

**DIRECTOR/A HOSPITAL BASE SAN JOSE OSORNO
SERVICIO DE SALUD OSORNO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región De Los Lagos, Osorno

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

A el/la director/a de Hospital Base San José de Osorno le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales, gestión de personas y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo con las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para su población beneficiaria.

Funciones Estratégicas del Cargo:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión asistencial, con énfasis en la calidad de atención de usuarios y usuarias, focalizado en la implementación de estrategias para aumentar producción y reducir tiempos de espera.
2. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno y dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, planes de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Supervisar y controlar la gestión de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del hospital y la red de salud. En especial, mediante estrategias y acciones que aseguren el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud GES y no GES, comprometidas con el Gestor de Redes y el Fondo Nacional de Salud FONASA.
4. Liderar el proceso para la mantención de acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad de los/las pacientes acorde a estándar de establecimiento autogestionado en red.
5. Generar un plan de trabajo en conjunto con la Dirección del Servicio de Salud Osorno, que permita mantener y fortalecer los convenios asistenciales docentes del establecimiento.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: Mario Paublo
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: 13.12.2022

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2078
	Presupuesto que administra	M\$80.509.791

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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. Fortalecer el modelo de atención integral para usuarios y usuarias, articulado con la red asistencial con el objeto de entregar un servicio de calidad.	1.1. Implementar un plan de operaciones en relación con el desarrollo institucional en concordancia con la planificación estratégica del hospital y lineamientos del Servicio de Salud Osorno. 1.2. Diseñar un plan de optimización de los procesos vinculados a la atención de pacientes y satisfacción usuaria, tomando en cuenta la diversidad cultural. 1.3 Diseñar estrategias y conformar equipos para mantener la acreditación hospitalaria.
2. Cumplir con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la mejora de la programación de ejecución y la actividad asistencial.	2.1 Fortalecer el plan de trabajo focalizado en la gestión y control financiero y presupuestario, acorde a un establecimiento de alta complejidad. 2.2 Supervisar la implementación de estrategias destinadas a mejorar la programación financiera y monitoreo permanente de la ejecución en concordancia con el cumplimiento de la programación y producción hospitalaria, velando por el uso eficiente de los recursos públicos.
3. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad de la atención de usuarios y usuarias, garantizando el acceso integral y reduciendo las listas de espera para acceder oportunamente a las prestaciones de salud.	3.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas en salud y las prestaciones no GES valoradas comprometidos con FONASA. 3.2 Diseñar e implementar estrategias y el correcto y oportuno registro de la actividad asistencial, además de procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir las listas de espera. 3.3 Fortalecer las actuales instancias de coordinación y cooperación con la red de atención primaria y hospitales de menor complejidad. 3.4 Fortalecer el plan de gestión de personas, orientado a cautivar e incorporar a personal de salud especializado y su retención en el mediano-largo plazo, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Osorno.

<p>4. Facilitar la Participación ciudadana con el fin de generar instancias de colaboración e integración con la comunidad.</p>	<p>4.1 Potenciar y generar instancias permanentes de participación de la comunidad y de funcionarios y funcionarias del Hospital Base San José Osorno, tomando en cuenta la diversidad cultural. 4.2 Mantener e incrementar una relación participativa con la población usuaria de la red de atención de salud de la Provincia de Osorno.</p>
<p>5. Potenciar el cumplimiento de políticas de gestión y desarrollo de personas e impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y la no discriminación, con el fin de estimular su desarrollo personal y mejorar el desempeño de los equipos bajo su dependencia.</p>	<p>5.1 Velar, dentro del ámbito de su competencia, instancias efectivas para evaluar, retroalimentar, y capacitar a las personas, con el fin de estimular su desarrollo personal dentro del hospital y aumentar su compromiso con la visión y valores institucionales. 5.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 5.3 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo, incluyendo políticas y procedimientos.</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 3° 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 65% Incluye la asignación de zona . Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.743.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Osorno.</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 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.</p> <p>No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).</p> <p>En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.</p>
--

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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.

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.

Por tratarse de un Hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 20 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos tres años de experiencia en cargos; directivos o gerenciales en organizaciones de salud públicas o privadas y/o cargos de jefatura de servicios clínicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. *

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACION Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2092
Presupuesto Anual	M\$80.509.791

Dotación efectiva a noviembre 2022.

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS
DEL HOSPITAL**

Misión Hospital Base San José Osorno:

“Somos el Hospital Público Asistencial y Docente de alta complejidad que trabaja en red para brindar atención integral, oportuna y de calidad a los beneficiarios Fonasa de la Provincia de Osorno y sus familias”.

Visión del Hospital Base San José Osorno:

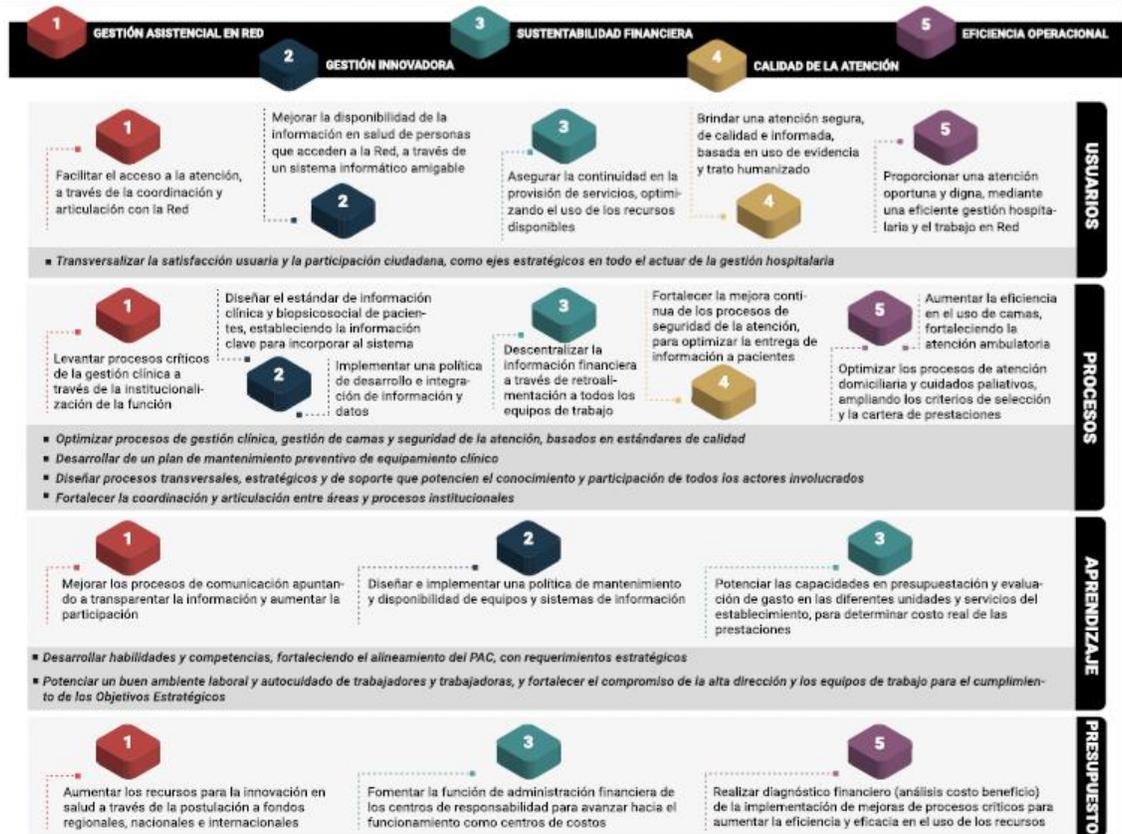
“Ser un hospital comprometido con la salud integral de las personas, asegurando una atención humanizada, de calidad e innovadora, que promueve el bienestar de sus equipos, la interculturalidad y el respeto por el entorno”.

Eje Estratégico del Hospital Base San José Osorno:

Modelo de atención centrado en el usuario.

Objetivos Estratégicos del Hospital Base San José Osorno:

De acuerdo a su planificación estratégica, el hospital ha definido 25 objetivos estratégicos, conformados según perspectiva: 6 centrados en el usuario, 11 de los procesos internos, 5 de aprendizaje institucional y 3 en presupuesto.



Fuente: Planificación Estratégica 2019-2024 Hospital Base San José Osorno.

Cobertura Territorial:

El Hospital Base San José de Osorno es el único establecimiento autogestionado en red del Servicio de Salud Osorno, el cual pertenece a la X región de Los Lagos, su capital regional es Puerto Montt ubicada a 1.016 kilómetros de Santiago. La región de Los Lagos cuenta con 4 provincias: Osorno, Llanquihue, Chiloé y Palena. La provincia de Osorno se sitúa a 913 km de Santiago y a 260 km de San Carlos de Bariloche, Argentina, con la que se conecta a través del Paso internacional Cardenal Samoré. Su capital provincial es la ciudad de Osorno.

Al Servicio de Salud Osorno le corresponde el territorio de la Provincia de Osorno, que limita al Norte con la Región de los Ríos, al Oeste con la línea que demarca al Mar territorial, al Sur con la Provincia de Llanquihue, y al Este con la República Argentina.

La provincia de Osorno tiene una superficie de 9.223,7 Km² lo que corresponde al 13,8% del total de la región y su capital provincial es Osorno. Posee 7 comunas las

cuales son: Osorno (951 Km²), San Pablo (637 Km²), Puyehue (1.598 Km²), Puerto Octay (1.796 Km²), Purranque (1.459 Km²), Río Negro (1.266 Km²) y San Juan de La Costa (1.517 Km²).

Según proyección del INE en base al CENSO 2017, al año 2020 la Provincia de Osorno tiene una población de 247.936 habitantes, siendo la comuna de Osorno quien posee la mayor parte de esta población con un 69,9%, seguida de la comuna de Purranque con un 8,5% de esta.

Red de Salud de la Provincia de Osorno:

La Red Asistencial del Servicio de Salud Osorno está constituida por un conjunto de establecimientos asistenciales públicos dependientes del Servicio, de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, y de los demás establecimientos públicos o privados con convenio suscrito con el Servicio de Salud de Osorno.

La misión principal se la red asistencial es colaborar y complementarse entre sí para resolver, de manera efectiva, las necesidades de salud de la población.

Hospitales de la red asistencial Provincia de Osorno



El Hospital Base San José Osorno es un establecimiento autogestionado en red y el único de alta complejidad de la provincia, por lo tanto, es centro de referencia provincial y macro regional en algunas prestaciones que entrega a los Servicios de Salud pertenecientes a Macro red Extremo Sur, como en el caso de cirugía oftalmológica, bariátrica y de reasignación de sexo.

Este Establecimiento cuenta con atención abierta a través de un CAE adosado, atención cerrada y atención de urgencia, realiza cirugías mayores ambulatorias y hospitalizadas, así como de urgencia.

Productos Estratégicos del Hospital:

Actividad Hospital Base San José Osorno 2019-2021			
Prestaciones	2019	2020	2021
Consulta especialidades	147.229	79.903	107.215
Consulta de urgencias	103.821	69.350	73.084
Cirugías Mayores de Urgencias	3.234	3.077	2.889
Cirugías Mayores Electivas	6.418	5.195	3.908
Cirugías Mayores electivas Ambulatorias	2.119	1.418	808
Exámenes de imagenología	124.312	83.371	104.059
Exámenes de laboratorio	1.829.441	1.751.645	2.416.074
Partos (Normales)	1.214	1.018	834
Cesáreas	613	593	534
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud	100%	99,40%	99,08%
Egresos	15.965	13.559	14.316
Promedio días de Estada	6,48	6,57	7,10
Dotación de camas	377	377	377
Promedio Camas Disponibles	375,93	352,22	375,00
Índice ocupacional de camas	75,63	68,92	75,11

Fuente: DEIS-SSO

Al mes de octubre del año 2022 la deuda del Hospital Base San José Osorno asciende a **M\$2.232.645**.

Lista de Espera Hospital Base San José Osorno	
Ítem	Nº
Consulta Médica Nueva Especialidad	24.396
Consulta Odontológica Nueva Especialidad	7.508
Intervenciones Quirúrgicas	6.862

Fuente: SIGTE, corte: 14-11-2022

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Clientes internos:

- Equipo directivo del establecimiento para coordinar acciones para cumplir con el programa de presupuesto y producción hospitalaria.
- Dirección del Servicio de Salud, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la gestión de personas.
- Directivos de otros hospitales de la red asistencial para la coordinación de acciones de salud de población usuaria.
- Asociaciones de funcionarios del establecimiento para tratar materias propias respecto al funcionamiento y condiciones en que las labores asistenciales se desarrollen.
- Comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su

participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

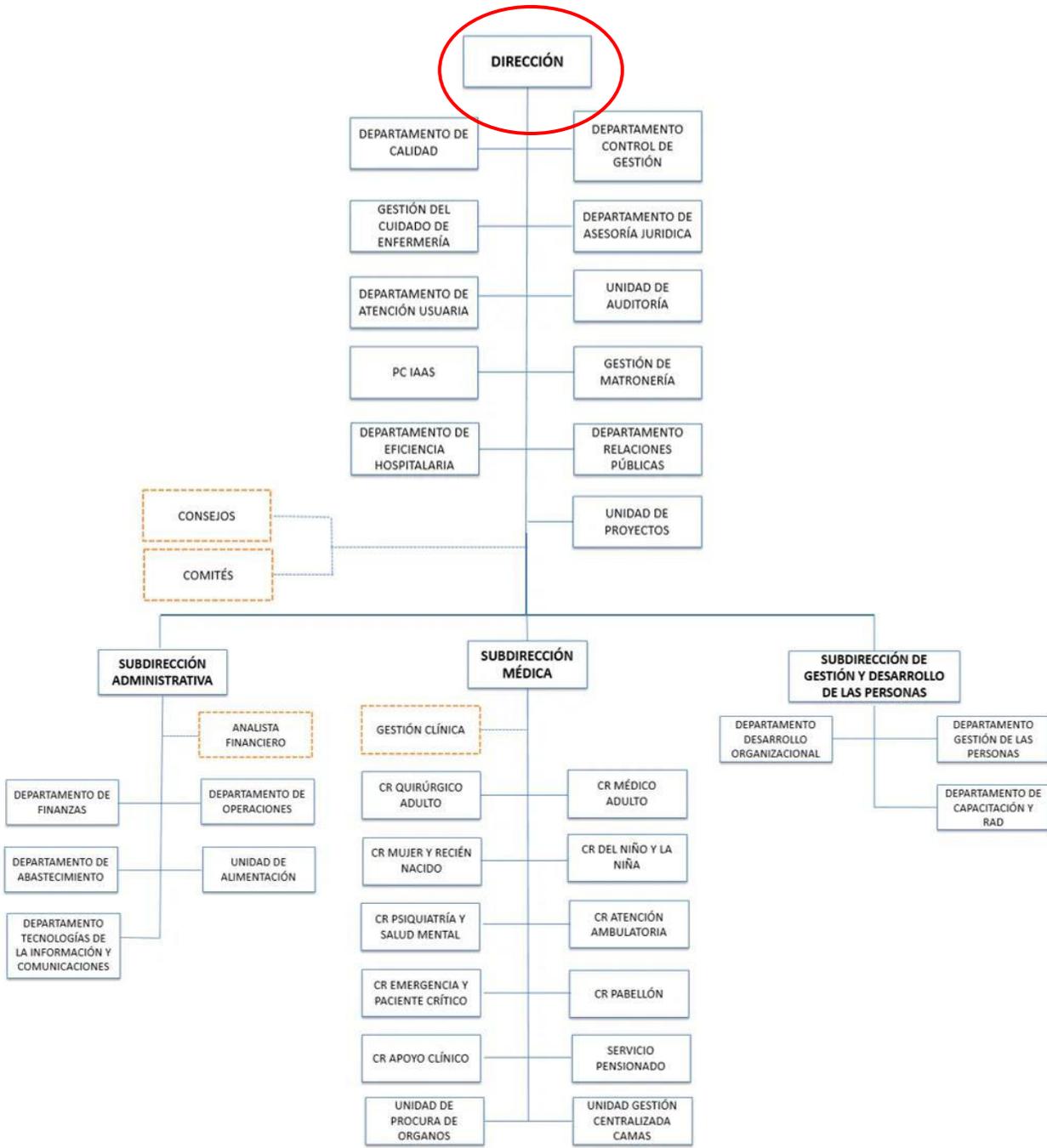
Clientes externos:

- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Ministerio de Salud.
- Organizaciones comunitarias, Consejos Consultivos, Consejos de desarrollo y voluntariados.
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Seremi de Salud Provincia de Osorno.
- Fondo Nacional de Salud.
- ISAPRES.
- Contraloría Regional de Los Lagos.
- Consejo para la Transparencia.
- Consejo de Auditoría General de Gobierno.
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud CENABAST.
- Red Privada de Salud de la Provincia de Osorno.
- Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, Tribunales de Familia, tribunales de garantía, Ministerio Público, Municipios, Establecimientos educacionales, PRODEMU, etc.)

Actores Clave:

Asociaciones de funcionarios:	N° de Asociados
APRODISSO	8
APROFHO	321
Fenats Histórica	162
Fenats Nacional	465
Fenats Unitaria	656
Total	1612

3.4 ORGANIGRAMA HOSPITAL BASE SAN JOSE OSORNO



Listado de cargos del Servicio de Salud Osorno adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Base San José Osorno.
- Subdirector/a Médico Hospital San José Osorno.
- Subdirector/a Administrativo Hospital Base San Jose Osorno.
- Director/a Hospital Rio Negro.
- Director/a Hospital Purranque.

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 por el Comité de Selección, según el caso. 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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, por regla general.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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.

-Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

En los casos de los cargos de Directores de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

-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 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 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730.

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 .