

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL CLÍNICO SAN BORJA ARRIARÁN¹
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital Clínico San Borja Arriarán le corresponde liderar, coordinar y supervisar la gestión administrativa del establecimiento asistencial, en relación con el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, informáticos, físicos y de abastecimiento, en concordancia con la gestión de la red asistencial, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos institucionales, metas del hospital, y la implementación de las políticas organizacionales de acuerdo con el marco legal normativo vigente y lineamientos del Servicio de Salud Metropolitano Central y del MINSAL.

Al asumir el cargo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar una gestión eficiente de los recursos financieros, físicos, tecnológicos e informáticos disponibles del Hospital.
2. Gestionar el presupuesto perteneciente al establecimiento y optimizar su aplicación.
3. Monitorear y supervisar el cumplimiento de las metas y políticas de las materias de su área, mediante la ejecución de planes y mecanismos eficientes de control de la gestión administrativa, para lograr una mayor calidad de los servicios prestados por el hospital.
4. Asesorar administrativamente al Director/a del establecimiento y a las jefaturas de Servicios y Unidades de Apoyo y de departamentos vinculados a sus temáticas.
5. Gestionar iniciativas de proyectos TIC'S que contribuyan a fortalecer la gestión sanitaria y administrativa del Hospital.
6. Elaborar y proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, asegurando la calidad de las acciones de salud, a través del óptimo funcionamiento de los equipos de trabajo de la Subdirección, los procesos logísticos de apoyo y equipamiento e infraestructura apropiada.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-10-2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	280
Presupuesto que administra	\$143.509.820.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer los procesos de gestión financiera y administrativa, mediante el control y monitoreo del uso de los recursos físicos y financieros.	1.1 Cautelar el control del presupuesto, manteniendo el equilibrio financiero y disminuyendo la deuda hospitalaria, implementando medidas de control del gasto, realizando un uso eficiente de los recursos y cumpliendo las metas presupuestarias. 1.2 Velar por la mantención y disponibilidad de equipamiento médico e industrial, dando cumplimiento al plan de trabajo, acorde la normativa y estándares de calidad definidos. 1.3 Liderar, supervisar y controlar la correcta ejecución del plan de inversiones y mantenimiento del equipamiento e infraestructura del hospital.
2. Optimizar los procesos administrativos pertinentes, para la mantención y aumento de la excelencia y calidad asistencial, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles de la institución.	2.1 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al fortalecimiento de los sistemas de control para el cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de orientar su gestión hacia los estándares de establecimiento autogestionado en Red. 2.2 Contribuir al área clínica con la definición de procesos administrativos eficientes y de revisión periódica, para favorecer el aumento de la producción de prestaciones clínicas. 2.3 Supervigilar y controlar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en el establecimiento con el fin de resguardar la continuidad de los procesos y de la atención a usuarios y usuarias. 2.4 Velar por la adecuada coordinación con todas las áreas del hospital, con el fin de optimizar la asignación de los recursos, y su adecuada focalización y priorización.
3. Asegurar la existencia de ambientes saludables y condiciones laborales de calidad y humanizadas, en entornos participativos y	3.1 Gestionar mejoras de infraestructura de espacios físicos para la comunidad funcionaria, facilitando su labor asistencial. 3.2 Gestionar en conjunto con el resto de subdirecciones, los planes de fortalecimiento

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>motivantes, transversalizando el enfoque de género³ e integridad, fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias.</p>	<p>en asistencia funcionaria.</p> <p>3.3 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas con los objetivos institucionales y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto de las personas, incorporando transversalmente la perspectiva de género.</p> <p>3.4 Proponer mejoras en el ámbito de seguridad institucional y funcionaria, contribuyendo a un resguardo integral del desempeño de funcionarios/as para su dedicación adecuada a sus labores asistenciales.</p>
<p>4. Gestionar la implementación y desarrollo de tecnologías habilitantes en el establecimiento, para entregar una atención de salud integral, accesible, oportuna, eficiente y de calidad, que cubra la demanda de salud de la población.</p>	<p>4.1 Proponer e implementar mejoras en los procesos administrativos y en apoyo a los procesos clínicos, mediante el desarrollo e incorporación de herramientas de tecnologías de información.</p> <p>4.2 Generar estrategias para gestionar el área de Tecnologías de Información con el fin de contar con un apoyo tecnológico y equipamiento adecuado, en el ámbito clínico asistencial así como en el ámbito administrativo, en la marco de transformación digital.</p> <p>4.3 Fortalecer el área de Tecnologías de Información, con el fin de contar con un apoyo tecnológico y equipamiento adecuado, que permitan contar con información oportuna y de calidad en materias clínicas y administrativas, en el marco de la Transformación Digital.</p>
<p>5. Liderar la gestión de la reconstrucción del establecimiento, en lo relativo a su ámbito de acción.</p>	<p>5.1 Liderar, supervisar y controlar las actividades relacionadas con la ejecución de las acciones de reconstrucción del CDT, generadas desde la Dirección de Servicio, sumado a aquellas derivadas de las mitigaciones necesarias para la continuidad de la atención.</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.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.891.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Metropolitano Central.

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 26, 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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales directivos y/o jefaturas en materia de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones del ámbito 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.**

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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.514
Presupuesto Anual	\$143.509.820.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión del Hospital:

Somos un hospital de alta complejidad, asistencial-docente y base de la red del Servicio de Salud Metropolitano Central, que entrega una atención de salud oportuna y centrada en el usuario y usuaria, mediante equipos humanos competentes y comprometidos, en un ambiente que promueve el cuidado de sus funcionarios, la calidad, la investigación y la innovación, contribuyendo al bienestar de las personas y su comunidad.

Visión Institucional:

“Ser un Hospital de alta complejidad, centrado en el paciente y su familia, referente nacional del sistema público, reconocido por la excelencia en la atención, calidad de los procesos y el desarrollo de las personas.”

Historia y Descripción del Hospital:

El Hospital Clínico San Borja Arriarán es el resultado de la fusión, en el año 1967, de dos importantes centros asistenciales de Santiago: el Hospital San Francisco de Borja (de adultos) y el Hospital Manuel Arriarán (de niños). Entre 1974 y 1990, llevó el nombre de Hospital Paula Jaraquemada, y fue administrado por corporaciones privadas de desarrollo social. En 1990 el establecimiento volvió a estar bajo la tutela del Servicio de Salud Metropolitano Central. Es un hospital de alta complejidad, base de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central de 26.500 m², compuesto por un edificio principal y otro que alberga al Centro de Diagnóstico y Tratamiento, (CDT). Cuenta con especialidades como cardiología, cirugía cardiovascular, neurocirugía, oncología, columna, quemado infantil y neuropsiquiatría, que se encuentran disponibles para la población infantil, maternal y adulta beneficiaria del sistema público de salud. De esta forma, tiene cerca del 100% de programas de prestaciones complejas, seguros catastróficos, y programas especiales para el adulto mayor. No posee Servicio de urgencia de adultos, puesto que esta función recae en el Hospital de Urgencia Asistencia Pública, HUAP (integrante de la Red Asistencial del SSMC), sin embargo, cuenta con un Servicio de Urgencia Infantil, y un Servicio de Urgencia Maternal. Para el año 2024, la dotación actual es de 449 camas, según Resolución Exenta N° 022, de fecha 17 de enero de 2024.

El hospital está ubicado en un terreno de 43.772 m², en Calle Santa Rosa, Santiago Centro y lo compone un edificio principal (nueve pisos) y otro edificio anexo que alberga al Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT), con un total de 81.920 m² de construcción. Actualmente se encuentra en proceso de reconstrucción y reposición de un nuevo hospital.

Es un centro docente asistencial de alta complejidad del Servicio de Salud Metropolitano Central, campo clínico para ocho carreras de la salud (medicina, enfermería, obstetricia y puericultura, tecnología médica, kinesiología, nutrición y

dietética, química y farmacia y técnicos en enfermería de nivel superior) y formador de especialistas y sub-especialistas médicos y odontológicos.

Producción Clínica – Asistencial del Hospital:

Los datos más relevantes asociados a las actividades y producción de servicios realizadas por el Hospital Clínico San Borja Arriarán en los últimos años han sido:

ACTIVIDADES REALIZADAS POR HOSPITAL CLINICO SAN BORJA ARRIARAN	2021	2022	2023
EGRESOS HOSPITALARIOS	7,526	15,829	17,467
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITALES	10,377	53,643	63,059
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD HOSPITALARIA	149,148	182,422	213,092
TOTAL DE PARTOS	967	2,547	2,334
TOTAL DE CESÁREAS	638	1,563	1,301
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MAYORES NO AMBULATORIAS	4,641	7,324	8,799
INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS MAYORES AMBULATORIAS	1,807	2,381	2,892

fuelle: REM

POBLACION BENEFICIARIA HOSPITAL SAN BORJA ARRIARAN	470,358
--	----------------

Fuente: FONASA

Las **Listas de espera** del Hospital San Borja Arriarán, al 2023, son:

LISTA DE ESPERA	CASOS CIERRE 2023
Consulta Nueva Especialidad Medicas	26,186
Consultas Nueva Especialidad Odontológicas	5,238
Intervenciones Quirúrgicas	4,745

fuelle: SIGTE

En cuanto a la **deuda operacional** del Hospital San Borja Arriarán en los últimos años:

RESUMEN DEUDA DEUDA FINANCIERA HOSPITAL CLINICO SAN BORJA ARRIARAN	
AÑO 2021	\$6,177,229,278
AÑO 2022	\$6,667,627,309
AÑO 2023	\$5,049,367,799

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

En el cumplimiento de sus funciones el Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa debe interactuar fluidamente con los siguientes:

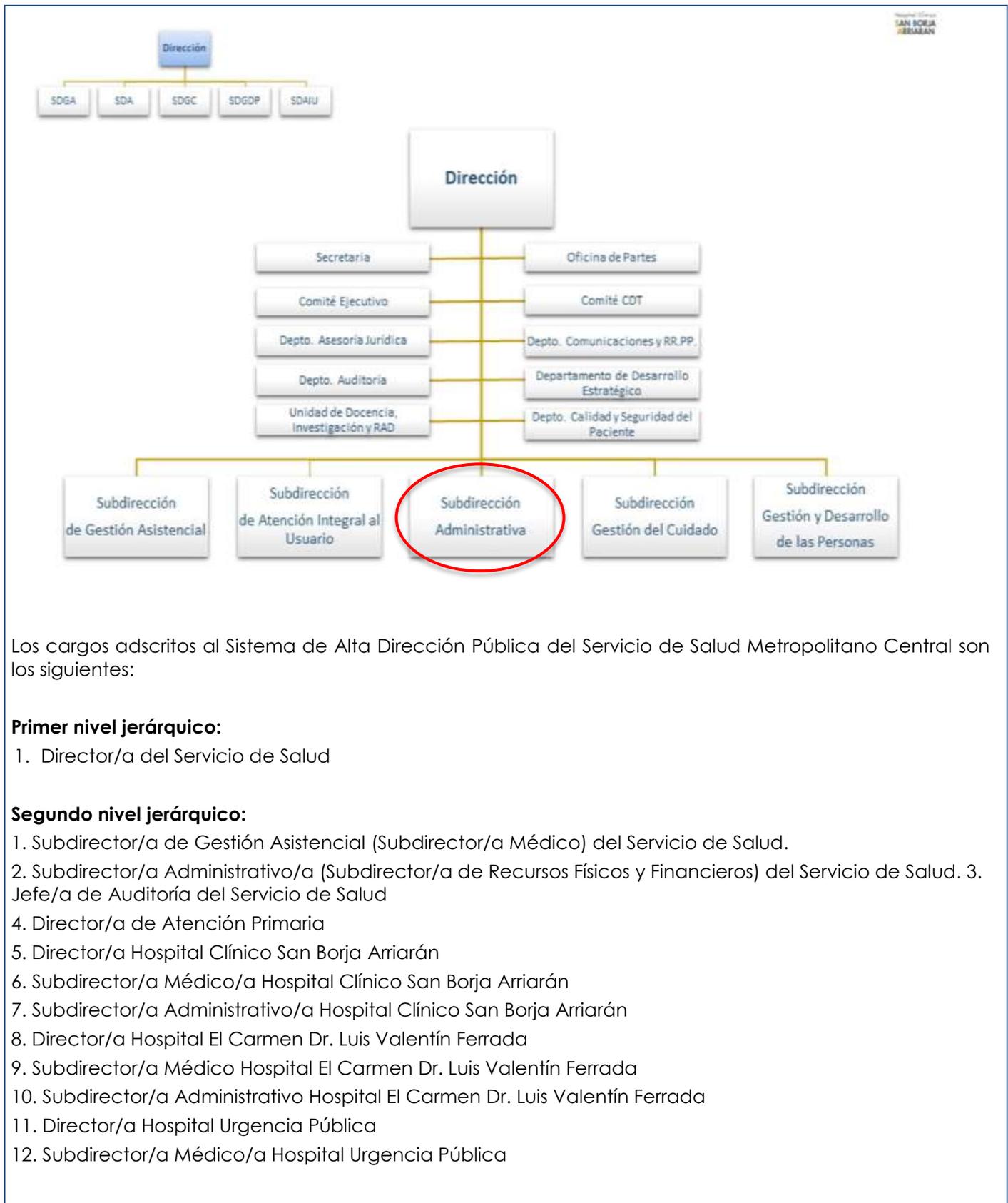
Usuarios Internos:

- El Director o Directora del hospital, en su calidad de máxima autoridad del establecimiento.
- Los Subdirectores/as y Jefes de Departamento del hospital, en sus áreas de competencia correspondientes: financiera, presupuestaria y de TICs, entre otras.
- Jefaturas y funcionarios bajo su dependencia, y de todo el hospital.
- Comités de trabajo de su competencia al interior del establecimiento.
- Asociaciones gremiales tales como: Fenats, Fenats histórica nacional, Fentess, Asociación N°1, Aprus, Asenf, capítulo médico.

Usuarios Externos:

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

3.4 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio de Salud Metropolitano Central son los siguientes:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a del Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector/a de Gestión Asistencial (Subdirector/a Médico) del Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo/a (Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros) del Servicio de Salud.
3. Jefe/a de Auditoría del Servicio de Salud
4. Director/a de Atención Primaria
5. Director/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
6. Subdirector/a Médico/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
7. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Clínico San Borja Arriarán
8. Director/a Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
9. Subdirector/a Médico Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
10. Subdirector/a Administrativo Hospital El Carmen Dr. Luis Valentín Ferrada
11. Director/a Hospital Urgencia Pública
12. Subdirector/a Médico/a Hospital Urgencia Pública

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.

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

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

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

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

Los/as altos/as 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/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 concorra 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.