

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL
CARGO**

A la jefatura de Departamento de Administración y Finanzas le corresponde gestionar el funcionamiento del área administrativa y financiera del Servicio, elaborando políticas, estrategias, planes y criterios comunes en lo relativo a los recursos financieros, físicos y de apoyo logístico a nivel institucional, en conjunto con las jefaturas de los departamentos, subdepartamentos y unidades regionales, para contribuir a la dirección de la organización con miras a contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar y proponer al director, estrategias para administrar las finanzas y recursos de la institución, formulando planes y procedimientos de operación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
2. Gestionar el proceso de formulación presupuestaria, presentando el presupuesto anual para el análisis y discusión de las distintas instancias institucionales, siendo además responsable de su posterior administración, control y registro de informes correspondientes.
3. Supervisar y controlar la implementación de estrategias y procedimientos de control de gestión a nivel nacional con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y de generar información oportuna para la toma de decisiones.
4. Garantizar el suministro de bienes y servicios al interior del FOSIS, formulando el plan anual de compra y su licitación, velando por la eficiencia y la probidad administrativa en la adquisición de estos, con la finalidad de garantizar el correcto funcionamiento de las unidades a nivel nacional, ajustándose a los procedimientos y normativa legal vigente.
5. Monitorear y supervisar el proceso de registro contable y financiero, y la elaboración de los informes que se requieran en esta materia, tanto a nivel institucional como intersectorial, así como la elaboración de informes requeridos por la Dirección de Presupuestos.
6. Supervisar y controlar el proceso de remuneraciones del Servicio, garantizando una gestión oportuna, con estricto apego a la legislación vigente y a los procedimientos establecidos sobre la materia.
7. Garantizar el funcionamiento y soporte técnico informático a las distintas áreas de FOSIS a nivel nacional, promoviendo la seguridad de la información dentro del servicio. Asimismo, liderar la implementación del sistema de gestión y administración de la documentación técnica y administrativa que genera FOSIS, con énfasis en la gestión documental, asistida por herramientas tecnológicas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-09-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio

* 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

| | |
|----------------------------------------------------------|--------------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 50 |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | 16 |
| Presupuesto que administra | \$ 84.660.469.000. |

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. Gestionar de forma oportuna y eficientemente la ejecución presupuestaria institucional, estandarizando las políticas y procedimientos de la gestión presupuestaria a nivel nacional, con el objeto de optimizar los recursos financieros. | <p>1.1 Generar un modelo de control permanente de la ejecución presupuestaria resguardando criterios de eficiencia en el gasto.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un modelo que permita estandarizar procedimientos de gestión del presupuesto institucional a nivel nacional.</p> <p>1.3 Velar por la correcta planificación financiera y supervisar su cumplimiento.</p> |
| 2. Mantener y mejorar la gestión de la normativa contable del Estado en FOSIS, con el objeto de optimizar la calidad de la información contable que genera el área a nivel nacional. | <p>2.1 Mejorar los procesos que permitan al Servicio la adecuación del sistema de contabilidad general hacia las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).</p> <p>2.2 Adecuar los procedimientos contables a los requerimientos de otras entidades relevantes para la gestión del servicio.</p> <p>2.3 Optimizar los procesos de soporte financiero - contables a nivel nacional para que el uso de recursos sea más eficiente y oportuno.</p> <p>2.4 Monitorear la gestión oportuna de los módulos financiero-contables en el sistema integrado de información.</p> |
| 3. Liderar el apoyo técnico a las distintas áreas de la Institución, el mantenimiento de los sistemas de información y la administración de la plataforma tecnológica, tanto a nivel de infraestructura, como de sistemas informáticos, promoviendo la seguridad de la información dentro del servicio. | <p>3.1 Gestionar los recursos tecnológicos de manera de optimizar la gestión de FOSIS a nivel de plataformas y programas informáticos.</p> <p>3.2 Velar por el correcto soporte, tanto desde los sistemas informáticos como de los equipos computacionales a nivel nacional y de la seguridad de la información en FOSIS</p> |
| 4. Optimizar el funcionamiento administrativo del Servicio, gestionando y controlando los procesos relacionados, lo que | 4.1 Generar un modelo de control y planificación de los procesos de compras, gestión de proveedores, contratos de servicios |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>incluye la gestión de compras, contrataciones, inventarios, y los servicios generales de apoyo, además de velar por la correcta operación de la Oficina de Partes.</p> | <p>generales y la utilización de recursos en general. 4.2 Implementar mejoras en los procesos relacionados y hacer seguimiento a su aplicación. 4.3 Generar mejoras en la gestión administrativa, a través de la automatización de procesos e implementación de nuevas herramientas o plataformas tecnológicas.</p> |
| <p>5. Gestionar el proceso de remuneraciones del servicio de manera oportuna y eficiente, asegurando un proceso correcto y ajustado a la normativa vigente.</p> | <p>5.1 Realizar el proceso de remuneraciones en base a la normativa vigente y generar mecanismos de control interno, que aseguren la ejecución correcta y sin errores del proceso de remuneraciones. 5.2 Asegurar la trazabilidad del proceso de remuneraciones y la disponibilidad de información en el tiempo, a través de sistemas confiables en los que se gestione el proceso.</p> |
| <p>6. Velar por el cumplimiento de los planes asociados a indicadores internos con la finalidad de dar cumplimiento a las metas y objetivos institucionales.</p> | <p>6.1 Mejorar los procedimientos, procesos y/o sistemas de control de gestión al interior de FOSIS. 6.2 Ampliar control sobre materias de gestión interna no relacionadas con el pago de incentivos institucionales.</p> |

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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.152.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.511.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.434.000.-

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.

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 profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.¹.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

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 formación y experiencia en control de gestión y administración de recursos físicos y financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de:

- Tecnologías de información
- Presupuesto público
- Remuneraciones.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

¹Para 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.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

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.

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 | 1222 |
| Presupuesto Anual | \$84.660.469.000.- |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro de Desarrollo Social y Familia.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de contribuir a la superación de la pobreza y facilitar la integración social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas originales en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado. Lo anterior se orienta a un nuevo concepto de pobreza, distinto a la diagnosticada en la década de los 90, en la cual no solo se ataca la pobreza extrema en términos de ingresos, sino que también se considera dentro del espectro de acción a las personas en condición de vulnerabilidad.

Esto nos permite identificar necesidades a otra escala, en áreas de autonomía de ingresos, seguridad en los entornos familiares, brechas en materia de educación, déficit en alimentación saludable, ausencia de infraestructura básica en viviendas, entre otros factores que exceden lo meramente material y nos llevan a cuestionar cuál es la calidad de los bienes y servicios que se otorgan a las familias más pobres del país. Para ello, FOSIS entiende que a problemas globales se deben ofrecer soluciones globales, en la que no solo sea el Estado quien asista a las personas, sino que también participen de esto otros actores gubernamentales, gobiernos locales, sociedad civil, academia y el mundo privado.

Es ahí donde la visión multidimensional de la pobreza se debe abordar desde una mirada ecosistémica, que contribuya a desafiar los paradigmas establecidos y otorgue soluciones innovadoras y colaborativas a las necesidades de las familias y las nuevas vulnerabilidades que emergen en la actualidad. Es esta perspectiva, en la que la suma de las partes y no cada parte por sí sola ha sido el factor relevante de cambio, la que ha permitido que millones de familias, durante los últimos 30 años, con su voluntad y trabajo, hayan podido salir adelante.

En este engranaje es que FOSIS desarrolla su labor, promoviendo la autonomía de ingresos en las familias más vulnerables del país, trabajando por la habilitación social de estas mismas, mejorando las condiciones de vivienda y entorno, y promoviendo la innovación social como eje de su acción programática. Este rol de intermediación lo cumplimos a través de la intervención de profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares, y Apoyos Técnicos. Los primeros, son funcionarios que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los últimos funcionarios, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades, realizando apoyo psicosocial y socio laboral a las familias más vulnerables a lo largo de todo el país.

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, tiene como misión: "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades".

De cara al 2019 y los siguientes años de gobierno, FOSIS tiene como meta convertirse en una institución en donde el usuario esté siempre en el centro, es decir, que toda su estructura, procesos y servicios estén pensados para responder a las necesidades de quienes viven en pobreza y vulnerabilidad.

La planificación estratégica considera seis focos:

1. Modelo de gestión centrado en la familia: Este desafío será abordado desde un enfoque familiar, pues entendemos que para poder conocer y responder adecuadamente a las necesidades de nuestros usuarios no podemos ignorar a su familia, el lugar en donde por excelencia las personas se desarrollan. El trabajo de FOSIS se orientará, no solo a identificar las necesidades puntuales del individuo, sino también las carencias de su entorno familiar, para no perderlas de vista a la hora de trabajar con él.
2. Innovación social: La pobreza y vulnerabilidad son fenómenos dinámicos y complejos, por lo que se requiere de un constante esfuerzo por repensar la forma en que los abordamos. Potenciaremos al Fondo IDEA como un programa de pilotaje de programas sociales, desarrollando una metodología de financiamiento, seguimiento y evaluación robusta, que permita evaluar las posibilidades de escalabilidad de nuevas ideas.
3. Colaboración pública y privada: No existe institución que pueda por si sola hacer frente al desafío de erradicar la pobreza, sino que se requiere de un trabajo mancomunado. Levantaremos información sobre los actores clave del ecosistema y generaremos un modelo de colaboración que nos permita articularnos a nivel nacional y regional con aquellos que nos permitan trabajar integralmente con nuestros usuarios.
4. Modernización y transformación digital del servicio: Adoptaremos distintas medidas para hacer más eficientes y eficaces nuestros procesos, tanto a la interna como de cara al usuario, entendiendo que toda mejora en este sentido nos permitirá cumplir mejor nuestra misión institucional.
5. Mejora oferta programática y gestión ejecutores: Como resultado esperamos que nuevos programas se adecuen cada vez más a la realidad y necesidades de nuestros usuarios, especialmente a las personas más pobres y vulnerables.
6. Desarrollo organizacional: Queremos que las personas con vocación por trabajar por la superación de la pobreza vean en FOSIS un espacio para desarrollarse profesionalmente y aportar a este objetivo.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social se relaciona de manera externa principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales, la Contraloría General de la República, Dirección de Presupuesto y Dirección de Compras, organismos públicos como Municipios y otros organismos privados como organizaciones sociales y otros.

Los usuarios internos:

FOSIS Central:

- Dirección Ejecutiva

- Subdirección de Gestión de Programas
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Subdirección de Personas
- Subdirección de Usuarios

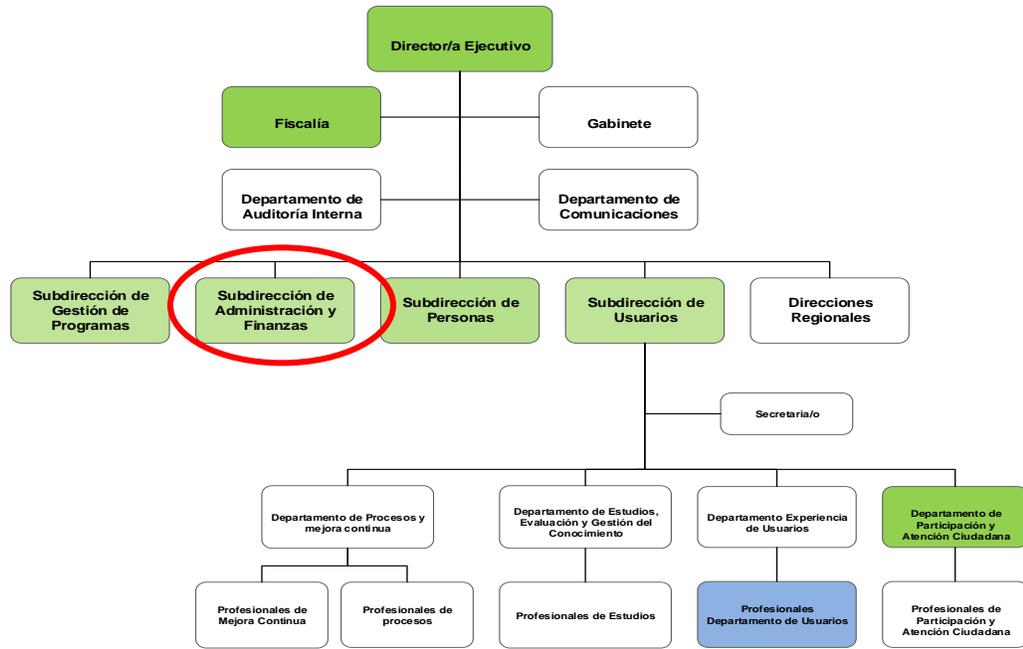
Direcciones regionales:

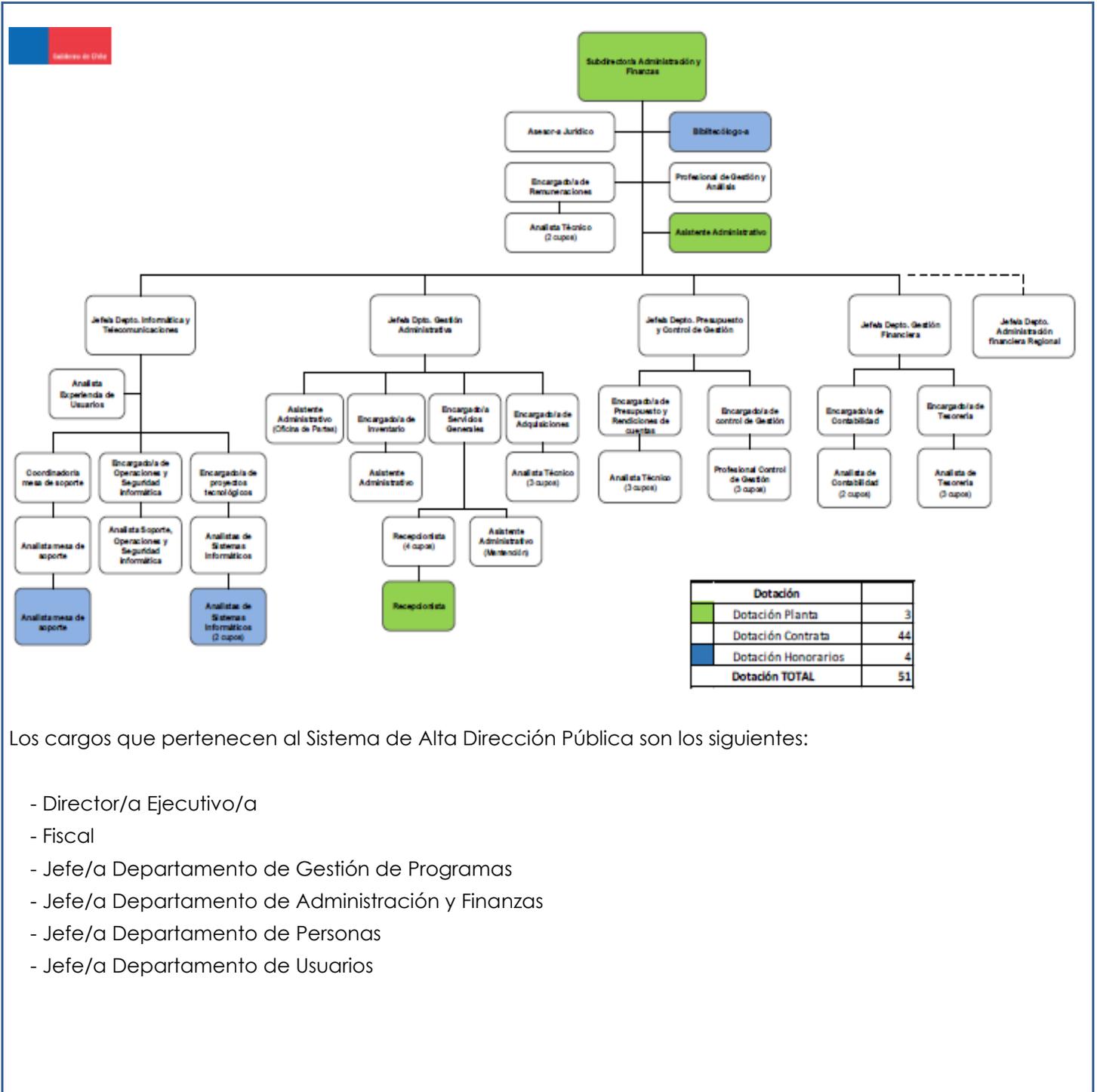
- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins
- Dirección Regional de Maule
- Dirección Regional de Biobío
- Dirección Regional de Araucanía
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Arica y Parinacota
- Dirección Regional de Ñuble
- Asociación Nacional de Funcionarios FOSIS
- Sindicato Nacional de prestadores de servicios a honorarios FOSIS

Los usuarios Externos

- Dipres
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Chile compras
- Contraloría General de la República
- Tesorería General de la República
- Organismos públicos en general, como municipios u otros servicios públicos
- Organismos privados tales como organizaciones sociales.

3.4 ORGANIGRAMA





Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Ejecutivo/a
- Fiscal
- Jefe/a Departamento de Gestión de Programas
- Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
- Jefe/a Departamento de Personas
- Jefe/a Departamento de Usuarios

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 por el Comité de Selección, según el caso. 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.
Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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, por regla general. 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."

- Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

- Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista. (Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

- 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3° de la ley N° 20.730.

Finalmente, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015."