

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL RIO NEGRO<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE SALUD OSORNO**  
**MINISTERIO DE SALUD**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región De Los Lagos, Osorno

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del Cargo:**

Al Director o a la Directora del Hospital Rio Negro le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial, comunitaria y administrativa del establecimiento, procurando la entrega de un servicio de salud, integral, oportuno, humanizado y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Osorno y en concordancia con las políticas públicas vigentes e integrado a la comunidad.

**Funciones del Cargo:**

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria, en el marco del modelo de gestión asistencial y desarrollar junto a equipo directivo planes estratégicos claves acordes a las exigencias la Reforma de Salud y modernización de las redes asistenciales.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, planes de salud y nuevo modelo de atención, definidos en el sistema de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales, en coherencia con la planificación estratégica del servicio y a la priorización de actividades establecidas según macro regional extremo Sur.
3. Dirigir y controlar la gestión de los recursos financieros, humanos y estructurales, implementar iniciativas tecnológicas y/o de información, que permitan mejorar los procesos del ámbito asistencial y/o administrativo del hospital, para el cumplimiento de sus metas y de la red de salud.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Liderar el proceso para la mantención de la acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

<sup>1</sup>Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30.04.2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Vladimir Pizarro

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	128
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$3.557.000

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

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Mejorar permanentemente la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional para una mejor atención a los usuarios/as.	1.1. Implementar un plan estratégico en relación con el desarrollo institucional en concordancia con los lineamientos del Servicio de Salud Osorno y del Ministerio de Salud. 1.2. Optimizar procesos vinculados a mejorar la satisfacción usuaria y la experiencia del paciente tomando en cuenta la diversidad cultural. 1.3. Diseñar estrategias y conformar equipos para mantener la acreditación institucional.
2. Cumplir con los estándares de disciplina financiera a través del manejo adecuado de las deudas y eficiencia en los gastos.	2.1. Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión y control presupuestario que permita el equilibrio financiero. 2.2. Diseñar e implementar estrategias específicas destinadas a mejorar la reducción de la deuda del establecimiento.
3. Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad de la atención de usuarios, garantizando el acceso integral y reduciendo las listas de espera para acceder oportunamente a las prestaciones de salud.	3.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas en salud, y además la ejecución de los programas de prestaciones no GES valoradas comprometidos con FONASA. 3.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que incluyan iniciativas innovadoras como la telemedicina para mejorar la satisfacción usuaria y disminuir las listas de espera. 3.3 Implementar plan de inversiones para el mejoramiento de la infraestructura que permita mejorar la atención usuaria. 3.4 Diseñar un plan de gestión de personas, orientado a atraer e incorporar a personas especializadas y su retención en el mediano-largo plazo, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Osorno en

<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

	beneficio de usuarias(os) del hospital.
4. Garantizar la Participación ciudadana en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del hospital, para mejorar su gestión.	<p>4.1 Potenciar y generar instancias permanentes de participación de la comunidad y de los funcionarios del Hospital Rio Negro, tomando en cuenta la diversidad cultural.</p> <p>4.2 Mantener e incrementar una relación participativa y vinculante con la comunidad organizada y con los otros establecimientos de la red de atención de salud de la Provincia de Osorno.</p>
5. Fortalecer y potenciar las condiciones de funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género <sup>3</sup> y fomentando el establecimiento de buenas prácticas en el establecimiento.	<p>5.1 Implementar en establecimiento la política de gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud Osorno, fundamentada en orientaciones entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de gestión y desarrollo de personas de aplicación general.</p> <p>5.2 Establecer mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales local con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Hospital Rio Negro, mejorando sus condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</p> <p>5.3 Desarrollar instancias de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con enfoque en un abordaje multidimensional.</p> <p>5.4 Desarrollar actividades, en el área de personas, con especial énfasis en las variables de protección de salud mental funcionaria.</p>

<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

#### 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.

El cargo corresponde a un grado **7°** 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 **60%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.903.000.-** para un/a no funcionario/a del Servicio de Salud Osorno.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664. Al respecto, para el cargo en materia es del **25%**.

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

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

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

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales, en organizaciones de salud y/o cargos de jefaturas de servicios clínicos, en instituciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. \*

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimientos en gestión y desarrollo de personas, enfoque de género y/o inclusión. \*\*

**\*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

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.

<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. 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 ESTRATÉGICA**

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes o alineados con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y dialogo constructivo.

**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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

**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 HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	137
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$3.557.000

\*Dotación efectiva a abril 2024.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

Dentro de los Principales retos que enfrenta el Hospital Río Negro es el establecimiento de una gestión estratégica que cumpla con un perfil directivo fundado en atributos, valores y principios, en constante colaboración de actores internos y externos, que potencie la entrega de atención de salud de calidad para la obtención de resultados más eficientes, eficaces y focalizados en el bienestar de las personas. Igualmente conducir localmente el proceso de reposición del establecimiento, instalar un modelo de salud intercultural y comunitario, además de finalizar exitosamente el proceso de conservación del establecimiento.

**Cobertura Territorial:**

El Hospital Río Negro es un Establecimiento Hospitalario de baja complejidad perteneciente a la Red Asistencial del Servicio Salud Osorno, con enfoque de salud familiar y comunitaria, el cual ofrece atención ambulatoria, atención cerrada y atención de urgencia. Los servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico del Hospital están conformados por laboratorio, Imagenología, rehabilitación y cirugía menor.

Se encuentra ubicado en la Comuna de Río Negro, que es una de las 7 comunas que integran la Provincia de Osorno, Región de Los Lagos. Se ubica a 36 kilómetros al sur de la Capital Provincial Osorno y se conecta a la Ruta 5 por una vía de aproximadamente 6 kilómetros en dirección oeste-este. El territorio comunal posee una superficie de 1.266 Km<sup>2</sup>, de la cual su mayor parte, un 97% corresponde a áreas rurales.

Este establecimiento presenta una infraestructura con deficiencias en cuanto a la superficie de recintos, falta de recintos, conservación de la infraestructura, distribución de los recintos, flujos poco claros y problemas en las instalaciones. Cuenta con un edificio principal construido en el año 1965, al cual se le han anexado ampliaciones posteriores en las áreas de urgencia, laboratorios, casino personal y oficina de rehabilitación.

Se encuentra en etapa de ejecución el mejoramiento del establecimiento, que en su etapa final conllevará mejoras a la actual infraestructura del Hospital, con un aumento de superficie desde 2.001 m<sup>2</sup> a 2.641 m<sup>2</sup> de edificación. En la actualidad se trabaja en reevaluación de diseño para retomar ejecución definitiva del proyecto.

**Productos del Hospital:**

Actividad Hospital Río Negro			
<b>Prestaciones</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Consulta especialidades	165	84	54
Consulta de urgencias	17.646	29.498	31.566

Exámenes de imagenología	6.977	8.686	6.357
Exámenes de laboratorio	170.056	180.727	205.912
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud	99.78	99.85	100.00
Egresos	342	380	368
Promedio días de Estada	13.01	17.27	20.38
Dotación de camas	31	31	31
Promedio Camas Disponibles	21.5	27.38	26.6
Índice ocupacional de camas	70.19	73.92	81.63

**Fuente:** REM, Egresos Hospitalarios, GES. DEIS-SSO

Al mes de abril del año 2024 la deuda del Hospital Rio Negro es de **M\$40.876**.

Las listas de espera del Hospital Rio Negro al mes de abril año 2024, según detalle:

Lista de Espera Hospital Rio Negro	
Ítem	Nº
Consulta Médica Nueva Especialidad	4
Consulta Odontológica Nueva Especialidad	641
Intervenciones Quirúrgicas	22

**Fuente:** SIGTE, corte 11-04-2024 DEIS-SSO



**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

**Clientes internos:**

En el ámbito interno, el Director o Directora del Hospital, se relaciona principalmente con:

- Los Subdirectores y las Subdirectoras del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, administrativa y de gestión de personas.
- Los diferentes servicios clínicos y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos.
- Las asociaciones gremiales de funcionariado y organizaciones de profesionales.

**Clientes externos:**

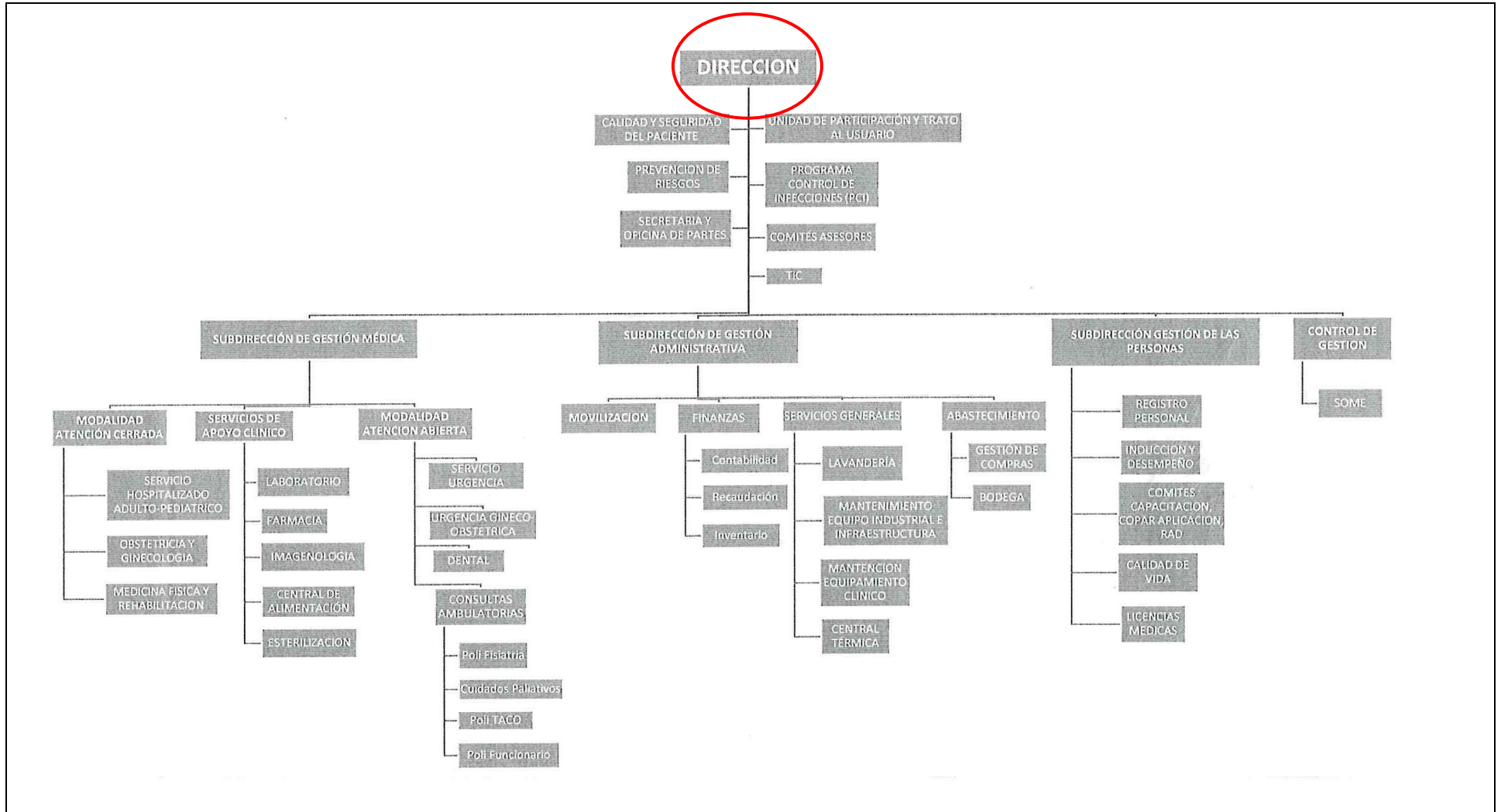
En relación a los principales clientes externos, éstos son:

- La población beneficiaria.
- Directivos o Directivas de la red asistencial: jefes o jefas de departamento de salud municipal, directores o directoras de los establecimientos hospitalarios y directores o directoras de consultorios de atención primaria de la Provincia.
- Organizaciones comunitarias, donde el Director o Directora participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Gobierno Regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Superintendencia de Salud.
- Seremi de Salud Provincia de Osorno.
- Fondo Nacional de Salud: El Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Instituciones públicas que constituyen la red de protección social (SENAME, SENADIS, Tribunales de Familia, Tribunales de Garantía, Ministerio Público, Municipios, Establecimientos Educativos, PRODEMU, etc.)

**Actores Clave:**

<b>Asociaciones de funcionarios:</b>	<b>N° de Asociados</b>
APRODISSO	1
Fenats Unitaria	46
ASENF	5
Fenats Historica	38
Fenats Nacional	1
FENPRUSS	20
<b>Total</b>	<b>111</b>

3.4 ORGANIGRAMA HOSPITAL RIO NEGRO



**Cargos del Servicio de Salud Osorno adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:**

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

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

## **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 concorra 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.