

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CORONEL¹
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Biobío, Coronel

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital San José de Coronel, le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa; colaborando en la implementación del proyectos de inversión.

Funciones del Cargo:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros, abastecimiento, informáticos, tecnológicos y humanos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios y usuarias del sistema.
2. Monitorear el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y del Fondo Nacional de Salud.
3. Proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, asegurar la calidad de las acciones de salud a través de un personal idóneo, proceso logístico de apoyo y estructura apropiadas.
4. Evaluar y definir mejoras del plan de incremento de la generación de ingresos propios del establecimiento, con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios por licencias médicas.
5. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
6. Realizar el estudio y propuesta del proyecto de presupuesto del establecimiento la asignación y ejecución de recursos por subtítulo e ítem, en concordancia con el modelo de gestión y el modelo de salud.
7. Asesorar administrativamente al equipo directivo del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
8. Participar activamente en el desarrollo de los procesos de autogestión hospitalaria en red, acreditación, excelencia hospitalaria y reposición del nuevo hospital.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-03-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Bendeck

9. Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Concepción, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos que optimicen el uso de los recursos de la red, incorporando y administrando herramientas de TIC's
10. Dirigir, administrar y gestionar los procesos asociados al ciclo de vida de los trabajadores del establecimiento, controlando, monitoreando y facilitando el adecuado funcionamiento de las Unidades bajo su dependencia, garantizando la oportunidad y eficiencia, de acuerdo a las políticas y estrategias a ejecutar, los lineamientos ministeriales y la normativa.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	79
Presupuesto que administra	M\$23.473.539

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO2

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la planificación, desarrollo y evaluación, de forma oportuna, en materias relacionadas con presupuesto, inversión, logística y desarrollo institucional, en el ámbito de su competencia; considerando el crecimiento proyectado con la entrada en funcionamiento del Nuevo Hospital San José de Coronel.	1.1 Definir e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital y disminuyendo la deuda. 1.2 Definir estándares y condiciones de infraestructura y equipamiento para los usuarios internos y usuarias internas. 1.3 Liderar la ejecución de las actividades necesarias para la obtención de los desafíos propuestos.
2. Fortalecer los sistemas de control interno, a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos y cumplimiento de normativas legales.	2.1 Desarrollar y optimizar los sistemas de información, para garantizar el correcto registro de prestaciones y procesamiento de la información de la producción del establecimiento. 2.2 Establecer un sistema de información que permita hacer fluido los procesos de compras y abastecimiento, y se complemente con los sistemas disponibles.
3. Optimizar la gestión administrativa y financiera, contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del hospital.	3.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y presupuestaria del establecimiento. 3.2 Evaluar y definir mejoras del plan de incremento de la generación de ingresos propios del establecimiento, con especial énfasis en la recuperación de cuentas por cobrar, copagos de prestaciones y la recuperación de los subsidios

	<p>por licencias médicas.</p> <p>3.3 Generar un plan de acción que permita mejorar los procesos de compra y abastecimiento del establecimiento.</p> <p>3.4 Mantener y gestionar un sistema de control financiero que aseguren el cumplimiento de las metas del hospital.</p>
<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia, con el fin de potenciar las competencias promoviendo un ambiente laboral armónico y de respeto por las personas.</p>	<p>4.1 Implementar acciones y ejecutar políticas para fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, promoviendo un buen ambiente laboral.</p> <p>4.2 Promover e implementar iniciativas y estrategias que permitan disponer de ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios y funcionarias³.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 7° 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%. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.234.000.- para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Concepción.</p> <p>Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% 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.</p>

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

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 mitíguen la desigualdad en las organizaciones

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 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 5 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: Artículo 2º, del DFL N° 13, 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia normativa contable vigente y/o en proyectos de inversión.**

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. GESTIÓN Y LOGRO

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

C2. GESTIÓN DE REDES

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

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	719
Presupuesto Anual	M\$23.473.539

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Hospital San José de Coronel es un establecimiento Autogestionado en Red, ubicado en la comuna de Coronel, perteneciente a la Provincia de Concepción, Octava Región. Dispone de una planta física construida de 9000 metros cuadrados y una dotación de 108 camas distribuidas en los servicios clínicos de cirugía, medicina, pediatría, obstetricia y ginecología. – Atiende una población usuaria 128.941

Misión Institucional:

Somos un hospital asistencial docente, de alta complejidad y auto gestionado en red, acreditado en calidad y seguridad del paciente, orientado en resolver los problemas de salud de las personas que viven al sur del Bio Bio, de manera integral, humanizada e inclusiva, con servicios de excelencia a través de un equipo calificado y comprometido.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Desarrollar sistema de reconocimiento institucional complementario al existente

- por normativa
2. Elaborar plan maestro de capacitación centrado en las necesidades de desarrollo de la institución
 3. Estandarizar procesos de reclutamiento y selección
 4. Disponer de plan de calidad de vida orientado a mejorar las condiciones de trabajo de las funcionarios y funcionarias.
 5. Asegurar el cumplimiento de indicadores de gestión vigentes en el establecimiento
 6. Implementar unidad de proyectos e Innovación
 7. Mantener vigentes Convenios asistenciales docentes
 8. Disponer de TIC's acordes a la complejidad del nuevo establecimiento
 9. Mantener Acreditación en Calidad y Seguridad del Paciente
 10. Desarrollar plan de marketing para el establecimiento hospitalario
 11. Implementar política institucional de igualdad, inclusión y buen trato
 12. Lograr equilibrio financiero
 13. Disponer de recursos financieros según lo establecido en convenio con FONASA

Cobertura territorial:

La población beneficiaria corresponde a 128.941 usuarios y usuarias de la Comuna de Coronel, de los cuales 105.216 son beneficiarios de atención primaria dependiente de la Municipalidad a través de sus establecimientos dependientes (CESFAM Lagunillas, Yobilo y Carlos Pinto, CECOF Lagunillas, Escuadro y Puerto Sur, Posta Puerto Norte y Patagual.) y 23.725 habitantes que reciben atención primaria en el Hospital de Coronel.

Bienes y Servicios:

PRESTACIONES	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
Consulta De Especialidades	17.911	22.604	23.071
Consultas De Emergencia	75.734	99.813	97.633
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	1.309	1.896	2.540
Intervenciones Quirúrgicas Menores	277	367	645
Neurología Adulto	2.380	3.071	3.018
Ofthalmología	0	0	0
Otorrinolaringología	0	0	0
Odontología	4.903	6.407	11.043

ATENCIÓN CERRADA	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
Numero De Camas	146	109	109
Egresos	4.938	5.764	6.485
Promedio Días De Estadía	5,5	5	5
Índice Ocupacional	74,5	68,9	75,2

Lista de espera consultas nuevas de especialidad

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
0	37	492

Lista de espera consultas nuevas de especialidad odontológicas

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
0	100	1285

Lista de espera Quirúrgica

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
0	279	452

La deuda financiera del Hospital San Jose de Coronel, al 31 de diciembre de 2023, asciende a: **M\$16.661**

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Subdirector Administrativo o Subdirectora Administrativa del Hospital San José de Coronel para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Dirección del Hospital: A fin de recibir directrices y efectuar propuestas en el ámbito de su gestión.
- Subdirección Médica: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.
- Gestión del Cuidado de Enfermería: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas.
- Comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

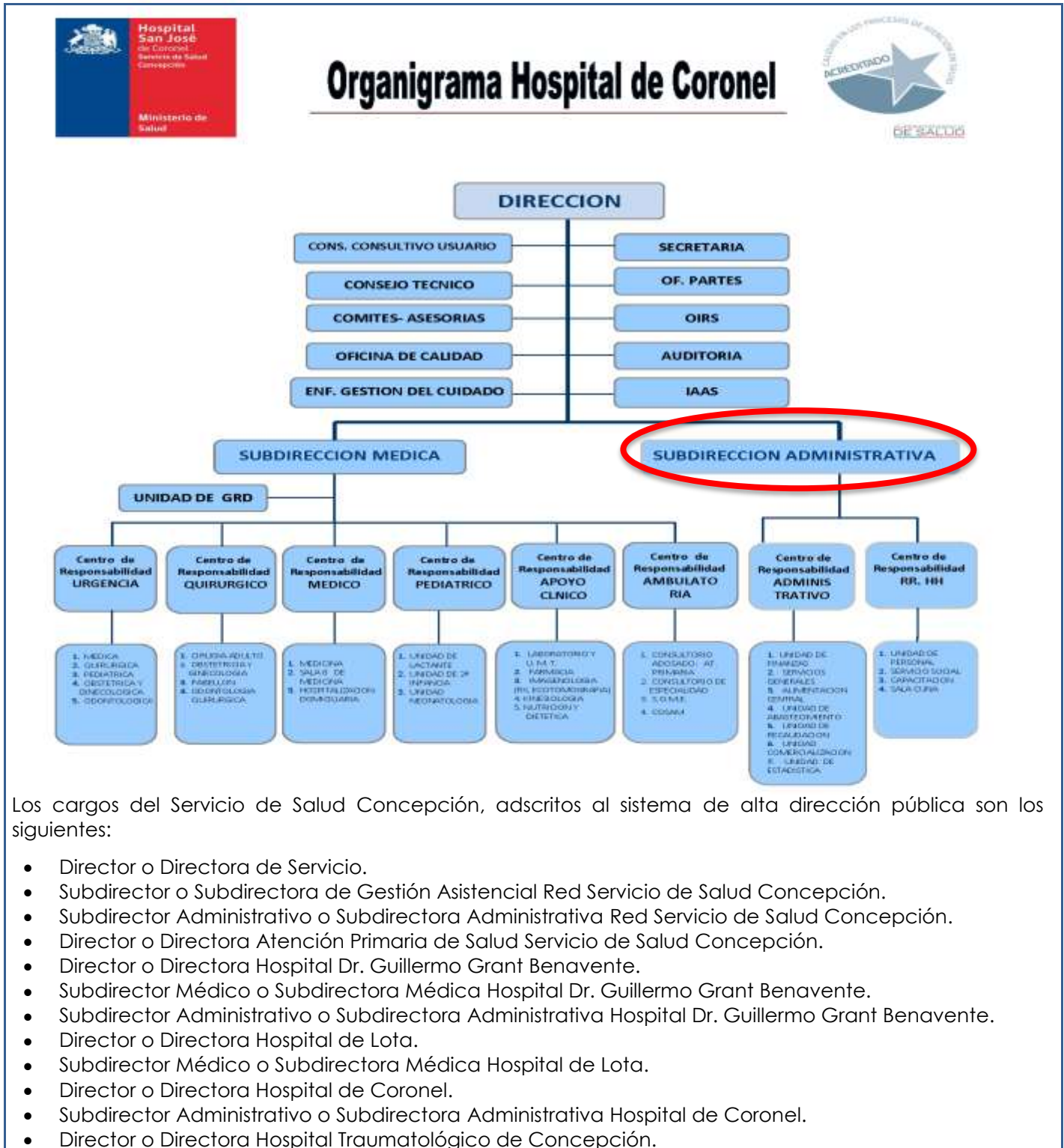
Clientes Externos:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Ministerio de Salud.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Establecimientos de Atención Primaria de la Provincia de Concepción para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Voluntariado activo.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital de Coronel se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento institucional (GRD-PPI) y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación.

Actores claves:**Asociaciones de funcionarios y funcionarias (*):**

Asociación	Número de Asociados
FENATS	333
FENPRUSS	149
FERTES	114
ASENF	30

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o 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 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 alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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.