

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS<sup>1</sup>**  
**CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE MAIPÚ**  
**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 o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas del Centro de Referencia de Salud de Maipú, le corresponderá liderar los procesos y cambios organizacionales relacionados con la gestión y desarrollo de personas, impactando en el logro de la misión institucional; en concordancia con los ejes estratégicos institucionales y los establecidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Llevar adelante la planificación y el soporte de la gestión de personas, considerando políticas, procesos administrativos, dotaciones, sistemas de información, posicionamiento del área, innovación y desarrollo.
2. Diseñar y/o definir, implementar y evaluar los programas y procedimientos que permitan contar con las personas con las competencias necesarias, para alcanzar los objetivos institucionales, alineadas con las metas a cumplir a través de su desempeño, recompensadas adecuadamente y en un ambiente de trabajo satisfactorio, asegurando así que la institución haga frente a sus objetivos presentes y futuros, de acuerdo a los lineamientos de la autoridad vigentes.
3. Diseñar y/o definir, implementar y evaluar los programas y procedimientos relativos al desarrollo organizacional, relacionado con los procesos de gestión del cambio, cultura y clima organizacional y al mejoramiento de calidad de vida funcionaria, de acuerdo a los lineamientos de la autoridad vigentes.
4. Implementar y coordinar la ejecución de las acciones derivadas de los programas de prevención de riesgo, control de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y medio ambiente.
5. Velar por el buen funcionamiento y control del servicio de bienestar.
6. Asegurar la generación de información oportuna y útil de su área para la toma de decisiones, dirigida tanto al equipo directivo, como a las diferentes jefaturas de la institución.
7. Velar por la adecuada gestión presupuestaria del Subtítulo 21.
8. Asesorar al /la Director/a del CRS Maipú en materias de su competencia.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-10-2024.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	21
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 7.503.523.000.-

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

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer los procesos de gestión y desarrollo de personas, potenciando los sistemas de control y ejecución, logrando mayores niveles de eficiencia y oportunidad en la satisfacción de los/as usuarios/as internos/as.	1.1 Implementar y gestionar sistemas de control que permitan monitorear y dar cumplimiento oportuno a los productos y servicios entregados a los/as usuarios/as internos/as, incorporando herramientas tecnológicas para su optimización.
2. Fortalecer el Desarrollo Organizacional en el CRS Maipú, con un enfoque estratégico y gradual, de acuerdo a las necesidades de la institución.	2.1 Diseñar, implementar y evaluar un plan de Desarrollo Organizacional que permita su promoción y fortalecimiento, contemplando diagnóstico organizacional, y generando compromiso y participación funcionaria.
3. Consolidar un modelo de trabajo basado en un entorno laboral saludable, que incida favorablemente en la calidad de vida laboral y en el desempeño.	3.1 Evaluar y gestionar planes de trabajo para desarrollar y mantener ambientes laborales sanos, fundados en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género <sup>3</sup> . 3.2 Diseñar e implementar un modelo de comunicaciones internas, que facilite el compromiso, motivación y alineamiento de los funcionarios y funcionarias; lo anterior, mediante el desarrollo y puesta en marcha de una política interna.
4. Contribuir al fortalecimiento de una cultura ética al interior del establecimiento en concordancia con los valores institucionales y los lineamientos del Servicio Civil y Ministerio de Salud.	4.1 Definir e implementar un programa de trabajo, que promueva la integridad en la función pública de los funcionarios y funcionarias, esto, a través de la actualización del código de ética institucional, incorporando luego actividades de capacitación y difusión con las funcionarias y funcionarios.

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos 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/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Maipú, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.017.223.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 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 reconocido por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de personas en instituciones del ámbito de la salud, y/o enfoque de género y/o inclusión\*\*.

**\*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 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

#### 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.

## 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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

#### C2. 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.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	321
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 13.367.598.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Centro de Referencia de Salud de Maipú es un servicio de salud pública, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto de los Servicios de Salud a que se refiere el decreto ley N°2.763, de 1979, siendo el DFL 31/2000 el marco normativo específico que le rige, el cual le da como nombre Establecimiento de Carácter Experimental. Para aplicar las políticas nacionales, programas y normas técnicas que imparte el Ministerio de Salud, integra y forma parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Central (SSMC). El CRS Maipú se encuentra acreditado como prestador institucional de salud desde abril de 2019, encontrándose actualmente a la espera del resultado de su primer proceso de reacreditación.

La institución brinda atenciones especializadas de tipo ambulatoria en forma programada, dando respuesta a pacientes referidos, preferentemente, de los Centros de Salud Familiar (CESFAM) de las comunas de Maipú y Cerrillos, de otras comunas del Servicio de Salud Metropolitano Central, así como desde otros Servicios de Salud en coordinación con FONASA. Además, entrega atención a pacientes hospitalizados referidos desde el Hospital El Carmen de Maipú.

#### **Misión Institucional:**

Somos una institución pública de salud, asistencial - docente, acreditada, que brinda atención de salud especializada, integrada, segura; y de mediana complejidad al paciente y su familia, respetando su dignidad, resguardando su intimidad y contribuyendo a su bienestar físico, psíquico y espiritual, con foco en la atención de personas mayores; con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido que aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y estimula la innovación.

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

- Desarrollar e implementar, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud, un modelo de atención integral para Adultos Mayores con programas de atención innovadores y coordinados con los diferentes niveles de atención, ajustados a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios, por la Red Asistencial, FONASA y el Ministerio de Salud.
- Garantizar una gestión clínica de excelencia que asegure el acceso, la oportunidad, continuidad y la calidad de la atención
- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad en la Atención.
- Implementar las Políticas y Prácticas de Gestión y Desarrollo de las Personas en el marco de las orientaciones del Servicio Civil.
- Asegurar la sustentabilidad y el equilibrio financiero a través de una gestión que garantice el uso efectivo y eficiente y, la generación permanente de recursos.
- Fortalecer la participación ciudadana a través de estrategias participativas que favorecen la inclusión de la comunidad en general.

- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos con el apoyo de tecnologías de la información, la innovación y la comunicación estratégica, favoreciendo líneas de investigación y proyectos sustentables.

### **Cobertura territorial:**

El CRS Maipú atiende a los beneficiarios del Libro II del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2005, del Ministerio de Salud, principalmente del polo Maipú y Cerrillos, así como de beneficiarios derivados por FONASA desde otros Servicios de Salud de la Región Metropolitana o fuera de ésta.

### **Servicios entregados:**

Los servicios disponibles para los usuarios están agrupados en 5 grandes servicios clínicos:

- Especialidades Médicas: considera las especialidades de oftalmología, cirugía vascular periférica, cirugía general y traumatología. Destaca el amplio desarrollo del área oftalmológica, tanto en la disponibilidad de exámenes, tratamientos, así como de la subespecialidad de retinología, y especialistas en las áreas de estrabismo y oculoplástica. Las especialidades de este servicio clínico se encuentran en expansión, atendida la demanda asistencial.
- Cirugía Mayor Ambulatoria: Contempla actividad quirúrgica de las especialidades mencionadas anteriormente, siempre bajo la modalidad Ambulatoria, por lo que no requiere de Hospitalización posterior a la intervención quirúrgica. Destacan las cirugías de Cataratas, Vitrectomía por Retinopatía Diabética y Desprendimiento de Retina, Estrabismo, accesos vasculares funcionales con fístulas arteriovenosas para hemodiálisis en pacientes adultos, várices de extremidades inferiores, entre otras.
- Hospitalización: El CRS Maipú cuenta camas hospitalarias que entregan atención a pacientes de cuidados medios, atendiendo derivaciones de otros establecimientos de la Red Asistencial, principalmente el Hospital El Carmen de Maipú, apoyando la liberación de este recurso en dicho centro Hospitalario. Actualmente la dotación regular de este recurso es de 24 camas, la cual se encuentra ampliada hasta 40, para apoyar proyecto de climatización por dos años en el Hospital señalado previamente.
- Odontología: este servicio entrega atención en las especialidades de periodoncia, endodoncia y prótesis removable. Éstas, con foco en la resolución de actividades para la atención primaria del SSMC y la atención primaria de salud municipal de la I. Municipalidad de Maipú. Además, cuenta con un servicio de atención espontánea diurna para casos que requieran atención de urgencia odontológica.
- Medicina Física y Rehabilitación: este servicio entrega atención de kinesioterapia, terapia ocupacional y fonoaudiología. Sus actividades se dirigen a pacientes hospitalizados en la institución, pacientes operados de la especialidad de traumatología, así como a pacientes de CESFAM de la red que se no cuentan con Salas de Rehabilitación. Adicionalmente, apoya en resolución de lista de espera al Hospital El Carmen de Maipú y entrega atención a funcionarias/os con patología aguda. En línea con el perfil de pacientes, realiza periódicamente talleres a personas mayores.

### **Producción Clínica-Asistencial del CRS Maipú:**

A continuación, estadísticas de actividad asistencial desde 2021 a la fecha:

Componente	Año			
	2021	2022	2023	2024*
Nº Consultas de Especialidades Médicas	24.981	27.241	28.718	22.493
% Pacientes que No se Presentan (NSP)	9,1%	8,9%	10,0%	10,0%
Nº de Cirugías Mayores Ambulatorias	3.990	3.684	3.788	2.799
% Suspensión Quirúrgica	6,6%	5,8%	5,9%	8,1%
Nº Consultas de Especialidad Odontológica	11.198	13.383	11.791	10.122
Nº Atenciones de Urgencia Dental	12.520	13.546	12.534	9.490
Nº de Egresos Hospitalarios	906	508	564	479
% Ocupación de Camas Hospitalarias	74,8%	73,0%	70,0%	74,2%

\* a septiembre 2024

#### **Deuda financiera:**

Al 30 de septiembre de 2024 el CRS Maipú concluyó con M\$28.377.- de deuda operacional, en su totalidad inferior a 30 días.

#### **Cumplimiento Garantía de Oportunidad GES y Lista de Espera No GES:**

Dentro de la cartera su Servicios el CRS Maipú realiza prestaciones GES como No GES. En el caso de las primeras, el número de Garantías de Oportunidad gestionadas al 31 de agosto de 2024 es de 15.277, alcanzando los siguientes resultados: cero casos vencidos sin entrega de tratamiento, 2 casos con tratamiento entregado fuera de plazo y 15.275 casos con garantías cumplidas.

Respecto a la Lista de Espera No GES a septiembre, para Consulta Nueva de Especialidad se tiene un total de 1.210 pacientes en espera, con una mediana para egreso de 95 días y alcanzando 2.107 egresos de lista de espera. Para Intervención Quirúrgica se tiene un total de 911 pacientes en espera, con una mediana para egreso de 77 días y 2.175 casos egresados. Adicionalmente, en cuanto a Consulta Nueva de Especialidad Odontológica se tiene un total de 756 pacientes en espera, con una mediana para egreso de 85 días y un total de 1.767 egresos.

### **3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

Para el desempeño de sus funciones el Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas debe mantener relaciones fluidas con:

#### **Clientes Internos:**

- Director/a, Subdirector/a de Gestión Clínica, Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Jefes/as de Servicios Clínicos, Departamentos, Unidades y Secciones de la institución.
- Funcionarios/os del Centro de Referencia de Salud de Maipú.
- Asociaciones Gremiales:
  - Asociación Gremial FENATS Histórica.
  - Asociación Gremial FENATS Progresista.
  - Asociación Gremial Tu Nueva FENATS.
  - Asociación Gremial FENPRUSS

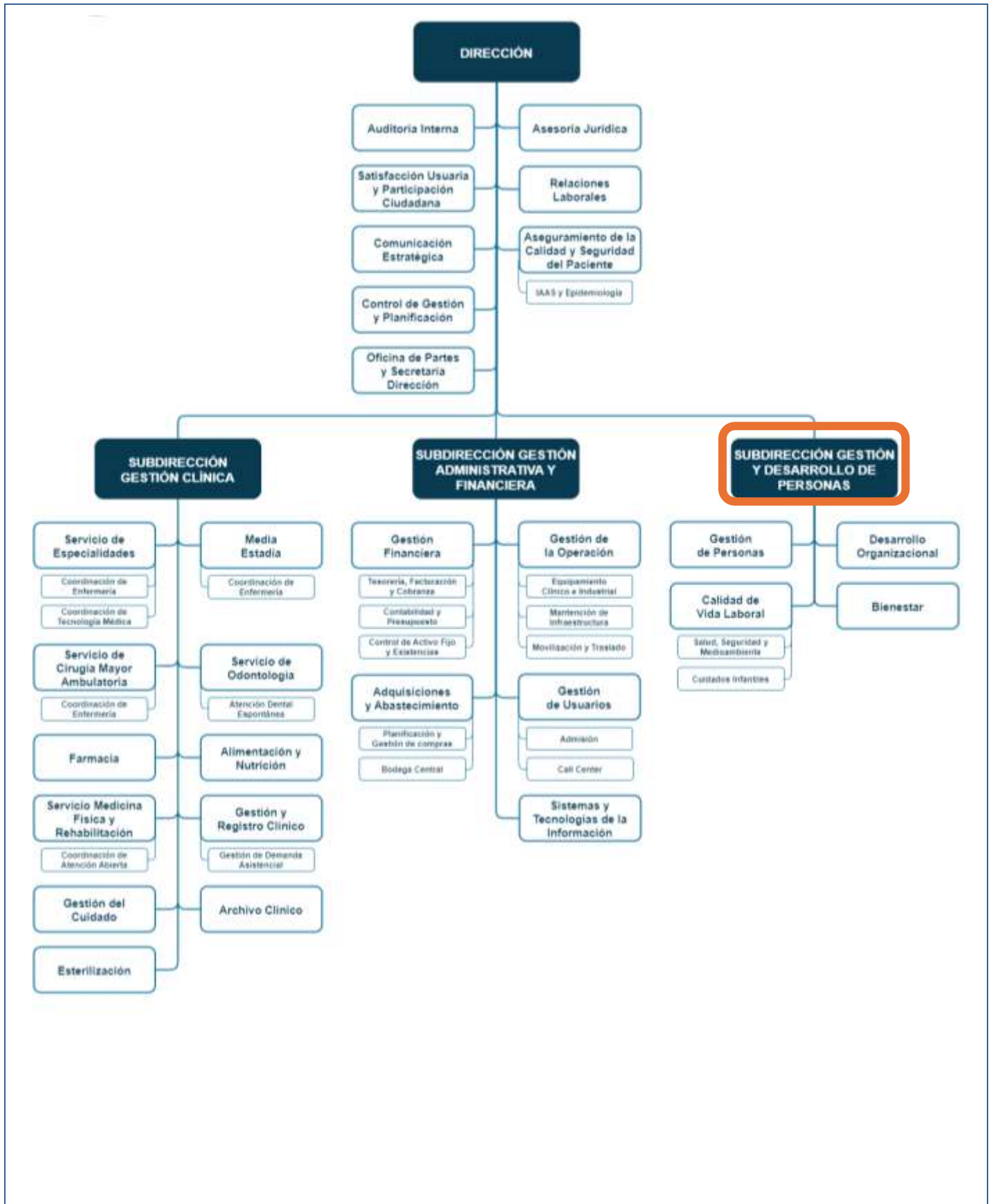
#### **Clientes externos:**

- Ministerio de Salud.

- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Contraloría General de la República.
- Directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior – universidades, institutos profesionales – con los cuales se mantienen convenios asistenciales docentes.
- Directores/as y Subdirectores/as de otros establecimientos públicos y/o servicios de salud.
- Otras instituciones y órganos de la administración del Estado, vinculantes con los procesos institucionales en materia de personas



### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Centro de Referencia de Salud de Maipú adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Centro de Referencia de Salud de Maipú

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Subdirector/a de Gestión Clínica, Centro de Referencia de Salud de Maipú
2. Subdirector/a de Gestión Administrativa y Financiera, Centro de Referencia de Salud de Maipú
3. Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de Personas, Centro de Referencia de Salud de Maipú.

## 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 8º, 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.