para HGGB
5. Servicios sanitarios torre monoblock HGGB
6. Reposición acelerador lineal HGGB instalado en hospital Higuera:
7. Reposición de scanner para servicio de imagenología HGGB
8. Reposición e instalación completa de resonador magnético para servicio imagenología HGGB.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Jefe o la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Director o Directora del Servicio y Subdirectores o Subdirectorías de: Gestión y Desarrollo de Personas, de Gestión Asistencial, de Atención Primaria de Salud y Administrativo del Servicio del Salud, asesorando en la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud en materias de orden asistencial, técnico y administrativo, gestión, financiero y patrimonial, comprendidas en el campo de sus competencias.
- Jefe o Jefa de Departamento de Asesoría Jurídica, Jefes o Jefas de Departamentos y Subdepartamentos, Profesionales, Jefes o Jefas provinciales y Directores o Directoras de Hospitales de la Red Asistencial con los que deberá relacionarse e interactuar permanentemente, con el fin de coordinar la evaluación y control de la aplicación de la normativa y política del Servicio de Salud.

Usuarios Externos:

- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales
- Contraloría Nacional y Regional de la República
- Ministerio de Salud
- Seremi de Salud
- Fondo Nacional de Salud

- Superintendencia de Salud
- Central Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública.
- Jefes o Jefas de Departamentos de Salud Municipal y Directores o Directoras de Consultorios de Atención Primaria del territorio para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Jefes o Jefas de Auditorías de Servicios de Salud a nivel nacional

Actores Claves:

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en el Servicio de Salud, son las siguientes:

Asociaciones funcionarios	Nº Socios
FENATS Octava Región	3810
FENPRUSS	1498
FERTESS	629
ASENF	548
ATENS	344
FENATS Histórica (Lota)	284
TOTAL	7.713
Fuente: Registros Relaciones Laborales Servicio de Salud Concepción	

Listado de cargos adscritos al Sistema

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director o Directora Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Servicio Salud Concepción
2. Subdirector o Subdirectora Médico Servicio de Salud Concepción
3. Jefe o Jefa Departamento de Auditoría Servicio Salud Arauco.
4. Director o Directora APS Servicio de Salud Concepción
5. Director o Directora Hospital Regional Guillermo Grant Benavente de Concepción
6. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Hospital Regional Guillermo Grant Benavente de Concepción
7. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital Regional Guillermo Grant Benavente de Concepción
8. Director o Directora Hospital Traumatológico de Concepción
9. Director o Directora Hospital de Coronel
10. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Hospital de Coronel
11. Subdirector Médico Hospital de Coronel
12. Director o Directora Hospital de Lota
13. Subdirector o Subdirectora Médico Hospital de Lota

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 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 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 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.