

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL BASE SAN JOSÉ DE 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**

Al/A la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base San José Osorno le corresponde liderar la gestión administrativa, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz ajustado a normativa vigente, con el fin de contribuir en el logro de objetivos estratégicos del hospital en concordancia con las políticas, planes y programas de la red asistencial del Servicio de Salud Osorno.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base de Osorno, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar política y plan de acción de gestión financiero-contable y presupuestaria, basado en sistemas de información, con indicadores que den cuenta de las tendencias de equilibrio presupuestario y financiero, ajustados a Ley de Presupuestos del Sector Público y a normativa vigente.
2. Proponer un Plan de Inversiones que implemente plan de desarrollo estratégico del hospital, liderar la confección de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos y equipamiento sanitario.
3. Mantener el equilibrio presupuestario y financiero del hospital, maximizar eficiencia del plan de generación de ingresos propios, recuperación de cuentas por cobrar y recuperación de subsidios por licencias médicas dentro del marco presupuestario, y promover junto a la subdirección médica la mejora en los indicadores de financiamiento por GRD.
4. Asesorar administrativamente al/a la directora/a del hospital y su equipo directivo en lo relativo a las áreas de su competencia, proporcionando información relevante y fidedigna para el proceso de toma de decisiones ajustado a normas legales vigentes.
5. Ejercer control jerárquico permanente de las áreas que componen la subdirección administrativa del hospital, incluido lo relativo a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos y a la legalidad y oportunidad de sus actuaciones. Velando por el cumplimiento de los planes trazados, de la aplicación de normas dentro de sus atribuciones y por las condiciones laborales que permitan una actuación eficiente de su equipo de trabajo.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-07-2022.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso.

* **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	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	183
Presupuesto que administra	\$65.008.865.000.-

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 los procesos de gestión administrativa, optimizando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, garantizando la actividad clínica productiva y apoyando el mejoramiento de la calidad de la atención de los usuarios y usuarias del hospital.	1.1 Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, propiciando la eficiencia en el gasto del establecimiento. 1.2 Controlar el cumplimiento de los acuerdos de programación con FONASA y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, para garantizar los recursos del hospital a través de Grupo Relacionado al Diagnóstico (GRD).
2. Gestionar de forma eficiente y oportuna el inventario y abastecimiento de productos en el hospital, con el fin de asegurar la continuidad de los procesos y su capacidad operativa acorde a las necesidades del establecimiento.	2.1 Mejorar la eficiencia en los procesos de adquisición de bienes y servicios, asegurando el correcto uso de mecanismos definidos por la ley y normativa vigente. 2.2 Implementar políticas de mejora en el ámbito de inventario de productos en el hospital. 2.3 Implementar la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).
3. Asegurar acciones para mantener acreditación en calidad y autogestión del hospital, efectuando una gestión eficiente y oportuna, centrada en usuarios y usuarias, en el ámbito de su competencia.	3.1 Implementar y evaluar el plan de trabajo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, conjunto al equipo directivo del hospital y equipos de trabajo, con la finalidad de reacreditar la calidad de atención del establecimiento. 3.2 Colaborar desde su ámbito de acción a mantener la condición de establecimiento autogestionado en red.
4. Optimizar la actualización de la plataforma tecnológica del hospital, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos-asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles de la institución.	4.1 Potenciar la ejecución del plan informático anual, facilitando la integración de tecnologías de la información al desarrollo de los nuevos modelos de gestión. 4.2 Implementar sistemas de información eficientes y efectivos para el adecuado control de recursos económicos y de bienes, a través de los sistemas de abastecimiento, inventario, facturación y cobranza, en el marco de su presupuesto.

	<p>4.3 Impulsar mejoras en el funcionamiento de sistemas de información relacionados con el registro clínico electrónico de la actividad hospitalaria del establecimiento, en el marco de su presupuesto.</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 Generar, 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.</p> <p>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.</p> <p>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 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 50%, incluye asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.136.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Osorno.</p> <p>Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán 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>
--

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, 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 2º, 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión financiera y presupuestaria, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Instituciones del rubro de salud pública.

Es deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos y/o jefaturas, en materias afines.

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.

* 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. 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

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. 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. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.165
Presupuesto Anual	\$65.008.865.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión del Hospital Base San José Osorno:

"Somos el Hospital Público Asistencial y Docente de alta complejidad que brinda atención en salud especializada, a través de prestaciones coordinadas en red, con enfoque intercultural y territorial, y con equipos comprometidos con los habitantes de la Provincia de Osorno y el Sur de Chile".

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:

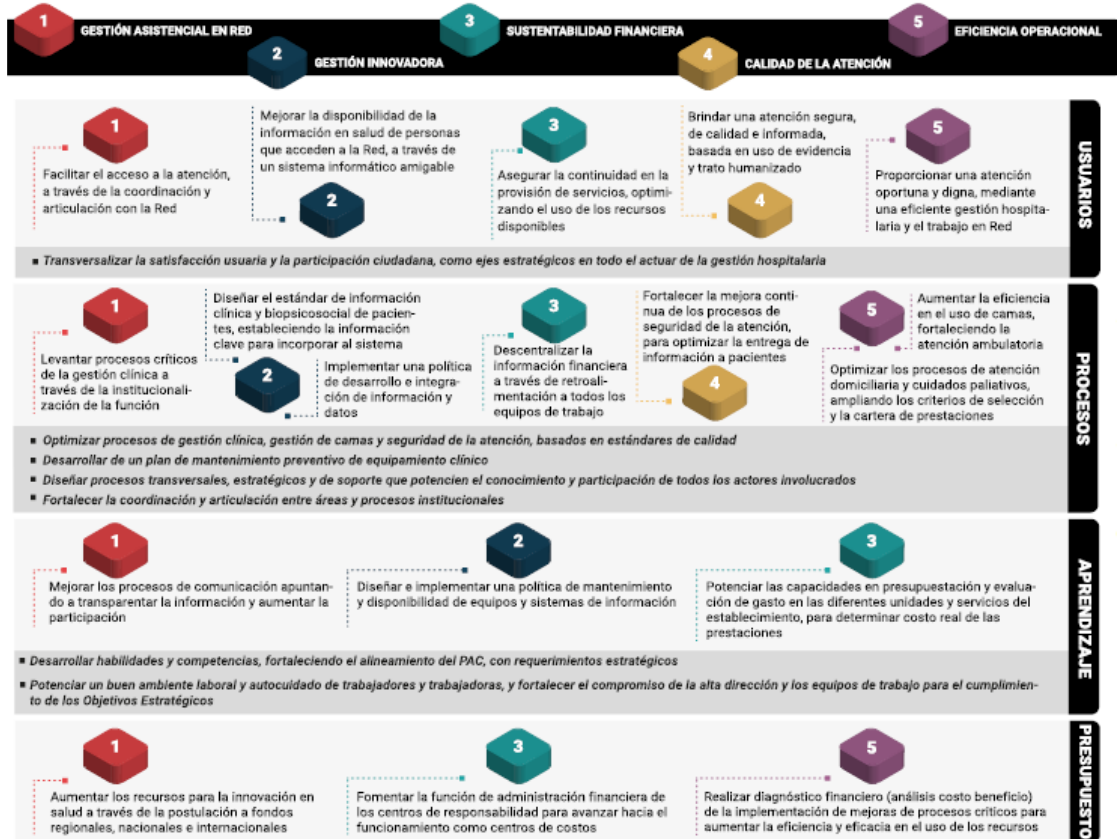
Modelo de atención centrado en el usuario.

Objetivos Estratégicos del Hospital Base San José Osorno:

De acuerdo a su planificación estratégica, en el hospital se encuentran definidos 25 objetivos estratégicos, conformados por:

- 6 objetivos estratégicos en la perspectiva del usuario.
- 11 objetivos estratégicos en la perspectiva de los procesos internos.
- 5 objetivos estratégicos en la perspectiva de aprendizaje institucional.
- 3 objetivos estratégicos en la perspectiva de presupuesto.

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



Cobertura Territorial y Población:

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.

Actividad Clínica del Hospital Base San José Osorno entre los años 2019-2021:

Prestaciones	2019	2020	2021
Egresos	15.965	13.559	14.316
Consulta especialidades	147.229	79.903	107.215
Consulta de urgencias	103.821	69.35	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%
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: SIGTE, corte: 13-06-2022

Se encuentra en etapa de ejecución (2022-2023) y, enmarcado dentro del Convenio de Programación "Normalización y Construcción Infraestructura para la Red Asistencial de Salud de la Región de Los Lagos GORE-MINSAL 2019 – 2029, el proyecto de equipamiento correspondiente a adquisición de angiógrafo para el hospital Base San José de Osorno.

Las **Listas de Espera** del Hospital Base San José de Osorno al mes de junio año 2022, son las siguientes:

Ítem	N°
Consulta Médica Nueva Especialidad	21.781
Consulta Odontológica Nueva Especialidad	7.103
Intervenciones Quirúrgicas	7.502

Fuente: SIGTE, corte: 13-06-2022

La **deuda** del Hospital Base San José Osorno al mes de mayo año 2022 asciende a: **M\$2.297.579.-**

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base San José Osorno, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

Usuarios 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.

Usuarios Externos:

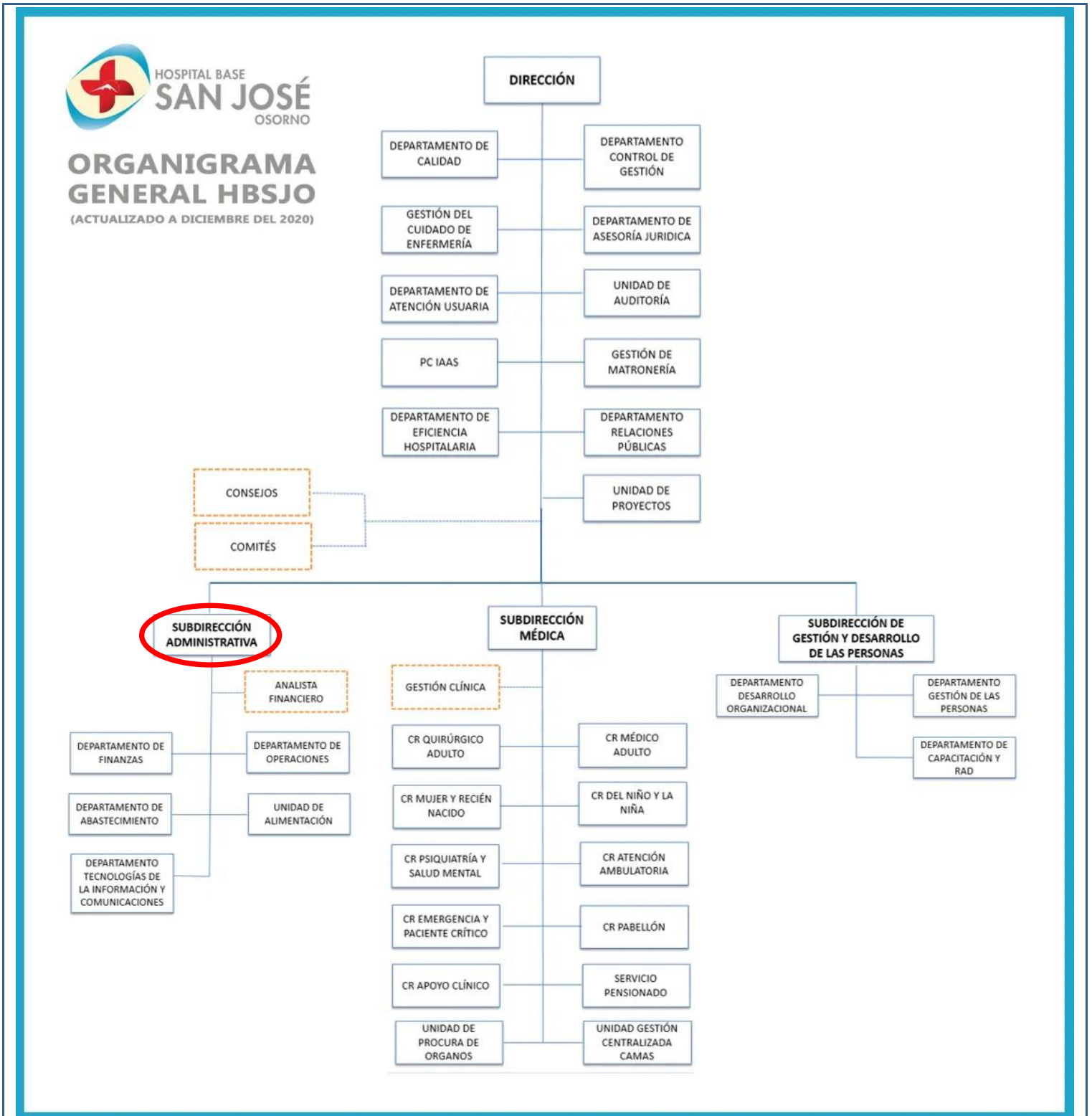
- ✓ La población beneficiaria como su principal cliente.
- ✓ Ministerio de Salud.
- ✓ Organizaciones comunitarias, Consejos Consultivos, Consejos de desarrollo y voluntariados.
- ✓ Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- ✓ Superintendencia de Salud.
- ✓ Seremi de Salud 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 del Hospital Base San José Osorno:

Asociación de funcionarios	N°
Fenats Unitaria	657
Fenats Nacional	465
Fenats Histórica	159
Fenpruss Hospital Base San Jose de Osorno	298

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública en el Servicio de Salud Osorno, son los siguientes:

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo Nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
2. Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.
3. Director/a de Atención Primaria Servicio de Salud.
4. Director/a Hospital Base San José de Osorno.
5. Subdirector/a Administrativo Hospital Base San José Osorno.
6. Director/a Hospital Río Negro.
7. 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 Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

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

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

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

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

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

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

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

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.
- Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 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.

- 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 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.