

**JEFE/A DIVISIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
FONDO NACIONAL DE SALUD
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/ A la Jefe/a de la División de Gestión y Desarrollo de Personas le corresponderá asesorar, diseñar, proponer y liderar estrategias en materias de gestión y desarrollo de personas del Fondo Nacional de Salud, impulsando políticas y normativas que lo rigen a nivel nacional, con el objetivo de procurar un ambiente laboral basado en el buen trato, promoviendo espacios de participación funcionaria que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, poniendo foco en el acompañamiento necesario para la puesta en marcha de la Reforma de Salud.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Dirección en el diseño e implementación del proyecto de fortalecimiento institucional que acompañará la puesta en marcha de la Reforma a la Salud.
2. Diseñar, proponer, actualizar e implementar políticas en los procesos relacionados con la gestión y desarrollo de las personas tales como reclutamiento, selección e ingreso, bienestar y calidad de vida, capacitación y formación, desarrollo de las personas, gestión de personas y desvinculación de los funcionarios y funcionarias, con herramientas de innovación, conforme a la legalidad vigente y a los objetivos estratégicos y los valores de la Institución.
3. Asesorar estratégicamente a toda la Institución en materias relativas a la gestión y desarrollo de personas, cumpliendo con los estándares de calidad operacional en la definición de estructuras e indicadores de gestión.
4. Supervisar y controlar la gestión presupuestaria asociada al Subtítulo 21 cumpliendo con los criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.
5. Promover la participación y diálogo permanente con las asociaciones de funcionarios y funcionarias, tendiendo a la colaboración entre éstos y los niveles directivos de la Institución, de acuerdo con la política de participación funcionaria establecida por la Institución.
6. Desarrollar estudios de ambientes laborales, proponiendo estrategias para su mejoramiento continuo en las Divisiones, Direcciones Zonales y a la Dirección.
7. Velar por el cumplimiento de las normas de Alta Dirección Pública y por la oportunidad de los concursos regidos por la ley N°19.882.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-11-2022.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique París.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	35
Presupuesto que administra	\$29.627.262.400.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asesorar en el ámbito de gestión de personas a la Dirección en el proyecto de fortalecimiento institucional que acompañará la puesta en marcha de la Reforma a la Salud.	1.1 Diagnosticar, analizar y definir brechas de personal y elaborar propuesta de dotación para el fortalecimiento institucional para la implementación de la Reforma en Salud. 1.2 Implementar el plan de fortalecimiento institucional en el área de gestión de personas en el contexto de la Reforma en Salud. 1.3 Diseñar e implementar plan de capacitación que contribuya a la gestión del cambio en el contexto de la Reforma en Salud.
2. Liderar los procesos de gestión y desarrollo de personas al interior de la institución, procurando un ambiente laboral basado en el buen trato.	2.1 Actualizar e implementar la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, en relación al buen trato y no discriminación, acorde a los objetivos estratégicos institucionales. 2.2 Diseñar e implementar procedimientos y planes de acción que permitan aplicar las políticas establecidas, promoviendo e impulsando su aplicación a nivel institucional. 2.3 Promover espacios de participación funcionaria que contribuyan a garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas relacionadas al buen trato y no discriminación.
3. Apoyar activamente a la Dirección en la promoción de la relación con las asociaciones de funcionarios y funcionarias.	3.1 Actualizar la política de participación funcionaria, que fortalezca las relaciones laborales a nivel institucional, de acuerdo con las orientaciones de la Dirección y Ministeriales. 3.2 Implementar y fortalecer los espacios de dialogo y participación funcionaria, con foco en el trabajo colaborativo.
4. Planificar, supervisar y controlar la gestión presupuestaria asociada al área de Gestión y Desarrollo de Personas.	4.1 Supervisar de manera eficiente ejecución presupuestaria en materias de personal para la correcta toma de decisiones. 4.2 Acompañar la planificación de estrategias que permitan la eficiente

	gestión de la dotación y presupuesto asociado a Divisiones y Direcciones Zonales, y supervisar su ejecución.
5. Fortalecer la gestión interna de su División, a través del lineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	5.1 Impulsar iniciativas para lograr ambientes laborales caracterizados por el respeto por las personas y libre de todo tipo de discriminación. 5.2 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género de los instrumentos de gestión de la División, incluyendo políticas y procedimientos, y mejorar los indicadores en esta área.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **61%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.416.000.-** para un no funcionario del Fondo Nacional de Salud.

El Componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

A más tardar el 31 de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 28% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2° del DFL N°1, de 19 de junio de 2017, del Ministerio de Salud.

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en dirección o administración en materias de gestión de personas, en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Diseño y desarrollo organizacional.
- Administración de personal en organismos públicos.
- Relaciones laborales.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales o de jefatura, en materias afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.213
Presupuesto Anual	M\$10.190.426.854.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Somos el Fondo Nacional de Salud que reúne gestiona y distribuye con equidad y eficiencia los recursos para el financiamiento del régimen general de prestaciones, garantizando el acceso, la oportunidad, calidad y protección financiera a nuestros beneficiarios, avanzando hacia la conformación del Fondo Universal de Salud, con participación de la ciudadanía y las personas que trabajan en la institución.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Otorgar acceso universal, oportunidad y calidad a las prestaciones de salud de nuestros beneficiarios, rediseñando el Régimen General de Prestaciones de acuerdo con las necesidades de salud de la población, en concordancia con los objetivos sanitarios.

2. Mejorar la protección financiera de las personas que acceden al Régimen General de Prestaciones, aumentando los recursos disponibles y fomentando la gestión financiera eficiente del Fondo.

3. Avanzar en la implementación del Fondo Único de Salud (FUS) y las políticas de Salud Universal, a través de la mancomunación del conjunto de los recursos suficientes y sostenibles en el largo plazo.

4. Impulsar la asignación eficiente y equitativa de los recursos, para otorgar atención oportuna y de calidad a las personas, orientado por los objetivos sanitarios, potenciando el desarrollo de redes integradas de servicios de salud con lógica territorial y basada en la atención primaria.

5. Implementaremos una política de buen trato, transparencia y

participación con personas, comunidades y las personas trabajadoras del Fonasa, potenciando sus capacidades y la comunicación de forma clara y oportuna.

6. Fortalecer la gestión de los sistemas informáticos integrados e interoperables que otorguen información oportuna y de calidad a la ciudadanía, y que den soporte a la actividad del Fondo.

Las funciones principales de FONASA según el DFL N°1, sin perjuicio de las demás que establece la normativa vigente, son las siguientes:

- a) Recaudar, administrar y distribuir los recursos provenientes de:
 - ✓ Los aportes que se consulten en la Ley anual de Presupuestos.
 - ✓ Los ingresos por concepto de cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del Régimen del Libro II que "Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud" del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
 - ✓ Las contribuciones que los afiliados deban hacer para financiar el valor de las prestaciones y atenciones que ellos y los respectivos beneficiarios soliciten y reciban del Régimen del Libro II del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
 - ✓ Los recursos destinados al financiamiento del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, de acuerdo con el artículo 65 de la ley N° 10.383, y el artículo 13 del decreto con fuerza de ley N° 286, de 1960, y con las demás normas legales y reglamentarias, sin sujeción a las limitaciones de afectación o destinación que esas disposiciones establecen; pero sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 51 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
 - ✓ Los frutos de sus bienes propios y el producto de la enajenación de estos bienes.
 - ✓ Los bienes muebles e inmuebles que adquiera por donaciones, herencias o legados o a cualquier otro título, respecto de los cuales no tendrán aplicación las disposiciones especiales, testamentarias o contenidas en el acto de donación, que establezcan un destino o finalidad determinados.
 - ✓ Las participaciones, contribuciones, arbitrios, subvenciones u otros recursos o ingresos que le corresponda percibir.
 - ✓ Los empréstitos y créditos internos y externos que contrate el Fondo de acuerdo con la ley.
 - ✓ Los demás recursos que establezcan las leyes.
- b) Fiscalizar la recaudación de los ingresos por concepto de cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del Régimen del Libro II que "Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud" del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
- c) Financiar, en todo o en parte, prioridades de salud para el país que defina el Ministerio de Salud, y a lo dispuesto en el Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II de esta Ley, a través de aportes, pagos directos, convenios u otros mecanismos que establezca mediante resolución, las prestaciones que se otorguen a los beneficiarios del Régimen del Libro II de esta Ley en cualquiera de sus modalidades, por organismos, entidades y personas que pertenezcan o no al Sistema o dependan de éste, sean públicos o privados.
- d) Financiar en los mismos términos, la adquisición de los equipos, instrumental, implementos y otros elementos de infraestructura que requieran los establecimientos públicos que integran el Sistema.
- e) Colaborar con el Ministerio de Salud en la compatibilización y

consolidación financiera de los proyectos de presupuesto de los Servicios de Salud y otros organismos vinculados con esa Secretaría de Estado, con el presupuesto global de Salud.

f) Colaborar con el Subsecretario de Salud Pública en la administración del financiamiento de las acciones de salud a que se refiere el inciso tercero del artículo 9º del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.

g) Asegurar el otorgamiento de las prestaciones de diagnósticos y tratamientos de alto costo, en la forma y condiciones establecidas en la ley, y administrar operativamente los recursos contemplados para el financiamiento de dichos diagnósticos y tratamientos. Asimismo, deberá informar a la Comisión Ciudadana de Vigilancia y Control del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, de las materias y en las condiciones que establezca la ley.

h) Conocer y resolver, de acuerdo con la normativa vigente, los reclamos que sus beneficiarios efectúen.

i) Ejercer las demás funciones y obligaciones que le asignen las leyes y reglamentos, entre las que se encuentran garantizar el régimen de protección de la Salud, las Garantías Explícitas en Salud, fiscalizar la Modalidad de Libre Elección, como complemento de la Modalidad Atención Institucional, cuidar que el financiamiento que efectúe corresponda a las prestaciones otorgadas a sus beneficiarios, así como velar por el cumplimiento de las normas e instrucciones que dicte el Ministerio de Salud sobre acceso, calidad y oportunidad de las prestaciones que se otorguen a los beneficiarios de la ley N°18.469 por parte de los establecimientos y profesionales que, por ley o convenio, estén obligados a efectuarlas.

Estructura y Cobertura Territorial

La gestión de FONASA se organiza a través de un Nivel Central, ubicado en la ciudad de Santiago, que incluye a la Región Metropolitana de Santiago y Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, y cuatro entidades desconcentradas denominadas Direcciones Zonales: Dirección Zonal Norte (Regiones de Arica y Paríacota, de Tarapacá, de Antofagasta y de Atacama); Dirección Zonal Centro Norte (Regiones de Coquimbo y de Valparaíso); Dirección Zonal Centro Sur (Regiones del Maule, del Biobío y de Ñuble); Dirección Zonal Sur (Regiones de la Araucanía, de Los Lagos, de Los Ríos, de Aysén y de Magallanes).

Cada Dirección Zonal cuenta con Centros de Gestión Regional (CGR) en las regiones donde no tiene su asiento la Dirección Zonal, y con sucursales que sean necesarias para el funcionamiento de ésta.

A lo largo del país, FONASA cuenta con 104 sucursales, distribuidas territorialmente con 10 sucursales en la DZN, 17 Sucursales en la DZCN, 27 Sucursales en la DZCS, 21 Sucursales en la DZS, 8 sucursales en la Región de O'Higgins y 21 en la Región Metropolitana. Asimismo, cuenta con un total de 183 Entidades Delegadas (Centros Médicos, Municipalidades, Bienestares, IPS y Hospitales).

3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS

El/la Jefe/a de la División Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas del Fondo Nacional de Salud para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

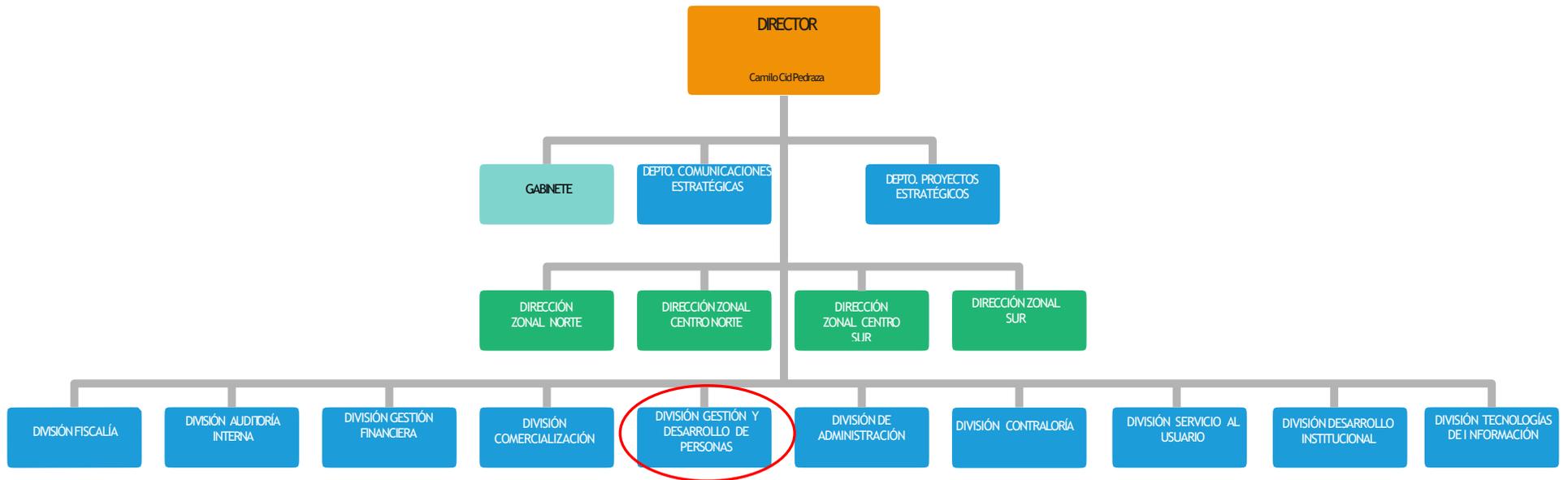
Usuarios Internos:

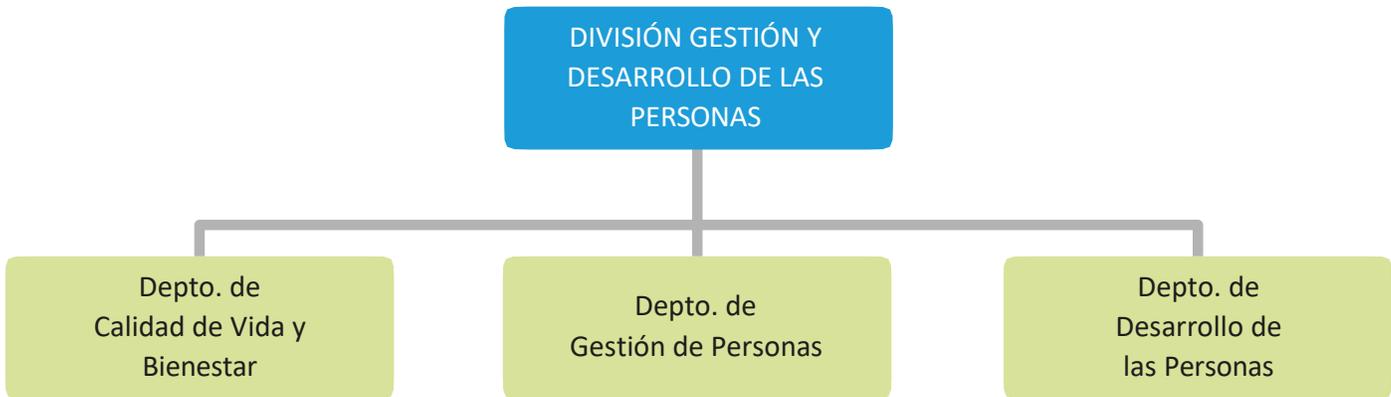
- Jefaturas de División, Asesores de Gabinete y Jefaturas de Departamentos, Subdepartamentos y Secciones del Nivel Central. Directores zonales y departamentos de las Direcciones Zonales.
- Funcionarios y funcionarias de FONASA.
- Asociaciones de funcionarios y funcionarias:
 - Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias de FONASA: 617 afiliados/as.
 - Asociación Nacional de Técnicos y Profesionales Universitarios del FONASA: 396 afiliados/as.

Usuarios Externos:

- Ministerio de Salud.
- Contraloría General de la República.
- Servicio Civil.
- Organismos públicos y privados que se vinculen al Fondo Nacional de Salud.

3.4 ORGANIGRAMA





Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Fondo Nacional de Salud son los siguientes:

I Nivel Jerárquico:

1. Director/a Fondo Nacional de Salud

II Nivel Jerárquico:

2. Jefe/a División de Gestión Financiera
3. Jefe/a División de Comercialización
4. Jefe/a División de Contraloría
5. Jefe/a División de Desarrollo Institucional
6. Jefe/a División de Tecnologías de Información
7. Jefe/a División de Gestión y Desarrollo de Personas
8. Jefe/a División de Servicio al Usuario
9. Jefe/a División de Fiscalía
10. Jefe/a División de Administración
11. Jefe/a División de Auditoría
12. Director/a Zonal Norte
13. Director/a Zonal Centro Norte
14. Director/a Zonal Centro Sur
15. Director/a Zonal Sur

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N°21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.
- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N°19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N°18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N°20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N°2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N°20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta

calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N°20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N°71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.