

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CURICÓ¹
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule, Curicó

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital San Juan de Dios de Curicó le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Hospital y supervisar la gestión de los Departamentos dependientes, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas y la implementación de las políticas del Servicio de Salud y del Hospital, de acuerdo al marco legal y normativo vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital San Juan de Dios de Curicó le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión del presupuesto anual del Hospital, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior del establecimiento, en el marco de la planificación del Hospital y Servicio de Salud.
2. Liderar el proceso de planificación de la subdirección en las dimensiones administrativa, financiera, de abastecimientos, y de tecnologías de información, asegurando la maximización de los recursos organizacionales y en concordancia con lineamientos institucionales.
3. Controlar y verificar que la ejecución del presupuesto se encuentre alineada con la metodología de financiamiento GRD de la Institución y los lineamientos ministeriales y regionales.
4. Potenciar el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.
5. Liderar la revisión de los mecanismos y procedimientos actuales de la Subdirección, aplicando la mejora continua a fin de lograr eficiencia en toda la cadena de valor administrativa.
6. Proponer estrategias basadas en el desarrollo y apoyo tecnológico que permita mejorar la gestión hospitalaria, facilitando el logro de los objetivos del sector y del Servicio de Salud.
7. Establecer mecanismos de control interno que aseguren a los usuarios en todo momento el estado de sus requerimientos, mediante la incorporación de parámetros y criterios predefinidos.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-09-2025.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	193
Presupuesto que administra	M\$108.326.168

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión de los recursos presupuestarios y financieros disponibles en el establecimiento, garantizando el uso eficiente de los mismos y facilitando la actividad clínica que permita mejorar la calidad de los servicios.	1.1 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario, con el fin de asegurar una gestión óptima de los recursos financieros disponibles, permitiendo contener y reducir los niveles de gasto institucional, en estricta conformidad con el presupuesto disponible y la actividad asistencial programada. 1.2 Implementar mecanismos de ejecución operacional programada y controlada para cada período asistencial, en función del plan de compras anual de la organización, asegurando una gestión eficiente y oportuna. 1.3 Garantizar el adecuado uso de sistemas informáticos de apoyo a la gestión administrativa, con el fin de optimizar la asignación de los recursos y automatizar los procesos recurrentes, promoviendo la eficiencia operativa y la mejora continua en los procedimientos administrativos. 1.4 Fortalecer los sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con GRD (Grupos Relacionados de Diagnósticos), como mecanismo de gestión hospitalaria que vincule indicadores clínicos con los resultados financieros.
2. Asegurar la correcta ejecución y el adecuado apoyo en el control presupuestario del Subtítulo 21 y 22, con el fin de implementar estrategias que promuevan la eficiencia operacional y optimizar el uso de los recursos disponibles.	2.1 Establecer mecanismos de coordinación y definir responsabilidades en colaboración con la Subdirección de Gestión de Personas, con el objetivo de garantizar una ejecución eficiente de los recursos asignados. 2.2 Proponer y establecer mecanismos de seguimiento y control para la ejecución del Subtítulo 21 y 22, asegurando un monitoreo continuo que permita evaluar el cumplimiento de los objetivos financieros y operacionales

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

	tomando acciones correctivas en caso de ser necesario.
3. Mantener y consolidar la estrategia institucional de adopción de sistemas de información, con el objetivo de garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en la ejecución de los procesos administrativos de la institución.	3.1 Liderar la adecuada implementación y uso óptimo del sistema ERP adquirido por la organización, promoviendo la capacitación continua de los usuarios para maximizar los beneficios de la herramienta. 3.2 Proponer e implementar mejoras en la interoperabilidad de los sistemas, con el fin de facilitar su integración y comunicación fluida, tanto con sistemas internos como externos a la institución, optimizando el flujo de información y garantizando la coherencia en la gestión de datos.
4. Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativas y motivantes, transversalizando el enfoque de género ³ y fomentando buenas prácticas para funcionarios y funcionarias que promuevan la integridad pública.	4.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de los equipos, mediante metas alineadas con los objetivos institucionales, promoviendo un clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas. 4.2 Incorporar transversalmente la perspectiva de género en la gestión institucional, promoviendo la equidad y el respeto en todos los niveles de la organización. 4.3 Implementar programas de capacitación para funcionarios y funcionarias en materias de ética e integridad, con un enfoque preventivo.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.411.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Maule.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

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

Fuente: Artículo N°2° del DFL N°11, de 24 de agosto de 2017, Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. 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 actores externos claves 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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.496
Presupuesto Anual	M\$108.326.168

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Hospital de Curicó:

“Somos un centro de salud, asistencial docente, articulado en red, que otorga servicios de calidad certificada, con personal comprometido y empático, atendiendo las necesidades de nuestros usuarios, a través del mejoramiento continuo de procesos y gestión de recursos”.

Visión del Hospital de Curicó:

“Ser un centro de salud líder en atención integral, segura y de calidad para todos los usuarios”.

Valores Institucionales:

Compromiso: Trabajamos con vocación y esmero por alcanzar la calidad y seguridad en cada una de nuestras acciones, asumiendo una actitud de permanente entrega y

solidaridad.

Empatía: Nuestro trabajo reconocerá a las personas como ser único e importante, con énfasis en el buen trato, haciendo nuestras las necesidades de salud de los usuarios.

Vocación de Servicio: Trabajamos día a día por hacer las cosas bien y con transparencia. Asumiendo la importancia de nuestra labor y los beneficios que genera a las personas."

Objetivos Estratégicos:

- Gestionar el trabajo clínico asistencial docente con estándares de seguridad, oportunidad, eficiencia, profesionalismo, conforme al perfil biopsicosocial de nuestros usuarios, articulado en red y haciéndose cargo de la proyección de la demanda sanitaria y de los objetivos institucionales.
- Gestionar el uso eficiente de los recursos financieros de forma oportuna y eficaz, garantizando el cumplimiento normativo de los procesos para alcanzar los objetivos institucionales.
- Gestionar los cuidados al paciente con profesionalismo en un entorno asistencial docente, a fin de que estos sean oportunos, eficientes, continuos, personalizados, seguros, cercanos y accesibles para el usuario, familia y comunidad, contribuyendo a alcanzar los objetivos institucionales.
- Gestionar la administración de las personas, en un proceso de acompañamiento continuo que potencie el crecimiento y desarrollo de los talentos, con acciones que favorezcan la calidad de vida funcionaria y permitan alcanzar los objetivos institucionales.
- Generar información de calidad, oportuna y confiable que contribuya en la toma de decisiones y en la gestión institucional, asesorando la optimización de los procesos internos.
- Gestionar los recursos de equipamiento, infraestructura y apoyo logístico, necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales, incorporando el concepto de innovación tecnológica.

Descripción del Hospital de Curicó:

El Hospital de Curicó es uno de los 3 centros asistenciales de Alta complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud.

Desde el mes de febrero 2024 el hospital otorga sus prestaciones en el nuevo edificio institucional con más de 109 mil m2 de superficie. El nuevo hospital cuenta con 400 camas, las cuales se dividen en 325 básicas y medias, 21 de salud mental y 54 camas críticas. En el área quirúrgica cuenta con 12 quirófanos de cirugía mayor y 5 pabellones de cirugía menor. La atención ambulatoria se otorga en el Centro Referencial de Salud (CRS) que dispone de 79 recintos para la atención de consultas y procedimientos ambulatorios y una serie de recintos de apoyo. También contempla Servicio de Emergencia para la resolución de pacientes de alta complejidad, servicios de apoyo clínico, logísticos y administrativos para la operación del establecimiento.

Presencia Territorial:

La cobertura del establecimiento comprende la totalidad de la Provincia de Curicó; no obstante, el necesario trabajo en red lo sitúa como el segundo establecimiento de

mayor complejidad de la región pudiendo tener cobertura según las necesidades sanitarias de la red. En términos numéricos la población estimada para el año 2024 de la zona de cobertura alcanza los 325.516 habitantes.

Producción Clínica –Asistencial del Hospital de Curicó:

A continuación se detalla la evolución que ha tenido la gestión asistencial del Hospital de Curicó en los últimos tres años y que se ve afectado por el periodo postpandemia y el cambio de infraestructura en el año 2024.

PRODUCCIÓN HOSPITAL DE CURICÓ				
	2021	2022	2023	2024*
CONSULTAS MÉDICAS DE ESPECIALIDAD	100.343	124.887	140.931	127.774
EGRESOS HOSPITALARIOS	10.573	11.372	12.479	13.008
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS	9.352	15.712	15.351	15.565
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MAYORES	8.015	11.389	12.096	11.683
ATENCIONES DE URGENCIA	59.465	76.453	70.517	63.929
ÍNDICE OCUPACIONAL	86,10%	88,10%	89,30%	84,60%
PROMEDIO DÍAS DE ESTADA	7,7	7,8	7,8	7,1
N°CAMAS EN DOTACIÓN, SEGÚN RESOLUCIÓN	262	267	267	400
PESO MEDIO GRD		0,98	0,97	1,00
ESTANCIA MEDIA		7,89	7,80	7,08
INDICE FUNCIONAL		1,03	1,05	0,96
ESTANCIAS EVITABLES INLIERS DEPURADOS(IMPACTO)		1471,52	2630,30	-4838,34
% EGRESOS OUTLIERS SUPERIORES		6,33%	5,00%	3,86%
*Datos a octubre de 2024				

Ejecución financiera y deuda:

La información financiera que presenta el Hospital de Curicó en materia de deuda y ejecución presupuestaria para los ejercicios 2024 y 2025 son los siguientes:

Presupuesto Ejecutado:

Año 2023:

Ingresos: \$ 91.558.657.036.-

Gastos: \$ 92.383.803.574.-

Año 2024

Ingresos: \$ 107.654.748.541.-

Gastos: \$ 110.105.916.000.-

Deuda:

Año 2023: \$ 215.687.500.-

Año 2024: \$ 1.716.983.860.-

Año 2025: \$ 1.025.064.000.-

Proyectos de inversión del Hospital:

Actualmente el Hospital de Curicó funciona en una nueva infraestructura, sin embargo, requiere la implementación de nuevos servicios debido a los cambios de la

cartera de servicios. Por este motivo la Subdirección Administrativa, debe liderar la ejecución de proyectos de inversión para la habilitación de servicios de oncología, cardiología intervencional, además de la habilitación de pabellones para su funcionamiento en estrategia CRR.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital San Juan de Dios de Curicó debe interactuar fluidamente con:

Usuarios/as Internos/as:

Director del establecimiento y los/as demás Subdirectores/as en sus áreas de competencia correspondientes a los actores clave de la organización:

- Director
- Subdirección Médica
- Subdirección de Gestión de las Personas
- Subdirección de Gestión del Cuidado
- Subdirección de Eficiencia Hospitalaria
- Subdirección de Operaciones

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Otras instancias de participación funcionaria necesarias para el adecuado desarrollo y cumplimiento de sus funciones.

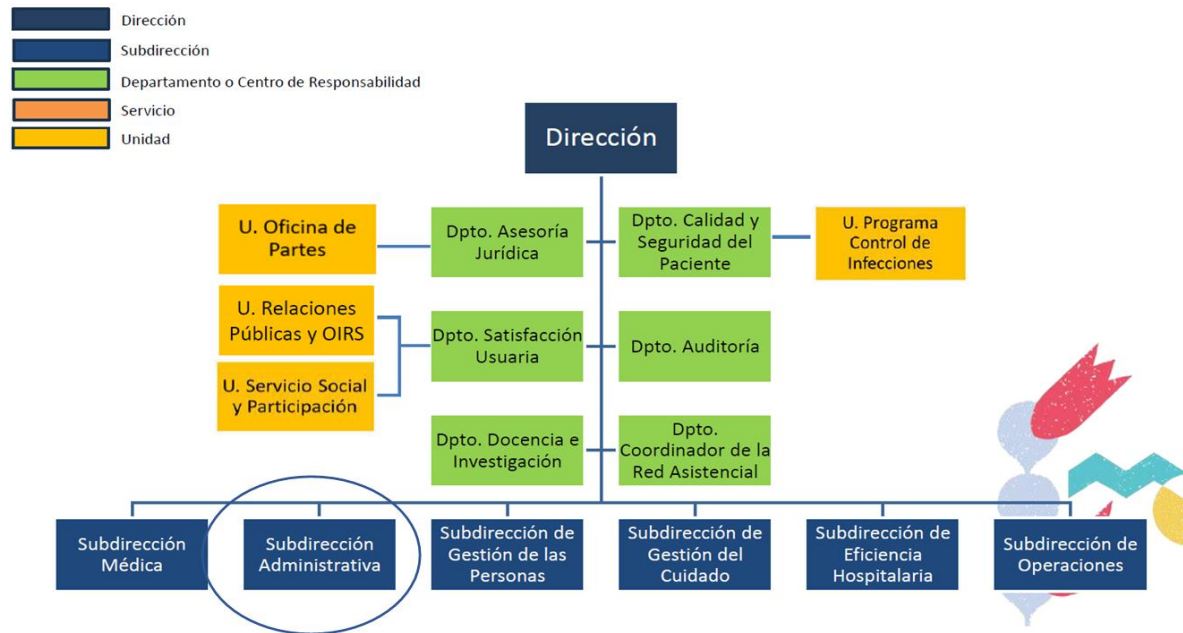
Usuarios/as Externos:

- Población usuaria, es el principal cliente externo
- Directivos y jefaturas de la dirección del Servicio de Salud Maule
- Directivos y jefaturas de otros establecimientos dependientes de la red del Servicio de Salud Maule
- Ministerio de Salud
- Fondo Nacional de Salud (FONASA)
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST).
- Instituto de Salud Pública
- Municipalidades
- Contraloría General de la República
- Seremi de Salud
- Superintendencia de Salud
- Otros Servicios de Salud
- Ministerio de Desarrollo Social
- Proveedores y Mercado Público
- Universidades y Centros de Formación
- Organizaciones de la comunidad civil

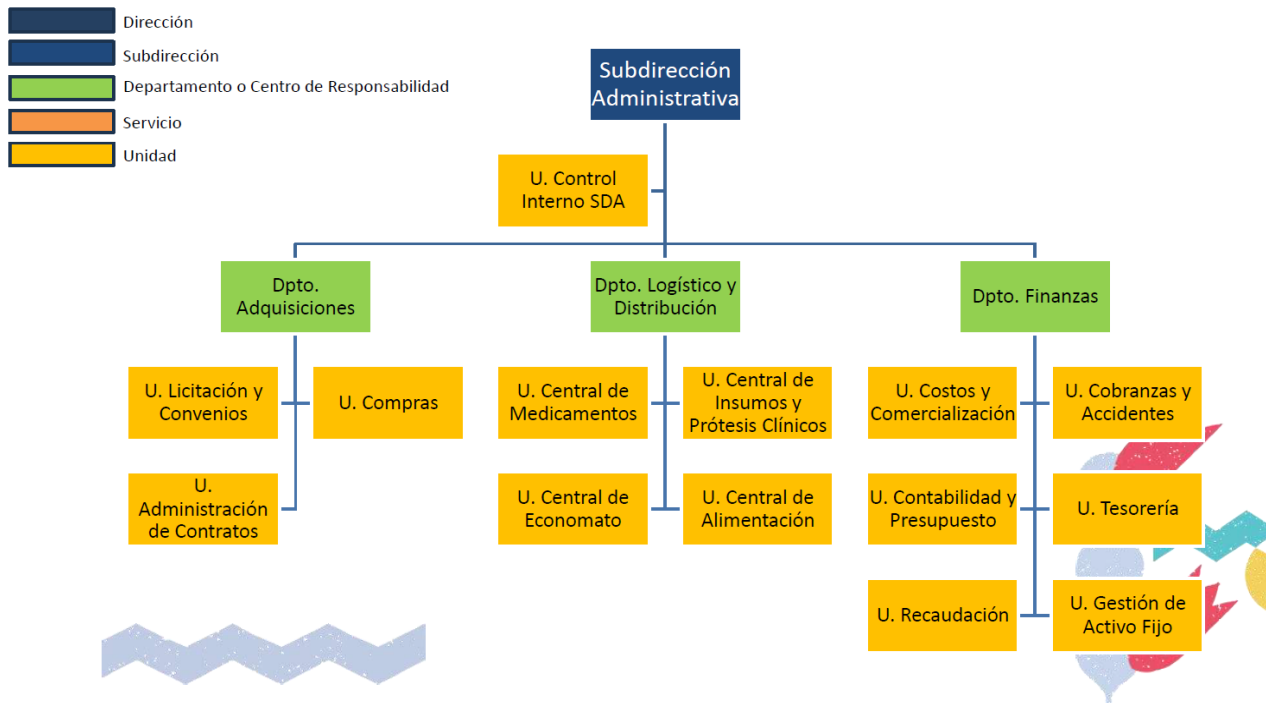
Las Asociaciones de funcionarios presentes en el establecimiento son:

Asociaciones	Asociados
Fenpruss	348
Fenats	719
Asenf	288
Colegio Médico	14
Colegio de Cirujanos dentistas	11
Colegio de Químico farmacéuticos	3
TOTAL	1.383

3.4 ORGANIGRAMA HOSPITAL DE CURICÓ



Organigrama Subdirección Administrativa



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a del Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud Maule
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud Maule
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

-Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

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

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

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

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

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

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

De igual modo, otros/as directivos/as, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el/la jefe/a superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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