

**JEFE O JEFA DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD ARAUCO**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Bio Bio,  
Lebu

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe o a la Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Arauco, le corresponde asesorar al/a Director/a del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, personas, técnico-administrativo, financiero, de inversión en obras, equipamiento y otros procesos propios del Servicio. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente, a fin de velar por el logro de los objetivos institucionales.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Arauco le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Liderar el Plan General y anual de Auditoría basado en riesgos, elaborar y proponer a la autoridad del Servicio. Como posteriormente su ejecución, en concordancia con los lineamientos emanados del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio de Salud y de su respectiva Red Asistencial.
- 2.- Asegurar una adecuada implementación y desarrollo del proceso de Gestión de Riesgos, al interior del Servicio de Salud, en lo que compete al rol o a la responsabilidad del Departamento de Auditoría.
- 3.- Ejecutar las auditorías, de acuerdo al plan anual y a las solicitudes del Director o Directora del del Servicio, velando porque exista el adecuado control y evaluación de los procesos clínicos asistenciales, presupuestario, de gestión de personas e inversiones, evaluando la adecuada implementación de la normativa vigente.
- 4.- Verificar e informar la adopción efectiva de las medidas correctivas a la Dirección del Servicio, dispuesta como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas, por parte de la Contraloría General de la República, instituciones superiores de fiscalización, y unidades internas de evaluación, entre otros.
- 5.- Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del departamento, colaborando en el desarrollo de las competencias laborales y las buenas prácticas laborales.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: xx-05-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Claudia Bendeck.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	26
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

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

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Desplegar la oportuna aplicación y ejecución del plan anual de auditoría del Servicio de Salud, en el ámbito de su competencia, y de los establecimientos dependientes del Servicio.	<p>1.1 Elaborar el Plan Anual de Auditoría basado en riesgos, siendo ejecutado en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2 Responder eficaz y oportunamente a auditorías de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud y/o Auditoría Ministerial.</p>
2. Fortalecer la gestión interna de su departamento, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas y la transversalización del enfoque de género <sup>3</sup> en el ejercicio de sus funciones.	<p>2.1 Cumplir con las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, en el ámbito de su competencia, en concordancia a la normativa vigente con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas.</p> <p>2.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas.</p> <p>2.3 Mejorar y en lo que corresponda incorporar la perspectiva de género de los instrumentos de gestión del Departamento, incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>2.4 Diseñar e implementar estrategias que genere mayor adhesión a los objetivos institucionales, en relación con los procesos que tienen a su cargo las subdirecciones que componen al Servicio de Salud.</p>

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

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

<p>3. Generar la mejora continua de los procesos, en base al seguimiento de planes de acción comprometidos por las unidades auditadas.</p>	<p>3.1 Ejecutar auditorías o evaluaciones de seguimiento a planes de mejora acordados, producto de auditorías realizadas a nivel institucional y gubernamental.</p> <p>3.2 Perfeccionar y en lo que corresponda, desarrollar una estrategia de control y seguimiento para que los Hospitales de la Red y la Dirección de Servicio elaboren e informen un plan de acción, en función de las observaciones emanadas de auditorías internas, de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Ministerio de Salud.</p>
--	--

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **40%**. Incluye las asignaciones de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.649.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Arauco.

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 5% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad al desarrollo de la función directiva y participación efectiva en la junta calificadoradora central.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**.

Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho 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 cinco años, en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 14, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

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

## 2.2 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 de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de auditoría y/o control interno a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo \*.

Adicionalmente se requiere contar con experiencia y/o conocimientos en instituciones de salud pública o privadas.\*\*

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

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

**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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>2851</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$116.251.394.000</b>

Fuente: Servicio de Salud Arauco

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión

“Ser una red de salud pública comprometida con la satisfacción de la población, que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas de la provincia de Arauco, desarrollando el modelo de atención integral en salud, mejorando la capacidad resolutoria local, con participación continua y activa de la comunidad, a través de un equipo humano eficiente y efectivo, que incentiva la complementariedad cultural mapuche y respetuoso de la diversidad social, entregando estos valores en la formación de nuevas generaciones de equipos de salud”.

##### Visión del Servicio de Salud Arauco

“Ser un equipo humano que brinde una atención integral de salud, con trato de excelencia y pertinencia cultural mapuche.”

##### Objetivos Estratégicos institucionales

- 1.- Lograr el impacto sanitario implementando las políticas y planes nacionales, adecuándose a la realidad de la provincia de Arauco, garantizando la entrega de bienes y servicios de salud con calidad.
- 2.- Desarrollar los niveles de motivación y competencias para lograr un equipo humano que responda a las necesidades de la institución.
- 3.- Potenciar la participación de todas las organizaciones sociales incluyendo pertinencia intercultural, con el objeto de lograr una definición conjunta de políticas de salud, que garantice la satisfacción usuaria a través de una atención equitativa, resolutoria, oportuna y de calidad.
- 4.- Implementar política de desarrollo tecnológico que permita contar con acceso a información eficiente, transparente y oportuna, con las integraciones necesarias de acuerdo a los recursos disponibles, para el proceso de toma de decisiones.
- 5.- Optimizar el uso de los recursos que permitan brindar una atención integral, oportuna y de calidad.
- 6.- Desarrollar y posicionar la cultura de calidad y su gestión, garantizando la seguridad de la atención sanitaria otorgada a los usuarios y usuarias de la red asistencial del Servicio Salud Arauco.

##### Cobertura Territorial

En la costa sur de la Región del Biobío está la Provincia de Arauco, la que se compone de 7 comunas: Arauco, Curanilahue, Los Álamos, Lebu, Cañete, Contulmo y Tirúa, todas ellas declaradas como zona de rezago, donde la población beneficiaria del sistema público de salud asciende a 159.497 personas, que equivale al 85,2% de la población total del área jurisdiccional del Servicio de Salud Arauco.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Arauco está conformada por 1 Hospital de Mediana complejidad, 4 Hospitales de Baja Complejidad, 6 CESFAM, 4 CECOSF, 4 COSAM, 2 SAR, 1 SAPU, 5 Urgencias Rurales y 28 Postas de Salud Rural, según se detalla a continuación:

**Hospital Provincial Dr. Rafael Avaria Valenzuela de Curanilahue:** Es un hospital de mediana complejidad, acreditado el año 2016. En su cartera de servicios cuenta con prestaciones de mediana complejidad en el ámbito ambulatorio, quirúrgico, apoyo diagnóstico y de atención cerrada. Además, cuenta con un consultorio de atención primaria de salud.

**Hospital San Vicente de Arauco:** es un Hospital de baja complejidad que es polo de desarrollo para la provincia en algunas especialidades en atención ambulatoria y en intervenciones quirúrgicas mayores y menores.

**Hospital Santa Isabel de Lebu:** es un hospital de baja complejidad destinado a atender la demanda de prestaciones de salud de patologías menos complejas, para la población usuaria de las comunas de Lebu y de Los Álamos.

**Hospital Intercultural Kallvu Llanka de Cañete:** en un hospital intercultural de baja complejidad. Este hospital es también polo de desarrollo de atención de especialidades para el cono sur de la provincia, tanto para atención ambulatoria como en intervenciones quirúrgicas mayores y menores.

**Hospital de Contulmo:** en un hospital de baja complejidad cuenta con prestaciones de atención primaria de salud, además de un servicio de urgencia, existencia de unidades de apoyo de laboratorio e imagenología básica.

En la siguiente tabla se detallan los establecimientos de la Red asistencial del Servicio de Salud Arauco:

Tipo de Establecimiento	N°
Hospital de Mediana Complejidad	1
Hospitales de baja Complejidad	4
CESFAM	6
CECOSF	4
Postas de Salud Rural	28
COSAM	4

Además en la Red Asistencial del Servicio de Salud Arauco se desarrollan otras estrategias y dispositivos de atención:

Tipo de Estrategia o Dispositivo	N°
PRAIS	1
Hospital de Día	1
Hogar Protegido	1
Residencia Protegida	1
SAPU	1
SUR	5
SAR	2

Esta red asistencial es principalmente de baja complejidad que ofrece toda la cartera de APS, con déficits en apoyo diagnóstico y terapéutico que limitan la capacidad resolutoria. Para mejorar la Resolutividad se trabaja fortaleciendo la estrategia de Telemedicina para que especialistas apoyen a médicos y equipos de salud de APS.

Otro aspecto distintivo de la Provincia de Arauco, es la presencia de la Interculturalidad, vista bajo el concepto de dos sistemas de salud (mapuche y tradicional) que conviven en un mismo territorio que se respetan.

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO DE SALUD ARAUCO PERIODO 2018 - 2023					
TIPO DE PRESTACIÓN	AÑO				
	2018	2019	2021	2022	2023
Consultas de Especialidades Médicas	77.608	85.322	52.328	59.465	72.240
Consultas y Controles Médicas en APS	241.241	242.085	157.207	199.114	224.167
Consultas Médicas de Urgencia en Hospitales	169.917	176.208	138.266	183.147	174.163
Consultas Médicas de Urgencia en SAPU y SUR	49.619	56.956	49.381	70.848	76.130
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	8.119	7.739	5.187	5.972	8.348
Partos (incluye cesáreas)	1.381	1.296	1.073	1.234	1.242
Egresos Hospitalarios	15.210	14.621	12.166	12.891	13.903

**Fuente:** Depto. Información y Articulación de la Red.

Es importante mencionar que el recuadro considera producción a partir del año 2018 - 2019 - 2023 que fueron años normales de producción; 2021 - 2022 son años de pandemia por lo que la producción es menor respecto de los años anteriores

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el Jefe o la Jefa del Departamento de Auditoría debe interactuar fluidamente con:

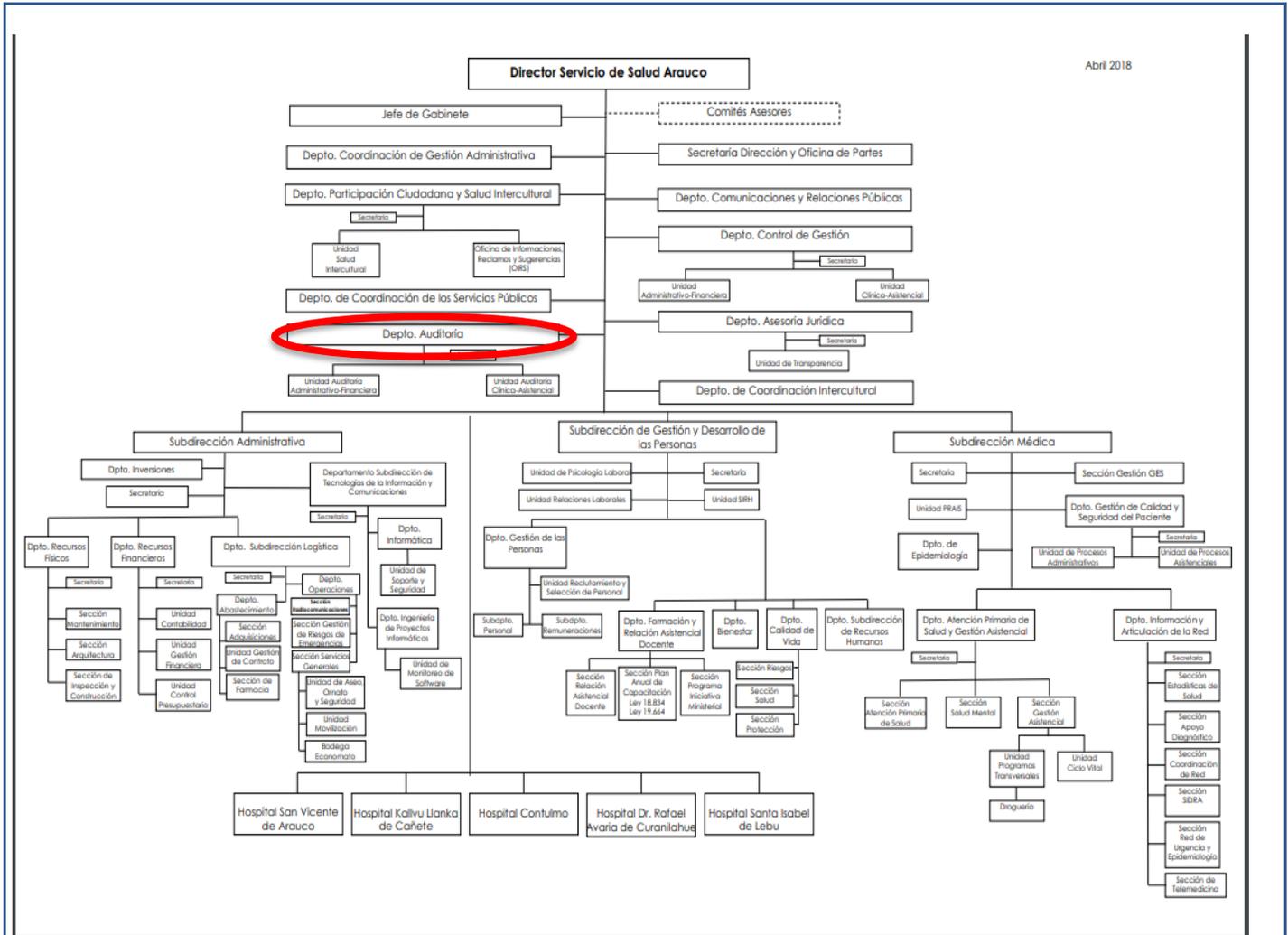
**Clientes Internos:**

- El Director o la Directora del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional.
- Subdirector o Subdirectora Médico, Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de las Personas y Subdirector o Subdirectora Administrativo o Administrativa, principalmente asesorando la correcta aplicación de las normativa y evaluando las acciones que deban cumplir para el Servicio de Salud en materias de orden asistencial, técnico-administrativo, gestión financiera y de inversión en obras y equipamiento, comprendidas en el campo de su competencia.
- Jefe o Jefa de Asesoría Jurídica, Jefes o Jefas de Departamento, profesionales de apoyo y Directivos o Directivas de establecimiento de la Red Asistencial. Ello lo relaciona con la administración de los establecimientos dependientes y administradores de la Atención Primaria de Salud Municipal.

**Clientes Externos:**

- El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10.336 de la Orgánica Constitucional de dicho organismo.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio de Salud Arauco pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

**I Nivel jerárquico:**

1. Director o Directora Servicio de Salud Arauco.

**II Nivel jerárquico:**

1. Subdirector o Subdirectora Médico/a Servicio de Salud Arauco.
2. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a Servicio de Salud Arauco.
3. Jefe o Jefa Departamento Auditoría Servicio de Salud Arauco.
4. Director o Directora Atención Primaria Servicio de Salud Arauco.
5. Director o Directora Hospital de Curanilahue.

## **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

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/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.