

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL ARICA Y PARINACOTA¹
SERVICIO MÉDICO LEGAL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Arica y Parinacota,
Ciudad Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional le corresponderá, dentro del ámbito de su competencia, otorgar un servicio altamente calificado en materias médico legales y forenses, brindando asesoría técnica y científica a los órganos de la administración de justicia y dando respuesta a los requerimientos de la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Liderando, además, en forma eficiente y eficaz la gestión administrativa del servicio. Asimismo, propender al desarrollo de la investigación científica, docencia y extensión.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar al/a la Directora/a Nacional ante los organismos y autoridades regionales promoviendo la coordinación de sus acciones.
2. Gestionar el cumplimiento cabal y oportuno de las órdenes judiciales emanadas de los Tribunales de Justicia y del Ministerio Público.
3. Apoyar la implementación del plan estratégico institucional en materias de su competencia.
4. Garantizar que la gestión pericial se ajuste a las pautas técnicas y administrativas impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Médico Legal, liderando los procesos de estandarización del servicio, supervisando el adecuado cumplimiento de la normativa en los aspectos administrativos y técnicos y fortalecer el desarrollo de la Gestión de Personas al interior de la Dirección Regional.
5. Participar en la mejora continua del Servicio en la región, promoviendo proyectos de inversión, explorando fuentes de financiamiento de los gobiernos regionales y proyectos de desarrollo SML que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, además de apoyar el proceso de supervisión de infraestructura que se realicen en su región.
6. Implementar los planes y programas de trabajo que, en materia de Derechos Humanos, la Dirección Nacional defina, y que recojan los aspectos socioculturales propios de la región.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-07-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza Palma

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	18
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	18
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

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. Gestionar y controlar el desarrollo integral, con calidad y mejora continua del Servicio Médico Legal en la región, en el marco del proceso actual de estandarización en el cual se encuentra, de acuerdo a los lineamientos emanados de la Dirección Nacional del Servicio.	1.1. Controlar y potenciar el cumplimiento de los compromisos establecidos en los indicadores de desempeño de la institución, con enfoque de calidad. 1.2. Implementar los procesos de gestión técnica y administrativa, en especial en las áreas de gestión de personas y financieros, identificando las capacidades requeridas, las reales y las brechas resultantes en el ámbito de los productos estratégicos del Servicio (Peritajes de Tanatología, Clínica, Laboratorios y Salud Mental). 1.3. Coordinar e implementar en el SML los procesos y actividades periciales susceptibles de realizar en la región e identificar aquellas que deben ser derivadas al nivel de mayor complejidad. 1.4. Potenciar la gestión institucional en materia de digitalización de procesos internos a nivel de la región, que permita contribuir en el proceso de modernización del Servicio Médico Legal según los lineamientos emanados por la Dirección Nacional.
2. Implementar las definiciones realizadas por la dirección nacional en acciones y temas vinculados con la atención de víctimas de agresiones sexuales, sean estas menores de edad y adultos con el fin de evitar la doble victimización.	2.1. Contribuir con el cumplimiento de los programas de sexología forense de manera de garantizar la disminución de la victimización secundaria en las víctimas de violencia sexual con especial énfasis en los niños, niñas y adolescentes.
3. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan mejores ambientes laborales y que propicien la igualdad de género y	3.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo a los lineamientos

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

no discriminación.	de la Dirección Nacional. 3.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional.
4.- Impulsar y asegurar la entrega de producto y subproductos estratégicos con perspectiva de género ³ y enfoque de Derechos.	4.1 Mejorar sostenidamente la oportunidad y calidad en la entrega de informes periciales, la atención de usuarios y usuarias basada en un trato digno y centrado en un enfoque de derechos, con énfasis en las víctimas de violencia de género para disminuir, progresivamente, la victimización secundaria

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>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 53%. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.545.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.708.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$7.218.000.-</p> <p>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.</p>

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 y candidatas que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de **Médico Cirujano, Farmacéutico o Químico-Farmacéutico, Bio-Químico y/o Cirujano Dentista** otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes legales: Artículo 2º del DFL N.º 1, de 18 de abril de 2006, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y artículo 1º de la Ley N.º 15.076

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 o candidatas que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión y administración de recursos físicos y/o humanos, el ámbito público, privado, académico y/o sociedad civil, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en calidad, mejora continua, gestión de enfoque de derecho, género y/o inclusión**.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS	
C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
C2. 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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1076
Presupuesto Anual	M\$52.040.150

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión del Servicio Médico Legal	Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.
-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objetivos del Servicio Médico Legal

1. Responder eficazmente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de la ciudadanía, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales y en la atención a las ciudadanas/ciudadanos.
2. Fortalecimiento del Sistema Nacional de Registro de ADN constituido sobre la base de huellas genéticas, según lo establecido en la Ley N°19.970 para el Servicio Médico Legal, a través del análisis de muestras, registro y custodia de éstas, para la resolución de casos criminales y búsqueda de personas perdidas.
3. Fortalecer el Sistema Nacional de Identificación Forense (SNIF), para constituirse en un referente especializado en la Identificación Forense y Determinación de Causas de Muerte, abordando casos de connotación criminal, desastres masivos y causas vinculadas a violación de DD.HH.
4. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Médico Legal Dr. Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

Productos Estratégicos del Servicio Médico Legal

Información Pericial Tanatológica: Corresponde a la realización de autopsias y demás investigaciones médico legales en cadáveres, restos humanos y/u orgánicos, como también ampliar dichas investigaciones si el Tribunal competente así lo requiere; practicar exhumaciones tanto a cadáveres inhumados con autopsia como sin autopsia; autorizar las extracciones de tejidos y órganos de acuerdo a la Ley Vigente (Ley de Donación de Órganos, etc.). Comprende además la Identificación médico legal de cadáveres, restos humanos o individuos que tengan relación con un Proceso Judicial y en los que no ha sido posible hacerlo, a través de métodos convencionales.

Información Pericial Clínica: Corresponde a la realización de peritajes solicitados por los Tribunales de Justicia y Fiscalías sobre: - Agresiones físicas sufridas por personas y/o delitos de lesiones; determinando su naturaleza y gravedad, entre otras.- Agresiones Sexuales, Y- Evacuar los informes por responsabilidad médica.

Información Pericial de Laboratorio: Efectuar el análisis de la evidencia de hechos biológicos, químicos o físicos que, junto con otros, aporten antecedentes para la resolución de un caso motivado por un Proceso Judicial.

Información Pericial de Salud Mental: Corresponde a la realización de peritajes solicitados por los Tribunales de Justicia y Fiscalías sobre: - Enfermedades psiquiátricas, tanto en adultos como en niños y niñas, en cuanto tengan relación con psiquiatría forense: - Imputables, interdicción por demencia, tuiciones, etc.- Peritajes de Psicología Forense.

Investigación, Docencia y Extensión: Colaboración técnica con organismos Nacionales e Internacionales en los ámbitos de la Investigación, Docencia y Extensión, en materias médico legales y ciencia Forenses.

Desde la creación de lo que hoy es el Servicio Médico legal, se concibió como una institución en donde se desarrollara el conocimiento científico y colaborara con la docencia en las áreas de la medicina legal y las ciencias forenses misión

que se vincula estrechamente con los servicios que se ha prestado a la ciudadanía.

Clientes del Servicio Médico Legal

1. Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores).
2. Ministerio Público (Fiscalías Regionales y Locales).
3. Universidades.
4. Comunidad en General.
5. Policía de Investigaciones y Carabineros de Chile.
6. Defensoría Penal Pública (Regionales y Locales).
7. Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informe Valech).

Cobertura Territorial

El Servicio Médico Legal cuenta con 16 Direcciones Regionales a lo largo del país y 25 sedes provinciales:

- **Dirección Regional Arica y Parinacota.**
- **Dirección Regional Tarapacá.**
- **Dirección Regional Antofagasta:**
Sede Provincial: Calama.
- **Dirección Regional Atacama:**
Sede Provincial: Vallenar.
- **Dirección Regional Coquimbo:**
Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle.
- **Dirección Regional Valparaíso:**
Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota.
- **Dirección Regional Metropolitana:**
Sede Provincial: Melipilla.
- **Dirección Regional O'Higgins:**
Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando.
- **Dirección Regional Maule:**
Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral.
- **Dirección Regional de Ñuble.**
- **Dirección Regional Bío Bío.**
Sedes Provinciales: Cañete, Chillán y Los Ángeles.
- **Dirección Regional Araucanía:**
Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial.

- **Dirección Regional Los Ríos:**
Sede Provincial: La Unión.
- **Dirección Regional Los Lagos:**
Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno.
- **Dirección Regional Aysén:**
Sede Provincial: Puerto Aysén.
- **Dirección Regional Magallanes:**
Sede Provincial: Puerto Natales.

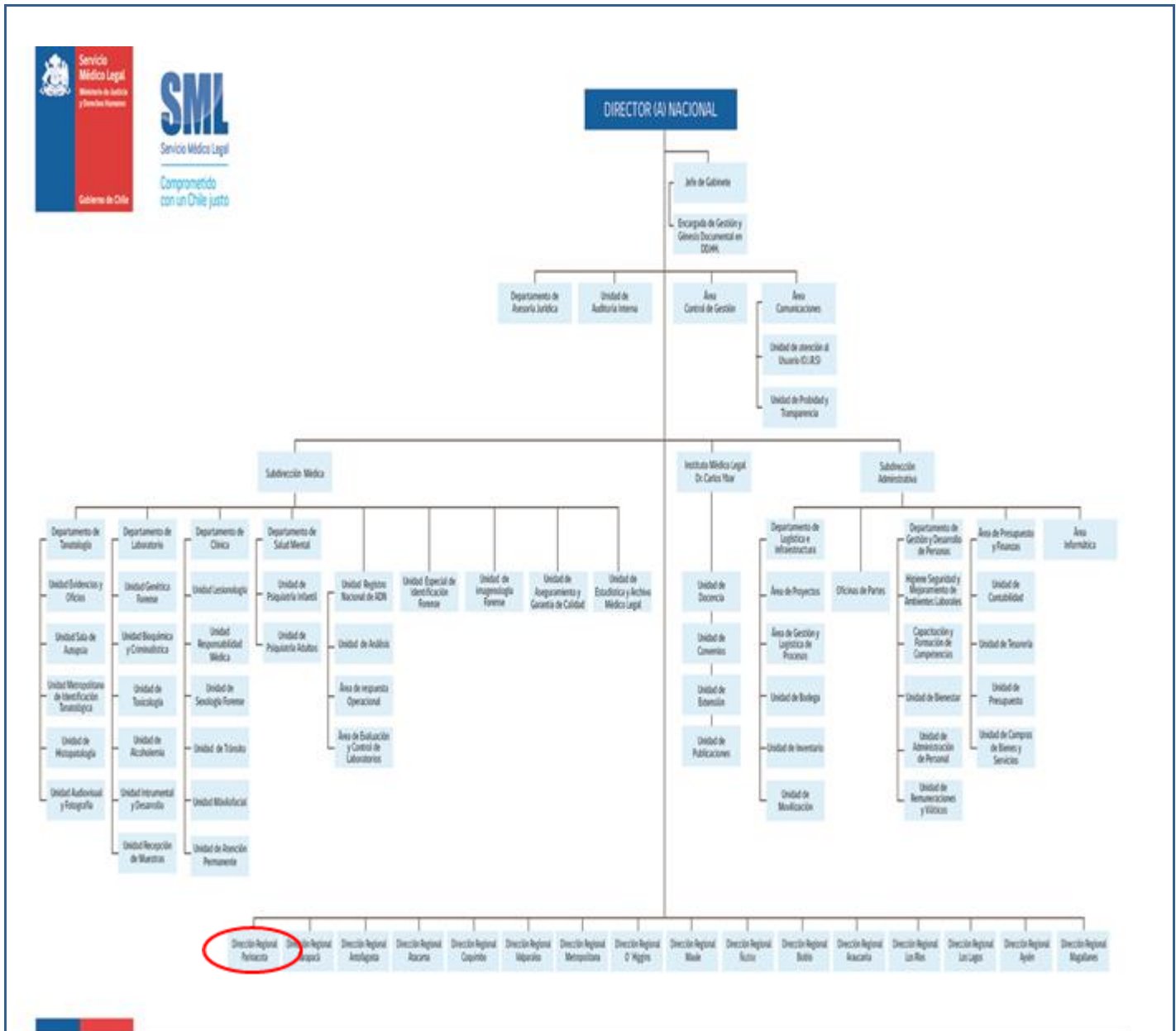
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos del Director Regional Arica y Parinacota son: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Subsecretaría de Justicia y profesionales del área técnica del SML, Subdirección Médica, Dirección Nacional.

Los clientes externos son, Ministerio Público, Tribunales de Justicia, ciudadanía en general.

Otros actores claves: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCel), Gendarmería de Chile, Universidades, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al sistema son los siguientes:

- Director/a Nacional.
- Sub Director/ Medico.
- Sub Director/a Administrativo.
- Director/a Regional Metropolitanano.
- Secretario/a Ejecutivo/a Instituto Médico Legal “Dr. Carlos Ybar”.
- 15 Directores/as Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

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

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

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

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

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

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

CONDICIONES ESPECIALES SERVICIO MEDICO LEGAL

-Los cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública son de dedicación exclusiva. Sin embargo, tratándose del cargo de Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota, del Servicio Médico Legal, seleccionado/a 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/o asistencial, informando al Director/a del Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente: Artículo 1°, de la Ley N° 20.664, que modificó el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 20.261).

-Los/as profesionales funcionarios/as que, en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, sean nombrados/as en el cargo de Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota, del Servicio Médico Legal, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. (Fuente: Artículo 2° de la Ley N° 20.664, que modificó el inciso cuarto, del artículo 14, del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2001, del Ministerio de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 15.076).