

**DIRECTOR O DIRECTORA ZONAL SUR  
FONDO NACIONAL DE SALUD  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de la Araucanía, Temuco

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora Zonal Sur le corresponderá coordinar y operar los procesos desconcentrados del Fondo, velando por asegurar la continuidad operacional dentro del territorio de su competencia (Regiones de la Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos, de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y de Magallanes y la Antártica Chilena). Asimismo, les corresponderá administrar y gestionar localmente las áreas funcionales, de acuerdo con las políticas que defina para tales efectos el Director o Directora del Fondo Nacional de Salud.

Las funciones más relevantes del cargo son las siguientes:

1. Representar Director o Directora del Fondo Nacional de Salud ante las autoridades regionales y ante las instancias que le sean encomendadas por el Nivel Central, dando cuenta oportunamente de estas acciones.
2. Supervisar y garantizar la operatividad de las funciones desconcentradas del FONASA.
3. Identificar la oferta pública y privada de prestaciones de su macrozona, para organizar y gestionar redes de oferta de acuerdo con la demanda y las definiciones del Ministerio de Salud.
4. Proponer y ejecutar planes de mejora que permitan disminuir las brechas de atención identificadas de los asegurados del Fondo en su macrozona.
5. Establecer y mantener mecanismos de coordinación y fiscalización a los prestadores de salud públicos y privados de su jurisdicción territorial, velando por el cumplimiento de la normativa vigente.
6. Asegurar la correcta aplicación de los procesos de gestión de personas del territorio de su competencia, con el objetivo de cumplir los objetivos institucionales y desarrollar el capital humano a su cargo.
7. Supervisar y coordinar el correcto uso de los recursos físicos, financieros y tecnológicos de su dirección zonal.
8. Supervisar funciones de visado técnica, suscripción y administración de los convenios de prestadores en Modalidad Libre Elección (MLE) en su macrozona.
9. Asegurar el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales en su dirección zonal e informar al Nivel Central.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-04-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Paris

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	121
<b>Presupuesto que administra</b>	\$885.475.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Optimizar la administración del presupuesto asignado con eficiencia, calidad y oportunidad.	1.1 Dar cumplimiento a los lineamientos de eficiencia definidos por el nivel central para la ejecución del presupuesto. 1.2 Ejecutar la gestión de los contratos de compra sanitaria mediante el mecanismo de pago GRD (Grupo Relacionado por el Diagnóstico). 1.3 Monitorear la oportunidad y calidad de las compras sanitarias efectuadas en el área de su jurisdicción y proponer mejoras al nivel central.
2. Monitorear el balance entre el financiamiento y la resolución de problemas de salud del área de su jurisdicción.	2.1 Asegurar el funcionamiento de los Directorios de Compras o Macrorregionales para la resolución de listas de espera GES (Garantías Explícitas en Salud). 2.2 Monitorear la gestión financiera de las transferencias que realiza FONASA a cada Servicio de Salud para Identificar el nivel de brecha de financiamiento existente en el área de su jurisdicción, y establecer mecanismos que permitan acortar el déficit estructural. 2.3 Resguardar que el sistema de financiamiento se encuentre asociado a las prestaciones efectivamente realizadas.
3. Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional en la macrozona, con la finalidad de mejorar la atención de los beneficiarios y beneficiarias.	3.1 Desarrollar estrategias que promuevan el acercamiento de FONASA a sus beneficiarios y beneficiarias. 3.2 Implementar planes de mejora de acuerdo a los resultados de la medición satisfacción usuaria. 3.3 Implementar las acciones para atender el ingreso y migración de nuevos cotizantes.
4. Fortalecer la gestión interna de su Dirección Zonal, a través de la gestión y desarrollo de las personas incorporando el enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	4.1. Cumplir con las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas. 4.2 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la Dirección Zonal. 4.3. Mejorar los indicadores de acuerdo con los compromisos establecidos para la Dirección Zonal.

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos/as Directivos/as Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<sup>3</sup> 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 Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.348.000.-** para un no funcionario del Fondo Nacional de Salud.

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

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>4</sup>

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

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

### 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 de dirección, gerenciales y/o jefaturas en materias de gestión de atención usuarios en instituciones públicas o privadas del rubro de servicios masivos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el ámbito de gestión salud y/o gestión financiera\*\*.

**\*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.**

<sup>4</sup> 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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

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

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b> 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><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b> 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><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b> 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 SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>1243</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 12.758.110.149</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional:**

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

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales:**

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

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

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

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

5. **Implementar una política de buen trato, transparencia y participación** con personas, comunidades y las personas trabajadoras del Fonasa, potenciando sus capacidades y la comunicación de forma clara y oportuna.

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

Las funciones principales de FONASA según el DFL Salud N°1/2005, sin perjuicio de las demás que establece la normativa vigente, son las siguientes:

a) Recaudar, administrar y distribuir los recursos provenientes de:

- ✓ Los aportes que se consulten en la Ley anual de Presupuestos.
- ✓ Los ingresos por concepto de cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del Régimen del Libro II que "Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud" del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
- ✓ Las contribuciones que los afiliados deban hacer para financiar el valor de las prestaciones y atenciones que ellos y los respectivos beneficiarios soliciten y reciban del Régimen del Libro II del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
- ✓ Los recursos destinados al financiamiento del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, de acuerdo con el artículo 65 de la ley N°10.383, y el artículo 13 del decreto con fuerza de ley N°286, de 1960, y con las

- demás normas legales y reglamentarias, sin sujeción a las limitaciones de afectación o destinación que esas disposiciones establecen; pero sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 51 del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
- ✓ Los frutos de sus bienes propios y el producto de la enajenación de estos bienes.
  - ✓ Los bienes muebles e inmuebles que adquiera por donaciones, herencias o legados o a cualquier otro título, respecto de los cuales no tendrán aplicación las disposiciones especiales, testamentarias o contenidas en el acto de donación, que establezcan un destino o finalidad determinados.
  - ✓ Las participaciones, contribuciones, arbitrios, subvenciones u otros recursos o ingresos que le corresponda percibir.
  - ✓ Los empréstitos y créditos internos y externos que contrate el Fondo de acuerdo con la ley.
  - ✓ Los demás recursos que establezcan las leyes.
- b) Fiscalizar la recaudación de los ingresos por concepto de cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del Régimen del Libro II que “Regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud” del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
- c) Financiar, en todo o en parte, prioridades de salud para el país que defina el Ministerio de Salud, y a lo dispuesto en el Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, a través de aportes, pagos directos, convenios u otros mecanismos que establezca mediante resolución, las prestaciones que se otorguen a los beneficiarios del Régimen del Libro II del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud en cualquiera de sus modalidades, por organismos, entidades y personas que pertenezcan o no al Sistema o dependan de éste, sean públicos o privados.
- d) Financiar en los mismos términos, la adquisición de los equipos, instrumental, implementos y otros elementos de infraestructura que requieran los establecimientos públicos que integran el Sistema.
- e) Colaborar con el Ministerio de Salud en la compatibilización y consolidación financiera de los proyectos de presupuesto de los Servicios de Salud y otros organismos vinculados con esa Secretaría de Estado, con el presupuesto global de Salud.
- f) Colaborar con el Subsecretario de Salud Pública en la administración del financiamiento de las acciones de salud a que se refiere el inciso tercero del artículo 9° del decreto con fuerza de ley N°1, de 2005, del Ministerio de Salud.
- g) Asegurar el otorgamiento de las prestaciones de diagnósticos y tratamientos de alto costo, en la forma y condiciones establecidas en la ley, y administrar operativamente los recursos contemplados para el financiamiento de dichos diagnósticos y tratamientos. Asimismo, deberá informar a la Comisión Ciudadana de Vigilancia y Control del Sistema de Protección Financiera para Diagnósticos y Tratamientos de Alto Costo, de las materias y en las condiciones que establezca la ley.
- h) Conocer y resolver, de acuerdo con la normativa vigente, los reclamos que sus beneficiarios efectúen.
- i) Ejercer las demás funciones y obligaciones que le asignen las leyes y reglamentos, entre las que se encuentran garantizar el régimen de protección de la Salud, las Garantías Explícitas en Salud, fiscalizar la Modalidad de Libre

Elección, como complemento de la Modalidad Atención Institucional, cuidar que el financiamiento que efectúe corresponda a las prestaciones otorgadas a sus beneficiarios, así como velar por el cumplimiento de las normas e instrucciones que dicte el Ministerio de Salud sobre acceso, calidad y oportunidad de las prestaciones que se otorguen a los beneficiarios de la ley N°18.469 por parte de los establecimientos y profesionales que, por ley o convenio, estén obligados a efectuarlas.

**Estructura y Cobertura Territorial:**

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

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

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

**Estructura y Cobertura Territorial Zona Sur:**

La Dirección Zonal Sur, en las regiones de La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y Magallanes y de la Antártica Chilena, cuenta con una red de atención presencial a pública conformada por 21 sucursales y 73 puntos de atención.

La población beneficiaria llega a 2.328.430 personas, distribuidas en los tramos A (23%), B (40%), C (15%) y D (22%).

**3.3  
USUARIOS/AS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El Director o Directora de la Dirección Zonal Sur del Fondo Nacional de Salud para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

**Usuarios Internos:**

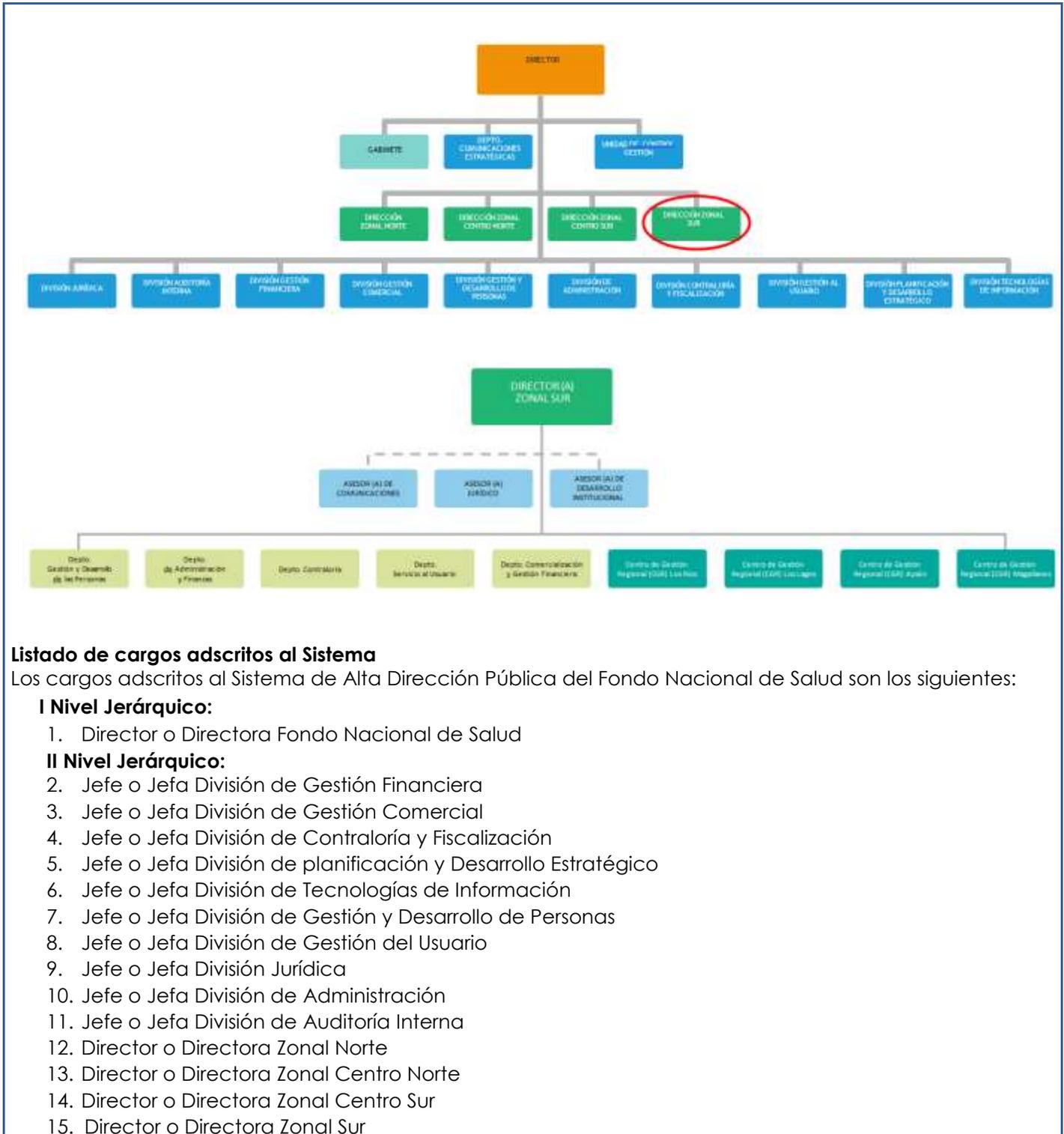
- Jefaturas de División y, Asesores de Gabinete del Nivel Central de FONASA, Jefaturas de su dependencia directa en la Dirección Zonal.
- Funcionarios y funcionarias de FONASA de dependencia de la Dirección Zonal.
- Asociaciones de funcionarios y funcionarias:
- Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias de FONASA: 617 afiliados/as a nivel nacional.
- Asociación Nacional de Técnicos y Profesionales Universitarios del FONASA: 396 afiliados/as a nivel nacional.

**Usuarios Externos:**

- Autoridades regionales de su jurisdicción.
- Prestadores públicos y privados de salud.
- Contralorías Regionales de la República.
- Municipalidades.
- Medios de comunicación.

- La población beneficiaria del Fondo Nacional de Salud de su jurisdicción.
- Consejos de la Sociedad Civil.
- Consejos de la Sociedad Civil.

### 3.4 ORGANIGRAMA



## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no 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 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.