

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA CLÍNICO O CLÍNICA¹
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE PEÑALOLÉN CORDILLERA ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector o Subdirectora Clínico o Clínica le corresponderá dirigir la gestión clínico administrativa de cuidados y de apoyo clínico al diagnóstico, terapéutico y rehabilitación del establecimiento, con el fin de dar respuesta a las necesidades de salud de los pacientes del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente (CRSCO).

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Clínico o Clínica, en el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Establecer los procedimientos clínicos-administrativos que permitan una atención de salud eficiente, eficaz y de calidad, respetando la normativa vigente.
2. Asesorar al/a la director/a del CRSCO en las materias de su competencia.
3. Efectuar estudios, proponer planes y medidas de organización para optimizar la gestión de los servicios asistenciales del Centro.
4. Velar como parte del equipo directivo por el adecuado cumplimiento de las definiciones estratégicas del Establecimiento y del sector.
5. Liderar las estrategias que orienten la gestión del cuidado en la Institución y en todos los equipos interdisciplinarios.
6. Velar por la ejecución de tareas relacionadas con la gestión del cuidado de los pacientes.
7. Gestionar la producción clínica en coordinación con el equipo de la Subdirección Médica.
8. Asegurar la adecuada gestión del recurso humano a su cargo.
9. Desempeñar las demás funciones y tareas que le encomiende el/la directora/a del CRSCO.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12.11.2024.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola,

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	139 (122 contratadas y 17 honorarios)
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1.- Consolidar un modelo de atención que promueva una mayor participación de los usuarios en programas innovadores, alineándose con las necesidades expresadas por los usuarios y definidas por la Red.	1.1 Implementar y fortalecer el modelo que da cuenta de mayor participación usuaria en los programas de atención innovadores, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios y por la Red. 1.2 Optimizar los programas de apoyo clínico y cuidados, generando un impacto positivo en la eficiencia del proceso de atención y una mejora en la percepción de satisfacción del paciente.
2.- Asegurar la mejora de los procesos clínicos administrativos institucionales y de la adecuada estructura organizacional, que permita entregar la mejor respuesta a los requerimientos sectoriales y a las necesidades de los usuarios.	2.1 Desarrollar e implementar un plan que promueva la participación activa de los equipos en la mejora de la calidad de los servicios, contribuyendo al proceso de reacreditación del establecimiento. 2.2 Analizar, diseñar e implementar estrategias para asegurar el cumplimiento de la programación asistencial anual del establecimiento.
3.- Contribuir, en coordinación con la Red de Establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, a la materialización de prácticas innovadoras en gestión clínica que puedan ser replicables y que permitan la expansión y crecimiento del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.	3.1 Desarrollar una cartera de servicio de Gestión Clínica del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera, en el marco del enfoque RISS (Redes Integradas de Servicios de Salud) impulsados por el Minsal y por el SSMO. 3.2 Coordinar un plan de trabajo para el fortalecimiento de la gestión clínica con el Hospital Luis Tisné y los Centros de Atención Primaria de Salud.

² 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. Fortalecer la gestión interna de la subdirección clínica, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 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>4.2 Desarrollar un plan que fortalezca la atracción y retención de personal clínico, incorporando y manteniendo al personal.</p> <p>4.3 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo, incluyendo políticas, procedimientos y protocolos.</p>
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.014.658.-**

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

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 2 años de experiencia en cargos de directivos, gerenciales y/o jefaturas de equipos en materias de gestión clínica, en instituciones de salud públicas y/o privadas.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en gestión del cuidado y/o gestión de redes asistenciales en atención abierta y/o ambulatoria.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Posee competencias y conocimientos para desarrollar un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. 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 SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	329
Presupuesto Anual	M\$ 12.550.395.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Somos una Institución Pública de Salud acreditada, con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido, que brinda atención ambulatoria, especializada, integrada, segura e innovadora, contribuyendo a resolver las necesidades de salud de nuestro usuario y a su satisfacción, con alianzas estratégicas para la docencia e investigación.

Objetivos Estratégicos institucionales

OE1.-Desarrollar modelos y programas de atención innovadores, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios y por la Red.

OE2.-Aumentar la participación de los usuarios en la toma de decisiones institucionales, en los ámbitos que son de interés y prioridad para ellos.

OE3.- Fortalecer aquellos procesos internos que apunten a la resolutivez ambulatoria de los pacientes de la Red que se atienden en nuestro Establecimiento.

OE4.- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad de la Atención.

OE5.- Desarrollar una política institucional que potencie la innovación y apoye el desarrollo de proyectos.

OE6.- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos del Establecimiento, con el apoyo de tecnologías de la información y la comunicación.

OE7.-Fortalecer el patrimonio humano del CRSCO potenciando la calidad de vida laboral mediante la integración y participación de los trabajadores, generando condiciones y ambientes laborales saludables, basados en el respeto, no discriminación, dignidad y buen trato.

OE8.-Potenciar el talento individual y colectivo mediante la generación de estrategias y acciones que promuevan el desarrollo, perfeccionamiento profesional y la optimización de los subsistemas de gestión de personas.

OE9.-Asegurar la sustentabilidad financiera a través de una gestión que garantice el uso eficiente y la generación permanente de recursos, permitiendo así optimizar las condiciones del centro para entregar un mejor servicio a los usuarios de la Institución.

OE10.-Promover la gestión de la inversión que impulse el crecimiento y desarrollo institucional.

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente está emplazado en la comuna de Peñalolén, siendo sus principales usuarios adultos y niños provenientes preferentemente de las comunas de Peñalolén y Macul y de la población femenina bajo la jurisdicción del Servicio de Salud Metropolitano Oriente (Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Peñalolén, Macul). Esto comprende la atención aproximada de 80.000 personas anualmente.

Es un establecimiento público de salud que brinda atenciones especializadas de tipo ambulatorio en forma electiva y programada dando respuesta a interconsultas referidas preferentemente de los Centros de Atención Primaria de Peñalolén y Macul. Junto al adyacente Hospital Luis Tisné da cobertura de nivel secundario al Programa de la Mujer (Gineco-Obstetricia) para las beneficiarias Fonasa de las 9 comunas dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Al Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente le corresponde ejecutar acciones de fomento, promoción, protección, recuperación y rehabilitación de las personas enfermas. Estas acciones están orientadas a un continuo fortalecimiento y mejoramiento de la calidad, oportunidad y cobertura de las prestaciones que proporciona a sus usuarios, en especial mediante sistemas de gestión apropiados a estos fines y al eficiente empleo de los recursos. Este Centro atiende principalmente a los beneficiarios de Peñalolén (208.085) y Macul (114.489) y también a la población femenina beneficiaria del área oriente (300.000 aproximadamente).

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente está constituido por unidades clínicas especializadas, las que son responsables de las acciones de salud orientadas a satisfacer las necesidades de los usuarios referidos desde el nivel primario de atención.

En este contexto, el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente ha desarrollado un modelo de atención con énfasis en la ambulatorización, calidad, excelencia, innovación, integración y la satisfacción usuaria. Para esto a través de los años ha ido organizando la atención con lógica de programas y de la continuidad del cuidado de manera tal de ofrecer una atención de salud segura, oportuna y eficaz. Los principales bienes y servicios entregados por el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente son:

Actividad	2020	2021	2022	2023
Consultas Médicas de Especialidades	37.037	53.931	61.549	71.743
Exámenes de Imagenología	46.164	54.187	51.631	63.954
Exámenes de Laboratorio	586.049	688.386	636.624	713.045
Intervenciones Quirúrgicas	328	1.196	795	2.590
Atenciones Dental	10.565	15.635	17.965	21.856

La deuda operacional del CRSCO al 30/11/2023 corresponde a cero.

En relación a las listas de espera, al 31/12/2023, el CRSCO tiene 47.272 casos en esta condición, los cuales se dividen en 16.664 casos de consulta nueva y 30.608 casos de controles. El detalle por tipo de atención de las listas de espera del CRSCO es el siguiente:

Lista de Espera de Especialidades Médicas (consultas nuevas + controles)	
Ginecología General	10.312
Cardiología Adulto	7.365
Dermatología	4.781
Oftalmología	3.687
Cirugía General	3.132
Patología de Mama	3.051

Neurología Adulto	2.548
Otorrino	2.059
Medicina Interna	1.614
Pediatría General	845
Neurología Infantil	678
Psiquiatría Adulto	451
Psiquiatría Infantil	429
Medicina Física	345
Obstetricia (FAR)	102
Oncología Médica	65
TOTAL	41.464
Lista de Espera de Especialidades Odontológicas (consultas nuevas + controles)	
Dental-Ortodoncia y Ortopedia Dental	1.589
Dental-Prótesis Removibles	1.477
Dental-Endodoncia	804
Dental-Cirugía y Patología Bucal	743
Dental-Oclusión y Disfunción	647
Dental-Periodoncia	501
Dental-Implantología	47
TOTAL	5.808

Respecto de proyectos de inversión, a la fecha la Habilitación de Quimioterapia en el CRSCO se encuentra en el listado priorizado de Proyectos de Inversión en Cáncer del Ministerio de Salud, asociado en particular a la Unidad de Quimioterapia para el Polo Peñalolén del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, para la atención de los cánceres de la mujer y tumores sólidos digestivos, cáncer gástrico, esófago y colo-rectal de toda la población adulta de Peñalolén y Macul, que contará con 15 sillones.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Externos

La población usuaria es el principal cliente externo.

Instituciones Públicas (Ministerio de Salud, FONASA, Servicio de Salud Metropolitano Oriente, entre otros).

Directivos de otros establecimientos de la red de salud tanto de Atención Primaria como Hospitalaria, en lo referido a los procesos asistenciales de referencia y contrarreferencia de pacientes.

Clientes Internos

Los principales clientes corresponden a la Dirección del establecimiento en su conjunto y a los integrantes de la Subdirección Médica y de la Subdirección de Administración y Finanzas con sus correspondientes Coordinadores Técnicos y Jefes de Departamentos y Unidades, junto a los trabajadores del CRSCO. Junto con ello, existe una relación con comités e instancias de trabajo al interior de la organización (IAAS; calidad; riesgos; farmacia; listas de espera; ética asistencial; salud del personal; ausentismo laboral; capacitación; convivencia laboral; innovación; gestión del cuidado; RAD, entre otros).

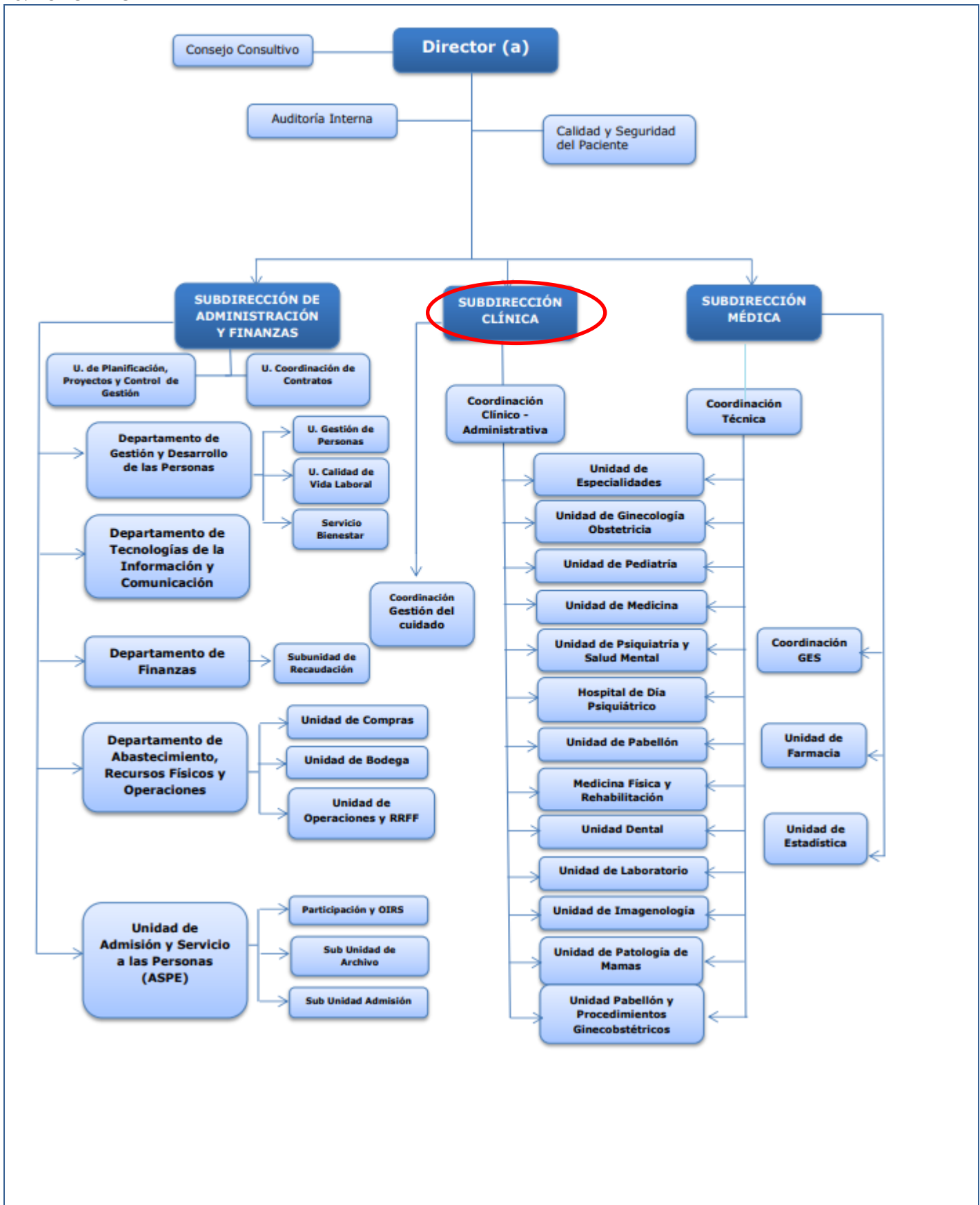
En la actualidad en el Centro de Referencia de Peñalolén Cordillera Oriente existen tres organizaciones gremiales regidas por las Ley N° 19.296, correspondiendo a la ADEFUN (Asociación de Funcionarios del CRSCO), APRUS (Asociación de Profesionales) y APROLMED (Asociación de Profesionales de la Ley Médica).

La primera de ellas, y la más antigua, creada en el año 1999, es la Asociación de Funcionarios del CRSCO (ADEFUN), que reúne fundamentalmente a personal de los estamentos técnico, administrativo y auxiliar. En la actualidad tiene 130 afiliados, que representa aproximadamente al 88% de la dotación vigente de esos estamentos. Su última conformación está validada en la Resolución Exenta N° 1891, de 2024, del CRS de Peñalolén Cordillera Oriente.

La segunda, creada a comienzos del año 2018, es la Asociación de Profesionales (APRUS), que reúne únicamente a profesionales de la Ley N° 18.834. En la actualidad tiene 76 afiliados, que representa aproximadamente al 72% de la dotación vigente de ese estamento. Su última conformación está validada en la Resolución Exenta N° 871, de 2023, del CRS de Peñalolén Cordillera Oriente.

Finalmente, la más reciente desde el año 2019, es la Asociación de Profesionales de la Ley Médica (APROLMED), que reúne al personal médico cirujano, cirujano dentista, químico farmacéutico y bioquímico regulado por la Ley N° 19.664. En la actualidad tiene 52 afiliados, que representa aproximadamente al 85% de la dotación vigente de ese cuerpo legal. Su última conformación está validada en la Resolución Exenta N° 795, de 2023, del CRS de Peñalolén Cordillera Oriente.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Los siguientes cargos del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director o Directora

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Médico/a.
2. Subdirector o Subdirectora de Administración y Finanzas.
3. Subdirector o Subdirectora Clínico o Clínica

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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/as altos/as 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/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.