

**DIRECTOR O DIRECTORA CENTROS DE SALUD Y REHABILITACIÓN¹
CAJA DE PREVISIÓN DE LA DEFENSA NACIONAL – CAPREDENA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Centros de Salud y Rehabilitación le corresponde dirigir el sistema de prestaciones de salud de CAPREDENA, para satisfacer las necesidades de salud física y mental de sus usuarios/as, a través de servicios de salud preventivos y curativos de calidad, en cada uno de los Centros Médicos y de Rehabilitación que conforman la Red de Salud, asegurando la viabilidad y eficiencia de los mismos, y estableciendo estrategias de desarrollo sustentables y mejoras en las distintas áreas de negocios relacionadas, conforme a los lineamientos institucionales.

Al asumir el cargo de Director/a Centros de Salud y Rehabilitación, le corresponderá ejecutar las siguientes funciones principales:

1. Administrar la gestión coordinada de los Centros de Salud y Rehabilitación que conforman la Red de Salud de CAPREDENA, de acuerdo con los lineamientos estratégicos vigentes, las necesidades de salud de sus usuarios y usuarias, la calidad de las prestaciones de salud entregadas y la sustentabilidad financiera de la red de Salud de CAPREDENA, cumpliendo con todas las normas sanitarias pertinentes.
2. Proponer las políticas, planes, programas de trabajo y proyectos de inversión que tengan relación con la gestión eficiente de los recursos de la Red de Salud de CAPREDENA.
3. Revisar, evaluar y autorizar el anteproyecto de presupuesto de los Centros de Salud y Rehabilitación.
4. Supervisar la adecuada coordinación entre las áreas de apoyo y las áreas de negocios de los Centros de Salud y Rehabilitación que conforman la red de salud de CAPREDENA, proponiendo las acciones de mejoramiento que correspondan, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos, así como también supervisar que los responsables de las áreas de negocios efectúen un adecuado seguimiento a los proyectos de inversión relacionados con la gestión de los Centros de Salud y Rehabilitación.
5. Determinar la oferta de servicios de salud de los Centros y la forma en que éstos se relacionarán entre sí, incentivando la derivación entre los Centros, manteniendo, promoviendo y desarrollando productos y servicios en el

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-12-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza Palma

mercado de la salud.
6. Supervisar la contratación de personal en forma eficiente y oportuna, conforme a los recursos establecidos en el presupuesto de los Centros de Salud y Rehabilitación y las normas que les sean aplicables según corresponda.
7. Mantener la infraestructura y tecnologías necesarias para cumplir con los objetivos, requerimientos técnicos y sanitarios de la red de salud.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	18
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	674
Presupuesto que administra	M\$ 20.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Aumentar la satisfacción de los usuarios y usuarias, en relación a su experiencia con la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.	1.1 Establecer un programa de medición y retroalimentación anual de la satisfacción de los usuarios que concurren a los Centros Ambulatorios. 1.2 Mantener la acreditación de los establecimientos y sus respectivos planes de mejora continua en calidad.
2. Fortalecer los servicios y prestaciones preventivas y curativas, con altos estándares de calidad de los Centros de Salud y Rehabilitación.	2.1 Implementar estrategias transversales de atención, promoción y prevención de salud, en armonía con los diferentes participantes de los centros de salud. 2.2 Fomentar la gestión clínica, en orientación a brindar atención oportuna, resolutive y eficaz.
3. Promover el equilibrio financiero de los Centros de Salud y Rehabilitación, a través de una adecuada toma de decisiones en su gestión.	3.1 Aumentar el trabajo extramural en el país, contribuyendo en la resolutive de atenciones de salud en la población, como prestador colaborador de los

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

	<p>servicios públicos u organismos de interés.</p> <p>3.2 Fortalecer el plan de optimización de resultados financieros.</p> <p>3.3 Coordinar y fortalecer los planes de negocio diferenciados por centro de salud.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión institucional de los Centros de Salud y Rehabilitación, en los ámbitos de integridad pública y transversalización del enfoque de género³.</p>	<p>4.1 Desarrollar un diagnóstico interno y plan de acción de integridad pública y transversalización del enfoque de género</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **31%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.292.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.555.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.765.000.-

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.

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

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 legal: Inciso final del artículo 40° de la 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 directivos o gerenciales en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo *.

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	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.
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. 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.
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

Dotación Total (planta y contrata)	1300
Presupuesto Anual	MM\$1.787.674

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>La Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es un servicio público descentralizado, sujeto a la supervigilancia del Ministerio de Defensa Nacional y, en términos presupuestarios, dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>CAPREDENA se ha convertido en una institución pública moderna, capaz de entregar un servicio de excelencia, dedicada no sólo a la administración y pago de pensiones de los miembros de la Defensa Nacional a lo largo del país, sino también, en la administración de centros de salud abiertos al público y de primer nivel. A su vez, la institución también administra el Fondo de Desahucios, el Fondo de Auxilio Social, el Fondo de Medicina Curativa y el Fondo Solidario.</p> <p>Para la realización de estas tareas, la Institución cuenta con una dotación de más de 1300 funcionarios y funcionarias distribuidos en: Casa Matriz (Santiago); Agencias Regionales (Iquique, Valparaíso, Talcahuano, Valdivia y Punta Arenas);</p>

Oficinas Regionales (Arica, Antofagasta, La Serena, Chillán, Talca, Temuco y Puerto Montt) y en la Red de Salud CAPREDENA (Centro de Salud Santiago, Centro de Salud Valparaíso, Centro de Salud y Rehabilitación La Florida y Centro de Salud y Rehabilitación Limache).

Misión: “Satisfacer las necesidades de seguridad social integral de los/las usuarios/as, mediante la entrega eficiente, oportuna y moderna de servicios previsionales, financieros y de salud; la aplicación de mejoramiento continuo, innovación y perspectiva de género en su gestión y el compromiso de servicio público de sus funcionarios/as”.

La misión reconoce que la principal función de CAPREDENA es entregar servicios de seguridad social que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus Usuarios/as, con altos estándares de calidad y compromiso funcionario.

Visión: “Ser reconocidos como referente nacional de Servicio Público de Seguridad Social integral, innovador, eficiente, transparente e inclusivo”.

Valores: Para la conducción estratégica de la institución se definieron los siguientes valores, los cuales son transversales a todas las iniciativas y son los que encauzan el desarrollo de la estrategia de CAPREDENA.

- Satisfacción y participación de los usuarios/as.
- Excelencia operacional.
- Trabajo colaborativo.
- Transparencia y Probidad.
- Descentralización.
- Equidad de Género, Inclusión y Diversidad.
- Compromiso y Sentido de Pertenencia (Satisfacción de las Personas)

Pilares Estratégicos

También conocidos como “rutas de agregación de valor”, los pilares estratégicos apuntan a un aspecto específico de la estrategia.

CAPREDENA ha definido como pilares estratégicos, los cuales se asocian a nuestros productos estratégicos, los siguientes:

1. **Contribuir a satisfacer las necesidades de seguridad social integral de los/las usuarios/as, mediante Servicios Previsionales de excelencia.**

Pilar Estratégico	Descripción	Servicios / Beneficios
-------------------	-------------	------------------------

<p>Servicios Previsionales</p>	<p>Servicios y beneficios vinculados a la administración de imposiciones a los fondos de Pensiones y Desahucio, del Sistema previsional de las FF.AA. y aquellos asociados al pensionado desde su acreditación hasta la pérdida de su calidad como tal.</p> <p>Beneficios por concepto de bonificaciones de salud de Medicina Curativa y del Fondo Solidario que entrega el Sistema de Salud de CAPREDENA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de Pensiones. • Pago de Desahucios. • Bonos de Reconocimientos. • Asignación familiar. • Pago Cuotas Funerales. • Bonificación Crédito y Contado de Medicina Curativa. • Bonificación Complementaria de Salud, Fondo Solidario.
---------------------------------------	--	--

2. Contribuir al financiamiento de las necesidades de nuestros/as usuarios/as, a través de Servicios Sociales y Financieros flexibles que favorezcan la inclusión de nuestro público objetivo más vulnerable.

Pilar Estratégico	Descripción	Servicios / Beneficios
<p>Servicios Sociales y Financieros</p>	<p>Corresponde al conjunto de servicios y beneficios, complementarios a los previsionales, que contribuyen a mejorar las condiciones financieras de los pensionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crédito de Medicina Curativa. • Préstamos Habitacional. • Préstamos de Auxilio. • Préstamos de Asistencia Social. • Ayudas Sociales de Asistencia Social. • Bonificación de Desgravamen, Fondo Solidario.

3. Atender la salud física y mental de nuestros/as usuarios/as, mediante servicios y prestaciones preventivas y curativas accesibles y con altos estándares de calidad asistencial.

Pilar Estratégico	Descripción	Servicios / Beneficios
<p>Prestaciones de Salud</p>	<p>Corresponde al conjunto de prestaciones Ambulatorias y Hospitalarias presentes en la RED de Salud CAPREDENA.</p>	<p>Prestaciones Ambulatorias y Hospitalarias.</p>

4. Facilitar y mejorar las condiciones laborales, herramientas y procesos necesarios para que los funcionarios puedan desarrollar sus funciones en condiciones óptimas y de manera eficiente.

Pilar Estratégico	Descripción	Servicios / Beneficios
<p>Productos y servicios funcionarios/as</p>	<p>Corresponde al conjunto de productos y servicios disponibles para nuestros funcionarios/as</p>	<p>Ambientes y condiciones laborales de calidad, inclusivos y con oportunidades de desarrollo para las personas que trabajan en y para CAPREDENA.</p>

Perspectivas, Objetivos Estratégicos e Iniciativas

Se han definido las perspectivas o dimensiones que permitirán visualizar los diferentes estratos de la gestión a considerar en la creación de valor de las diferentes áreas de la organización, para nuestra institución se han identificado:

Usuarios/as y funcionarios/as: La perspectiva de usuarios/as muestra los resultados que éstos lograrán con la ayuda de CAPREDENA. Incrementar la conciencia que el logro de los objetivos de nuestra gestión es para lograr el estado deseado al que queremos llevar a nuestros/as usuarios/as, lo que requiere la integración una serie de factores que se traduzcan en la entrega de servicios de calidad, oportunos, transparentes adecuados a las necesidades de los usuarios/as especialmente de los/las más vulnerables.

Desde el punto de vista de nuestros funcionarios/as, CAPREDENA reconoce y releva el valor del capital humano como clave para el éxito de la organización. En ese sentido, la perspectiva muestra cuales son las condiciones humanas y materiales en las que nos gustaría estar como funcionarios/as.

Grupos de Interés: Representa lo que debemos hacer como CAPREDENA con y ante los grupos de interés para acercarnos al cumplimiento de nuestra Misión y cumplimiento de nuestros Objetivos. Hemos identificado como grupos de interés a la industria del sector salud en su conjunto, al Gobierno, al Parlamento, a otras entidades del Estado vinculadas a promover mejores condiciones para nuestro público objetivo, y por último a la sociedad en su conjunto. Desde el punto de vista interno, se incorporan todas aquellas alianzas que permitan promover y brindar mejores condiciones laborales a nuestros/as funcionarios/as.

Procesos Internos: La perspectiva de procesos internos responde a la pregunta: para satisfacer a nuestros/as usuarios/as y funcionarios/as, conforme a los lineamientos estratégicos ¿En qué procesos y aspectos de la gestión debemos ser excelentes?

Aprendizaje y Desarrollo: En la perspectiva de aprendizaje y desarrollo se identifican las habilidades y competencias necesarias tanto del personal como de la propia institución para posibilitar el cumplimiento de objetivos estratégicos de las perspectivas superiores. Esta perspectiva identifica los activos intangibles que son más importantes para el desarrollo de la estrategia. Los activos intangibles están conformados por el capital intelectual de una organización, esto incluye los conocimientos, los valores esenciales, las habilidades gerenciales, el espíritu de equipo, la estructura organizacional y las bases de datos entre otras cosas.

Sus principales Clientes/Beneficiarios/Usuarios son:

- Personal activo de las Fuerzas Armadas y demás imponentes señalados en el DFL. N° 31 de 1953, Ley N° 18.458 de 1985 y sus cargas familiares.
- Personal pasivo de las Fuerzas Armadas y sus cargas familiares, los cuales son objeto de pensiones de retiro, pensiones de montepíos y retenciones judiciales.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Usuarios/as Internos/as:

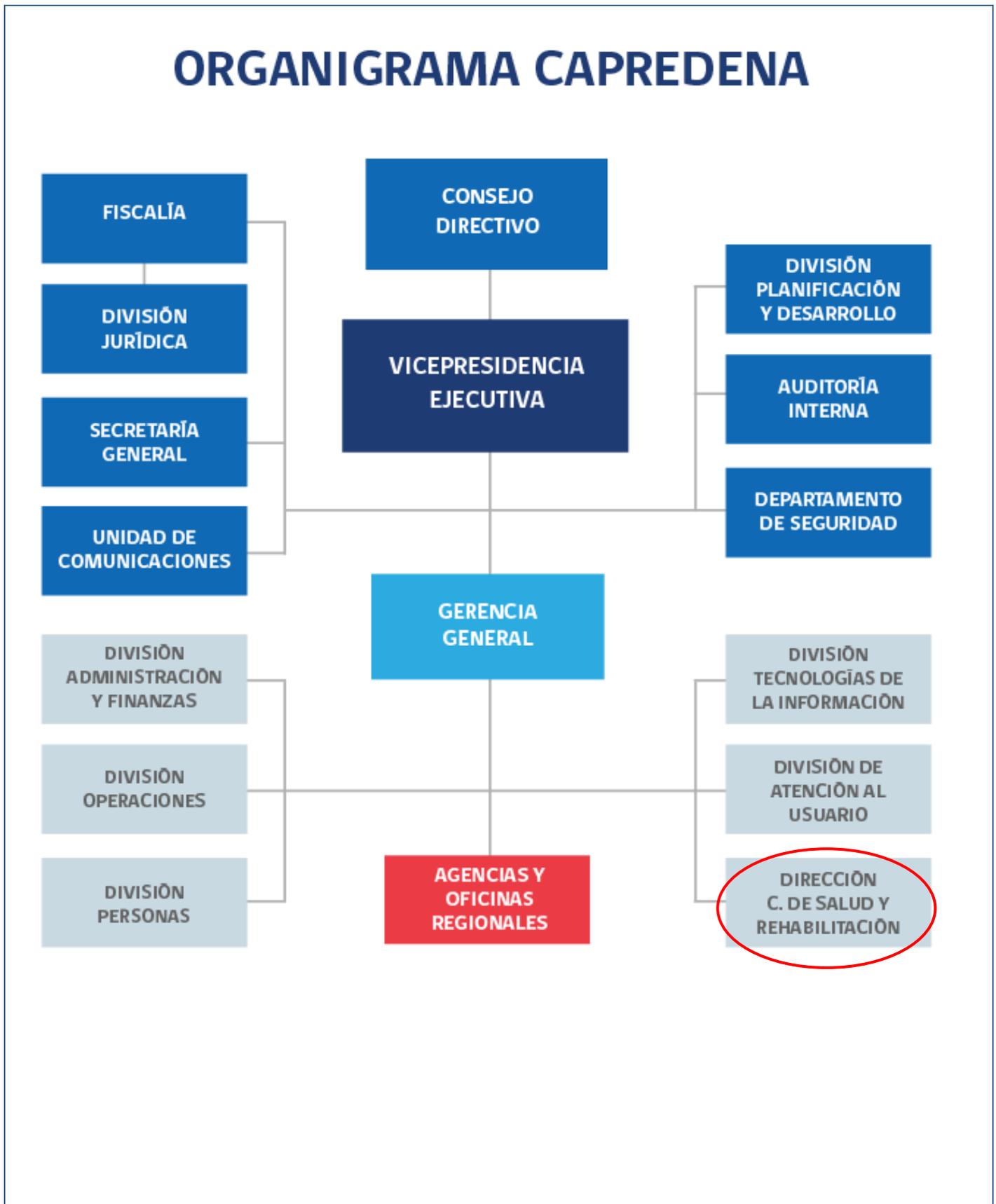
- Vicepresidencia Ejecutiva: El cargo debe cumplir con las directrices y decisiones emanadas de la Vicepresidencia Ejecutiva, y hacerlas cumplir por los responsables de procesos al interior de la División.
- Gerencia General: El cargo se relaciona con la Gerencia General, en tanto tratarse de un ente del cual depende jerárquicamente, la mayor parte de los centros de responsabilidad.
- Fiscalía: El cargo se relaciona con esta Unidad Asesora de la Vicepresidencia Ejecutiva, en todas aquellas materias en que requiera de asesoría legal para el cumplimiento de sus funciones.
- Secretaría General: El cargo se relaciona con esta Unidad Asesora de la Vicepresidencia Ejecutiva, para la formalización de actos administrativos.
- Asociaciones de Funcionarios/as, que son 3 de carácter nacional.

Usuarios/as Externos/as:

Los organismos públicos y privados que tienen vinculación, son:

- Instituto de Seguridad Laboral.
- Fondo Nacional de Salud.
- Red Pública de Salud.

3.4 ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA CENTROS DE SALUD



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Gerente General
- Fiscal
- Jefe o Jefa División Jurídica
- Jefe o Jefa División de Operaciones
- Jefe o Jefa División Atención Usuarios
- Jefe o Jefa División Administración y Finanzas
- Jefe o Jefa División Tecnologías de la Información
- Jefe o Jefa División Planificación y Desarrollo
- Jefe o Jefa División Gestión y Desarrollo de las Personas

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 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 período 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.