

**DIRECTOR O DIRECTORA HOSPITAL  
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA  
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, le corresponde liderar la gestión y administración del hospital, tanto en las actividades hospitalarias como en su funcionamiento, ejecutando las acciones integradas de salud de acuerdo a las políticas, normas, planes y programas de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, para garantizar un servicio de salud integral, eficiente y eficaz.

Al asumir el cargo de Director o Directora de Hospital le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el establecimiento hospitalario, orientándolo al cumplimiento de los objetivos sanitarios, financieros y de calidad en la atención, de acuerdo a las necesidades de la población beneficiaria, a los lineamientos estratégicos del Servicio y las disposiciones del Ministerio de Salud.
2. Garantizar la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos, cumpliendo con los lineamientos y las metas del establecimiento hospitalario, determinados por la Dirección de Previsión.
3. Desarrollar estrategias que permitan optimizar el uso de la planta hospitalaria, de manera tal de alcanzar los resultados financieros, utilizando para ello todas las herramientas que entrega el plan de desarrollo del Hospital y la normativa vigente.
4. Liderar los proyectos de inversión, orientados a mejorar la calidad de las prestaciones y su incremento de acuerdo a las necesidades y recursos asociados.
5. Fortalecer el modelo de experiencia usuaria de los beneficiarios que permita asegurar la calidad y atención oportuna.
6. Implementar y gestionar la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	20
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1300
<b>Presupuesto que administra</b>	\$40.000.000.000

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>1</sup>

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el modelo de experiencia usuaria de la población beneficiaria que permita asegurar la calidad y atención oportuna.	<p>1.1 Desarrollar estrategias que permitan mejorar la experiencia usuaria del grupo beneficiario.</p> <p>1.2 Consolidar y mantener políticas de participación con los diversos actores de la comunidad y pacientes.</p> <p>1.3 Fortalecer y optimizar los procesos de gestión clínicos-asistenciales, con el fin de elevar el acceso, la oportunidad y la calidad de la atención con especial foco en la reducción de los tiempos de espera con el fin de mejorar los niveles de satisfacción usuaria.</p>
2. Liderar el proceso de calidad y seguridad de las y los pacientes con el fin de mantener la acreditación institucional.	<p>2.1 Gestionar un plan de trabajo que permita mantener la acreditación institucional, incorporando estrategias que fortalezca el trabajo de los equipos para el cumplimiento de los estándares exigidos.</p> <p>2.2 Desarrollar un plan de seguimiento que le permita estar permanentemente revisando los procesos de calidad y seguridad de las y los pacientes.</p>
3. Desarrollar e implementar un plan que facilite la autogestión y autofinanciamiento de las operaciones e inversiones del Hospital.	<p>3.1 Diseñar e implementar un Plan de Gestión Comercial y Operacional que permita mejorar los niveles de autogestión, autofinanciamiento e inversiones del Hospital.</p> <p>3.2 Diagnosticar y proponer mejoras que permitan disminuir las derivaciones al extra sistema.</p> <p>3.1 Liderar y participar activamente en el Proyecto de Instalación de la Urgencia del Hospital DIPRECA.</p>

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>4. Implementar y gestionar la Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso y permanencia de éstos en el establecimiento en beneficio de la población usuaria.</p>	<p>4.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en el establecimiento<sup>3</sup>.</p> <p>4.2 Fortalecer los vínculos con universidades, centros de formación e institutos profesionales (Relación Asistencial Docente), para robustecer el conocimiento y desarrollo de las personas.</p> <p>4.3 Propender al conocimiento y cumplimiento del sistema de integridad del establecimiento, resguardando el principio de probidad y la conducta ética de las personas a su cargo.</p> <p>4.4 Mantener y profundizar estrategias para la promoción de ambientes laborales saludables y conciliadores que permitan impactar integralmente en la calidad de vida laboral de las y los trabajadores.</p> <p>4.5 Incorporar la Política de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar a todos los procesos de gestión de personas.</p> <p>4.6 Generar mecanismos de participación que involucren a todas las personas presentes en el hospital, con énfasis en una relación sistemática con las asociaciones gremiales y sus relaciones laborales.</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 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **77%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.259.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.384.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.011.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Los/las altos/as directivos/as públicos/as que ingresen a la Dirección de Previsión

de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta Institución. (Artículo 1º, letra g, de la Ley 18.458).

Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4º de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>2</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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: Inciso final del artículo 40º de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990 del Ministerio de Defensa Nacional.

### 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 dirección o jefaturas en gestión de instituciones de salud asistencial, pública o privada en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. \*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ámbitos de gestión y desarrollo de personas, enfoques de género e 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.**

<sup>2</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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

## 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
<p><b>C1. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>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.</p>

**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)	1900
<b>Presupuesto Anual</b>	\$1.429.727.397.000

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

DIPRECA, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por intermedio de la Subsecretaría del Interior y que otorga los beneficios que señala la normativa vigente.

Tiene como Misión entregar servicios de previsión, salud y seguridad social a sus más de 250.000 beneficiarias/os, mediante un modelo que asegure calidad y oportunidad en la provisión de éstos.

Para cumplir con esta tarea, además de la sede central, DIPRECA cuenta con una RED de Salud integrada por el Servicio Médico y el Hospital DIPRECA, y con 15 Plataformas de Atención a lo largo del país, donde se desempeñan más de 1.900 funcionarias y funcionarios. Simultáneamente, mantiene un convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red ChileAtiende, los que cuentan con casi 200 Centros de Atención Presencial habilitados para ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares, entregando servicios de DIPRECA a nivel nacional.

**Misión**  
Su misión es entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencia, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios o beneficiarias.

**Visión**  
Su visión es ser una organización moderna, confiable, y transparente, entregando productos y servicios de calidad de manera oportuna, cercana e inclusiva a nuestros/as beneficiarios/as.

**Valores y Principios Institucionales**  
Compromiso; Eficacia y Eficiencia; Confianza y Empatía; Probidad y Transparencia; Excelencia; Igualdad y no discriminación; Respeto; Colaboración.

### Objetivos Estratégicos (Pilares Estratégicos)

También conocidos como "rutas de agregación de valor", los objetivos o pilares estratégicos apuntan a un aspecto específico de la estrategia. DIPRECA tiene definido como objetivos estratégicos los siguientes:

1. Aumentar la satisfacción de nuestros/as beneficiarios/as mejorando la experiencia usuaria, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios.
2. Mejorar el acceso y oportunidad de los servicios previsionales, de salud y asistenciales otorgados a nuestros/as beneficiarios/as, optimizando el modelo de atención.
3. Aumentar la satisfacción de nuestros funcionarios generando mejoras sustanciales en su calidad de vida, lo que potenciará su compromiso con la Institución y finalmente se reflejará en una mejor gestión y servicio a nuestros/as beneficiarios/as.
4. Potenciar el desarrollo orgánico e integral de DIPRECA a través de procesos de innovación y modernización, orientados a la excelencia y control de la gestión, impactando positiva y significativamente la imagen institucional.

### Productos Estratégicos

- Previsión
- Salud
- Seguridad Social

## **HOSPITAL DIPRECA**

### Misión

Entregar servicios integrales de salud a los beneficiarios de DIPRECA, con acceso igualitario, universal y solidario, bajo parámetros de seguridad, oportunidad, equidad, eficacia y responsabilidad, en un ambiente cálido y de calidad, declarado por los propios beneficiarios, alcanzando así, la excelencia en Servicios de Salud.

### Visión

Ser un servicio líder en gestión de Salud integral y de calidad en la atención de nuestros beneficiarios, prestando un servicio competitivo, confiable y, desarrollado por un equipo de Profesionales interdisciplinario de alta competencia, con una cultura en permanente innovación y mejora continua en la calidad de atención, de modo tal que este servicio SANITARIO sea considerado como modelo referencial en el ámbito de la salud nacional.

### Política de calidad

La política de calidad del Hospital Dipreca, orienta sus esfuerzos a la prevención y mejora continua de la calidad, seguridad y oportunidad de atención de pacientes, a través de un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), entendido como la sistematización y susceptibilidad de medición de todos los procesos

clínicos asociados a la atención a pacientes, cuya finalidad es mitigar riesgos y/o resolver oportunamente problemas o situaciones que impidan otorgar el mayor beneficio posible a los(as) usuarios(as).

Acreditación ministerio de salud

El Hospital se encuentra acreditado por la Superintendencia de Salud, dependiente del MINSAL y cuenta con un Programa de Revisión Anual de Calidad que le permite mantener dicha condición, en donde se han definido los siguientes objetivos:

- Incorporar a toda la comunidad del Hospital DIPRECA en el proceso de gestión de seguridad del paciente.
- Implementar un sistema de Gestión de Calidad, a través de la mejora continua, para la cual es necesario contar con información oportuna, objetiva y representativa.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos:**

El Director o Directora del Hospital DIPRECA, se relaciona con la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, en forma permanente, y busca la implementación de acciones de mejoramiento en las áreas estratégicas de la institución. Se contacta particularmente con:

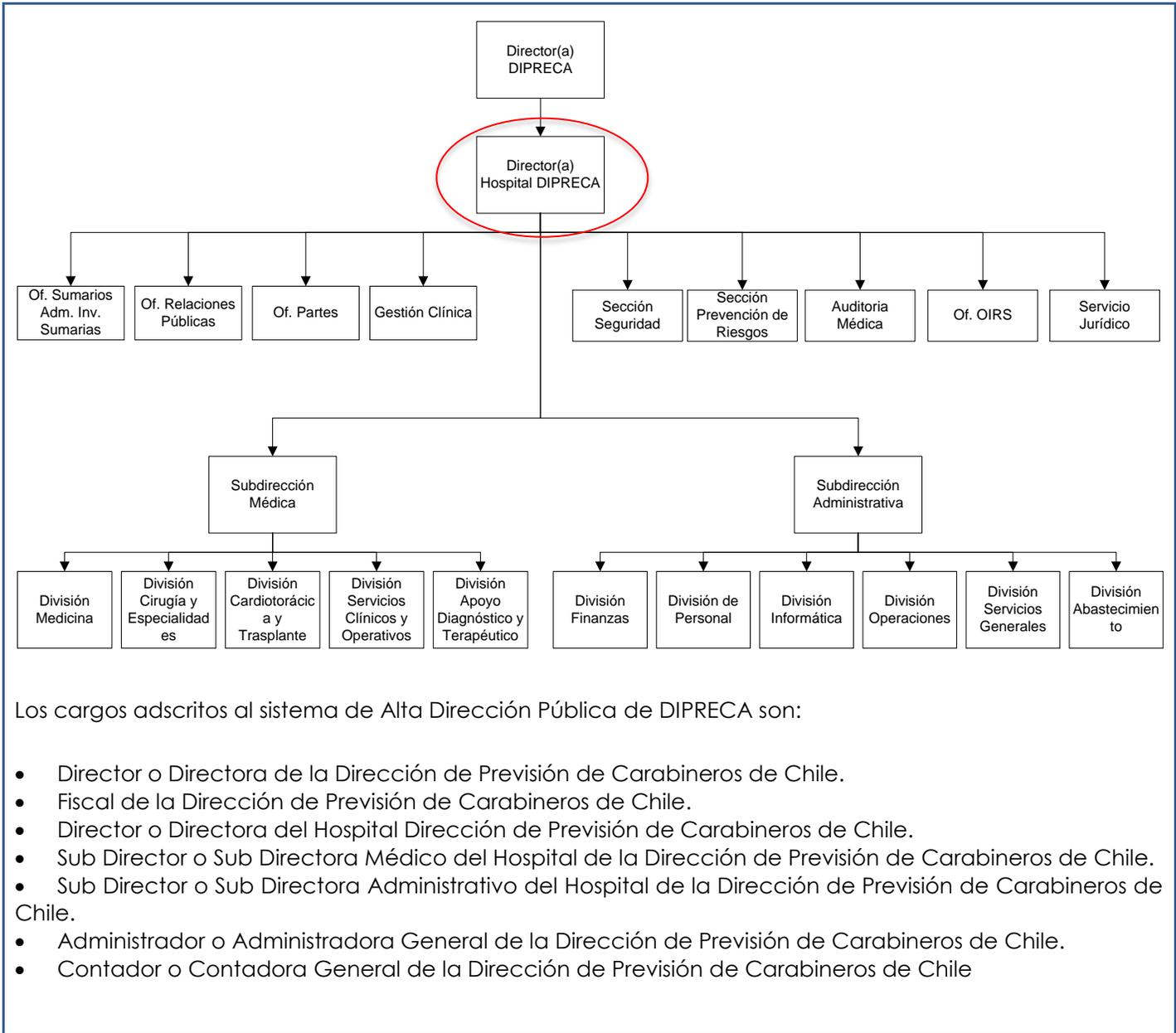
- Las áreas de gestión operacional,
- Recursos humanos,
- Finanzas
- La fiscalía institucional.
- Gremios asociados al hospital.
- Organizaciones de la sociedad civil.

#### **Clientes Externos:**

La población beneficiaria como su principal cliente. Además, se relaciona con:

- Ministerio de Salud y organismos de su dependencia,
- Superintendencia de Salud.
- Universidades e Institutos Profesionales y Técnicos,

### 3.4 ORGANIGRAMA



## **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.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/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.

Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1°, letra g), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.

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.