

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA¹
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Valparaíso, Viña del Mar

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota le corresponde liderar la gestión administrativa, financiera, de abastecimiento y de las inversiones del Servicio de Salud. Así mismo presta asesoría técnica y supervisa a los establecimientos de salud dependientes en las áreas de su competencia, coordinando todo el proceso técnico - administrativo y financiero, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales y a la implementación de las políticas y los proyectos, de acuerdo con el marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa le corresponderá:

1. Supervisar e instruir en materias administrativas financieras y contables, a los establecimientos de la red, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de los planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud, en respuesta a las necesidades de los beneficiarios y las beneficiarias.
2. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio en el marco de la planificación de la red asistencial, gestionando la distribución y control del presupuesto entre los establecimientos dependientes, permitiendo una adecuada gestión en beneficio de los usuarios y usuarias del sistema correspondiente a su área de acción.
3. Gestionar los procesos de adjudicación de obras, compra de bienes y servicios, y otras inversiones de acuerdo al marco normativo.
4. Contribuir y apoyar al/a Director/a de Servicio en las políticas de inversión, liderando la confección de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de los recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio.
5. Desarrollar una eficiente coordinación con las subdirecciones y demás unidades asesoras de la Dirección de Servicio, prestando asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos dependientes, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, proyectos y programas comprometidos por el Servicio de Salud en respuesta a las necesidades y requerimiento de los usuarios y las usuarias.
6. Liderar el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información de calidad para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales.
7. Liderar y coordinar la gestión interna de la Subdirección, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	5
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	116
Presupuesto que administra	M\$419.196.097.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Mejorar la gestión de los recursos financieros disponibles en el Servicio, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva, reduciendo en forma significativa los tiempos de espera y el mejoramiento de la calidad de la atención de los usuarios y las usuarias de la red asistencial.	1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, para la eficiencia en la ejecución de los gastos y cumplir con las normas internacionales contables del sector público (NICSP). 1.2 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario, acorde al mecanismo de financiamiento Grupo Relacionado de Diagnostico (GRD), que permita contener y disminuir los niveles de endeudamiento en los establecimientos hospitalarios de alta y mediana complejidad, 1.3 Generar estrategias de coordinación entre el área clínica y administrativa, para fortalecer el desarrollo de la institución. 1.4 Aumentar la eficiencia productiva y gestionar los procesos asociados al pago oportuno de proveedores.
2. Gestionar los recursos físicos de la institución, en el ámbito de sus competencias, con la cartera de inversiones la APS y el mantenimiento y logística de la institución.	2.1 Dirigir y mantener actualizado la cartera de proyectos de inversión y ejecución de los establecimientos de la atención primaria del territorio. 2.2 Liderar la ejecución de los planes de mantención correctivo y preventivo de los establecimientos comunitarios y de la Dirección de Servicio. 2.3 Desarrollar y mantener la flota de transportes de la red (ambulancias y vehículos).
3. Mejorar los procesos en el ámbito de la gestión administrativa y tecnológica, orientándose a la mejora continua y la calidad de la atención a usuarios y usuarias.	3.1 Diseñar y ejecutar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos, acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas. 3.2 Aumentar la eficiencia en los procesos de compras en la Dirección del Servicio y los establecimientos

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>dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley.</p> <p>3.3. Liderar la ejecución de los proyectos de desarrollo de tecnologías de información, con foco en los procesos asistenciales, costos, registro clínico electrónico, de forma tal de optimizar el desempeño de la Red Asistencial.</p>
<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias, incorporando el enfoque de género en la gestión³.</p>	<p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios y usuarias.</p> <p>4.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Subdirección.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 75%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.507.000.- para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.</p> <p>Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 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.</p>
--

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

Fuente: Artículo 2 DFL N° 8, 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en tecnologías de la información proyectos de inversión y/o instituciones del rubro de la salud**.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. 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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	8.953
Presupuesto Anual	M\$ 419.196.097.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

"Gestionar y liderar la articulación y desarrollo de la Red Asistencial y macro redes que lo integran, para responder en forma equitativa, oportuna, eficiente, eficaz y de calidad a la demanda de los usuarios, a través de acciones integrales de salud".

Objetivos Estratégicos institucionales:

- Fomentar el desarrollo de la Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.
- Gestionar que los procesos de construcción de establecimientos incorporados a las metas presidenciales, ocurran en los plazos estipulados,

coordinando a los equipos de trabajo y su efectiva puesta en marcha.

- Desarrollar un nuevo Modelo de Gestión de la Red Asistencial en concordancia con el desarrollo de las inversiones hospitalarias y de salud.
- Fortalecer la relación y acompañamiento a la atención primaria del territorio, en concordancia con el Modelo de Salud Primaria.
- Desarrollar espacios y estrategias que garanticen la participación social.
- Desarrollar acciones que permitan mejorar el capital humano de la organización, basado en el mejoramiento de sus competencias, condiciones de trabajo, la participación y la calidad de vida de sus trabajadores.

Cobertura Territorial:

El Servicio de Salud Viña del Mar Quillota se encuentra en la región de Valparaíso, que pertenece a la zona central de Chile y posee una superficie territorial de 16.396,1 kms² que representa el 2,16% de la superficie total del país.

La división política administrativa y la extensión del territorio del Servicio plantea un desafío para la integración de la red: 3 provincias, 18 Comunas, correspondientes a las provincias de Petorca, Quillota y Valparaíso; la atención de los usuarios/as de esta última provincia se realiza de forma compartida entre el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota y el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

Para cumplir con su misión, sus políticas y asegurar el logro de los objetivos sanitarios, el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota ha sectorizado el territorio del Servicio en tres áreas, coincidentes con la división político-administrativa, que corresponden al área "borde costero", área de "Marga-Marga", y área "Quillota Petorca". En esta última, se cuenta con un equipo multidisciplinario, encargado de coordinar la acción de los diferentes niveles de atención y de la implementación de los Programas de Salud, avanzando de esta forma, hacia la efectiva integración de la red asistencial a su cargo.

La red del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota está compuesta por:

TIPO DE ESTABLECIMIENTO VIÑA DEL MAR – QUILLOTA	NÚMERO
Posta de Salud Rural (PSR)	29
Clínica Dental Móvil	1
Consultorio de Salud Mental	2
Consultorio General Rural (CGR)	8
Consultorio General Urbano (CGU)	10
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Centro de Salud Familiar (CESFAM)	26
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	7
Centro de Salud Mental	1
Establecimiento Baja Complejidad	8
Establecimiento Alta Complejidad	3
TOTAL ESTABLECIMIENTOS	105

Los Hospitales que componen esta Red son:

1. H. Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar.
2. H. San Martín de Quillota.
3. H. de Quilpué.
4. H. de Petorca.
5. H. Adriana Cousiño de Quintero.
6. H. Víctor Möll de Cabildo.
7. H. San Agustín de La Ligua.
8. H. Santo Tomás de Limache.
9. H. Mario Sánchez de La Calera.
10. H. Juana Ross de Peñablanca, Villa Alemana.
11. H. Geriátrico Paz de la Tarde de Limache.

Producción Clínica-Asistencial del Servicio de Salud:

		2021	2022	2023
HOSPITALIZACION	Número Egresos	38,735	38,200	42,041
	Días Estada	334,927	340,631	348,418
	CAMAS DOTACION	1,320	1,317	1,370
ATENCIONES MEDICAS (Cons.+Controles)	Consultas APS	766,487	911,791	920,418
	Consultas Especialidades	284,432	324,830	334,322
	Consultas Urgencia Medico	794,627	1,090,700	965,131
	Consultas Urgencia Odontólogo	8,327	9,152	9,066
	Total atenciones médicas	1,845,546	2,327,321	2,219,871
Consultas Médicas Especialidades	Primeras consultas	102,688	114,592	122,514
INTERVENCIONES QUIRURGICAS MAYORES	Electivas no ambulatorias	8,478	9,687	11,338
	Electivas ambulatorias	2,988	6,250	10,556
	Urgencia no ambulatorias	5,875	7,155	7,299
	Urgencia ambulatorias	513	620	609
	Total I.Q. Mayores	17,854	23,712	29,802
EXAMENES	Laboratorio	3,874,977	4,302,293	4,567,337
	Imagenología	291,280	348,873	385,647
	Anatomía. Patologica	140,673	178,203	216,068
PARTOS	Totales (incl. Cesáreas)	4,184	4,988	4,840
	Cesáreas	2,013	2,419	2,408
ATENCION ODONTOLOGIA APS	CONSULTA DE MORBILIDAD	150,109	236,140	266,381
	CONTROL ODONTOLÓGICO	55,403	81,990	77,038
	CONSULTA DE URGENCIA (GES)	14,420	13,024	12,462
ODONTOLOGIA ESPECIALIDADES	CONSULTA DE URGENCIA	1,064	583	522
	CONSULTA MORBILIDAD ODONTOLOG.	2,930	1,943	2,695

Con respecto a la **Deuda Operacional** del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, esta es de **M\$11.315.903**, a la fecha.

En lo relacionado a las **Listas de Espera** del Servicio, son las siguientes a la fecha:

Consultas de especialidad: 112.969 casos

Intervenciones quirúrgicas: 18.632 casos

Procedimientos: 88.232 casos

Proyectos de Inversión del Servicio de Salud:

- 1.- Hospital Marga Marga.
- 2.- Etapa II del Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- 3.- Etapa final del Hospital Bi provincial de Quillota Petorca.
- 4.- Centros de salud de: Catapilco; Ventanas; Quintero; Miraflores y Nueva Aurora.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Viña del mar - Quillota, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Director/a y Subdirectores/as del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, además de los/as Jefes/as de departamentos dependientes.

- Directores de los hospitales Dr. Gustavo Fricke, Hospital San Martín de Quillota, Hospital de Quilpué, Hospital de Quintero, Hospital Geriátrico, Hospital de Peñablanca, Hospital de La Calera, Hospital de Petorca, Hospital de la Ligua, Hospital de Limache, Hospital de Cabildo. La relación con ellos tiene como propósito contribuir a fortalecer la articulación de la Red Asistencial del Servicio.

Clientes Externos:

- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.

- Secretaria Regional de Salud Ministerial; el Ministerio de Salud; y Gobierno Regional

- Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central nacional de Abastecimiento (CENABAST).

Actores Claves:

- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.
- Fondo Nacional de Salud.
- Superintendencia de Salud.
- Central Nacional de Abastecimiento.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.

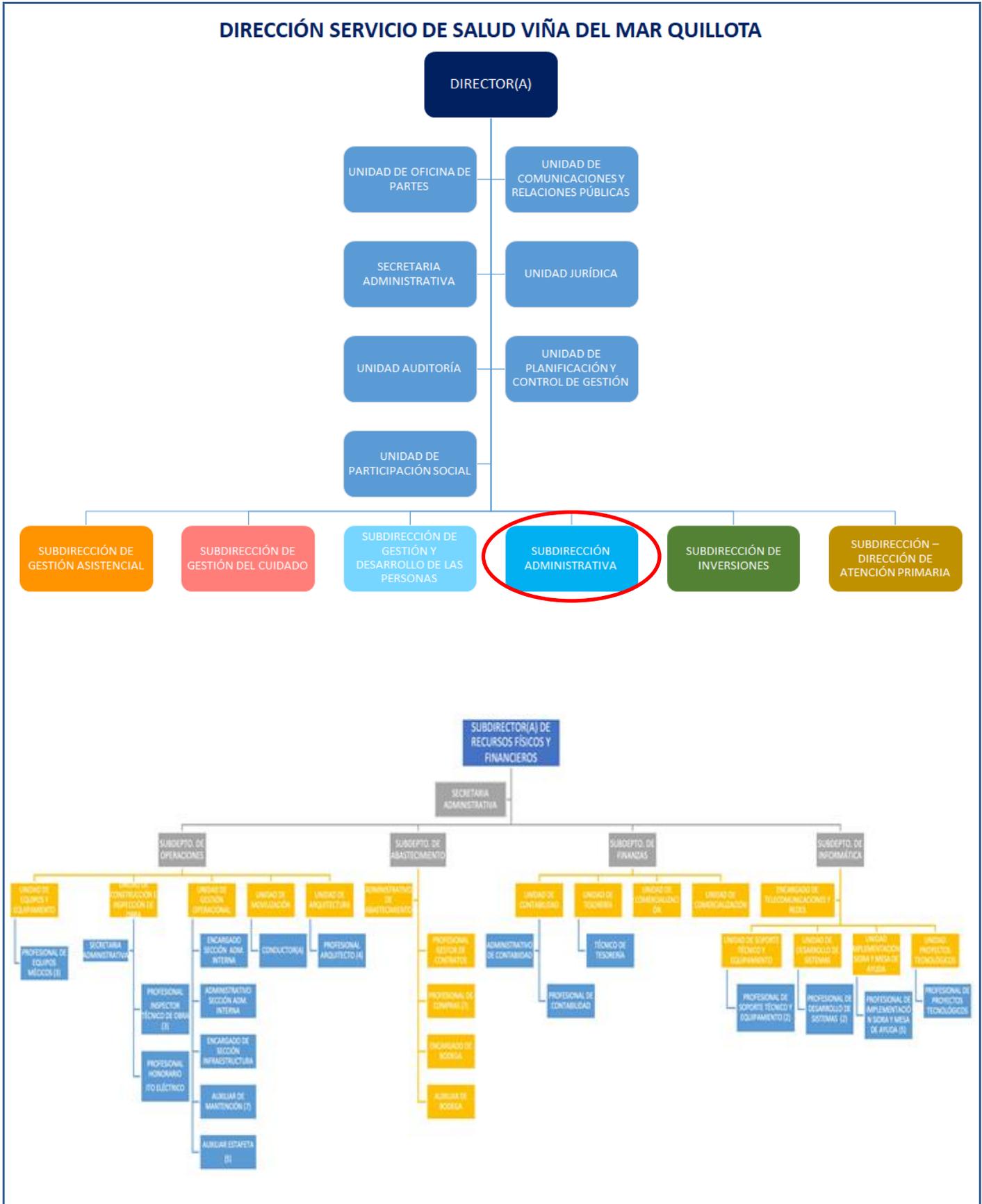
ASOCIACIONES GREMIALES:

FENPRUSS: 91 SOCIOS

FENATS REGIONAL: 178 SOCIOS

ASOCIACIÓN FENATS DIRECCIÓN: 123 SOCIOS

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota

II Nivel jerárquico:

1. Subdirector/ Medico del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
3. Director/a Atención Primaria.
4. Director/a Hospital de La Calera.
5. Director/a Hospital de Limache.
6. Director/a Hospital de Quillota.
7. Subdirector/a Médico Hospital de Quillota.
8. Director/a Hospital de Quilpué.
9. Director/a Hospital Gustavo Fricke.
10. Subdirector/a Médico Hospital Gustavo Fricke.
11. Subdirector/a Administrativo Hospital Gustavo Fricke.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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/la alto/a 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.