

SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL¹
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 Subdirector o Subdirectora Médico le corresponde dirigir, coordinar y controlar la gestión pública, gestión clínica y asistencial del establecimiento, en concordancia con el modelo de autogestión y autofinanciamiento hospitalario, con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria mediante la ejecución de planes y programas que permitan contribuir al logro de los objetivos sanitarios y metas del Hospital.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Médico, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer al Director o Directora del Hospital los planes y programas, relativos a presupuestos, utilización de infraestructura clínica, acciones de salud y necesidades de capacitación, con el objeto de entregar servicios médicos oportunos y de calidad en función de la demanda del área de administración de fondos de Salud de DIPRECA.
2. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la Red de Salud Institucional, para lograr establecer instancias de colaboración e integración en la entrega de prestaciones y oferta de especialidades a la población beneficiaria.
3. Liderar las funciones asistenciales de investigación, extensión y administración de los servicios clínicos, así como la atención especializada de la población beneficiaria.
4. Evaluar e implementar los proyectos de inversión en el ámbito clínico, orientados a mejorar la calidad de las prestaciones y su incremento de acuerdo a las necesidades y recursos asociados.
5. Otorgar acceso oportuno, igualitario, universal y solidario a las prestaciones de salud de imponentes y beneficiarios bajo parámetros de calidad, equidad y responsabilidad en un sistema de atención de salud en red.
6. Asesorar a la Dirección del Hospital en materias de gestión clínica y asistencial, facilitando la toma de decisiones en relación con las acciones de salud a ejecutar, en concordancia con el modelo de autogestión y autofinanciamiento.
7. Proponer metas de producción anuales para las áreas de dependencia y velar por el cumplimiento de éstas, centrandó el foco en la gestión productiva clínica, la calidad y seguridad de las prestaciones y satisfacción usuaria y otros que sean definidos por la Dirección.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-11-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	30
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	1.039
Presupuesto que administra	\$17.810.116.284

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. Fortalecer el modelo de atención de los pacientes que permita asegurar la calidad y atención en forma oportuna.	<p>1.1. Diseñar, proponer e implementar nuevas estrategias que permitan mejorar el trato al usuario interno y externo, desarrollando un plan de mejora continua que dé solución a los problemas planteados.</p> <p>1.2. Generar e implementar un plan de trabajo que permita asegurar la oportunidad en la atención ambulatoria y hospitalizados, disminuyendo las listas de espera, tanto en prestaciones diagnósticas como procedimientos e intervenciones quirúrgicas.</p>
2. Generar estrategias para aumentar la producción asistencial, utilizando eficientemente los recursos disponibles.	<p>2.1. Implementar y controlar los centros de responsabilidad (de ingresos y costos) para cada División y/o Servicios Clínicos, estimando la demanda de prestaciones y la dotación óptima por cada una de ellas.</p> <p>2.2. Proponer un plan de inversiones anual, que respondan a la demanda de prestaciones médicas de la Administradora de Fondos de Salud de DIPRECA.</p> <p>2.3. Mejorar la eficiencia en la gestión de pabellones, camas y operación de los Servicios, mediante la optimización del uso de recursos utilizados en la actividad propia del servicio.</p>
3. Apoyar el proceso de acreditación del Hospital, que permita la autogestión, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.	3.1. Liderar el plan en el ámbito de su competencia y acorde a la planificación del Director del Hospital, que contribuya a mantener la acreditación institucional, mediante estrategias de coordinación interna para el cumplimiento de los estándares exigidos, realizando, además, el seguimiento y revisión de los avances en los procesos de calidad y seguridad del

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>paciente.</p> <p>3.2. Establecer un plan de trabajo para fortalecer los procesos de gestión asociados con la normalización hospitalaria.</p>
<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos para potenciar talento y competencias, promoviendo ambientes laborales saludables, inclusivos y participativos, con enfoque de género e integridad pública en el ejercicio de funciones.</p>	<p>4.1. Desarrollar un plan para fortalecer los equipos de trabajo a través de la colaboración con instituciones formadoras, gestionando su desempeño con metas alineadas y desafiantes que promuevan su desarrollo continuo.</p> <p>4.2 Fomentar acciones de buenas prácticas institucionales que promuevan la integración y participación de los equipos de trabajo, contribuyendo a mejorar el clima laboral, conforme a las normas de gestión y desarrollo de las personas.</p> <p>4.3 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del equipo de trabajo, así como en políticas y procedimientos, promoviendo también la integridad pública y fortaleciendo los principios de probidad y altos estándares éticos.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 72%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.662.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.840.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.306.000.-</p> <p>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.</p> <p>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 1°, letra g, de la Ley 18.458).</p> <p>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</p>
--

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 4° de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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 médico cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo N° 129 del Código Sanitario; Artículos 18 y 19 del Decreto Supremo N° 161, de 1982, del Ministerio de Salud; Decreto Supremo N° 355 del Ministerio de Defensa Nacional; e inciso final del artículo 40° de la 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 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 directivos, gerenciales y/o jefaturas en materias de gestión clínica en instituciones de salud públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo. *

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia en las siguientes materias: Gestión en Calidad, operativa y/o presupuestaria.

***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.**

³ 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.

2.3 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.

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 y alineadas 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 diálogo 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. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. 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.

C5. 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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.470
Presupuesto Anual	\$105.768.133.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

Misión

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar la oportunidad de los servicios otorgados a nuestros beneficiarios, mediante una mejora en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de mejoras en los procesos y procedimientos internos.
2. Mejorar el acceso a los servicios previsionales, de salud y asistenciales, mediante la incorporación de tecnología, mejora de los sistemas de información y modernización de los procesos y canales de comunicación hacia los beneficiarios.
3. Aumentar la satisfacción de nuestros beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios.

Los principales servicios otorgados son los siguientes:

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) Pensiones
- b) Prestaciones de Salud
- c) Asistencia jurídica
- d) Asistencia social
- e) Asistencia financiera

Clientes

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, atiende a más de 260.000 beneficiarios, que son:

- Pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Cargas Familiares de los pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Personal en servicio activo de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Actualmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile se encuentra implementando un Plan de modernización de las áreas de pensiones, imposiciones y

préstamos, que incluye el desarrollo e implementación de nuevas plataformas informáticas para estas unidades de negocio, que incluyen nuevas formas de gestionar y controlar la operación y el presupuesto para estos productos, así como la incorporación de nuevos controles que permitan asegurar que la entrega de los beneficios previsionales se enmarque en el marco de la legalidad vigente, para de esta forma mejorar la entrega de productos y servicios a los beneficiarios del sistema.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile – DIPRECA- , es la Institución de la administración pública que proporciona el servicio de previsión social para el personal en servicio activo y en situación de retiro. Es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica que consta en el Decreto Ley N°844 dictado en el año 1975. Además cubre las necesidades de previsión y salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile

Cobertura Territorial

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cuenta con presencia en 15 Regionales las que son:

- * Arica
- * Iquique
- * Antofagasta
- * Copiapó
- * La Serena
- * Viña del Mar
- * Rancagua
- * Talca
- * Concepción
- * Chillán
- * Temuco
- * Valdivia
- * Puerto Montt
- * Coyhaique
- * Punta Arenas

Esto, además de los más de 200 Centros de Atención Presencial habilitados en convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red Chile Atiende, que permiten ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares del país, entregando algunos servicios de DIPRECA a nivel nacional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector o Subdirectora Médico tiene como cliente interno a la Dirección del Hospital en lo relativo a materias de Salud, el que está compuesto por

- Director/a del Hospital
- Subdirector/a Administrativo/a del Hospital
- Auditor/a Médico del Hospital
- Unidad de Negocio Administración de Fondos de Salud de DIPRECA

Debe relacionarse con el equipo de salud multidisciplinario que trabaja en el establecimiento, preferentemente médicos, químicos farmacéuticos y coordinadores técnicos de unidades clínicas en materias asistenciales, tales como:

- Servicios Clínicos
- Unidad de Pacientes Críticos: Unidad de Cuidados Intensivos (U.C.I.) y Unidad de Tratamientos Intensivos (U.T.I.)
- Centro Cardiovascular
- Unidad Infecciones Asociadas a la Atención de Salud (IAAS)
- Centro Médico de Especialidades
- Servicio Medicina Física y Rehabilitación
- Laboratorio Central
- Coordinación de Enfermería
- Comité Médico-Administrativo
- Comité de Abastecimiento
- Comité de Ética

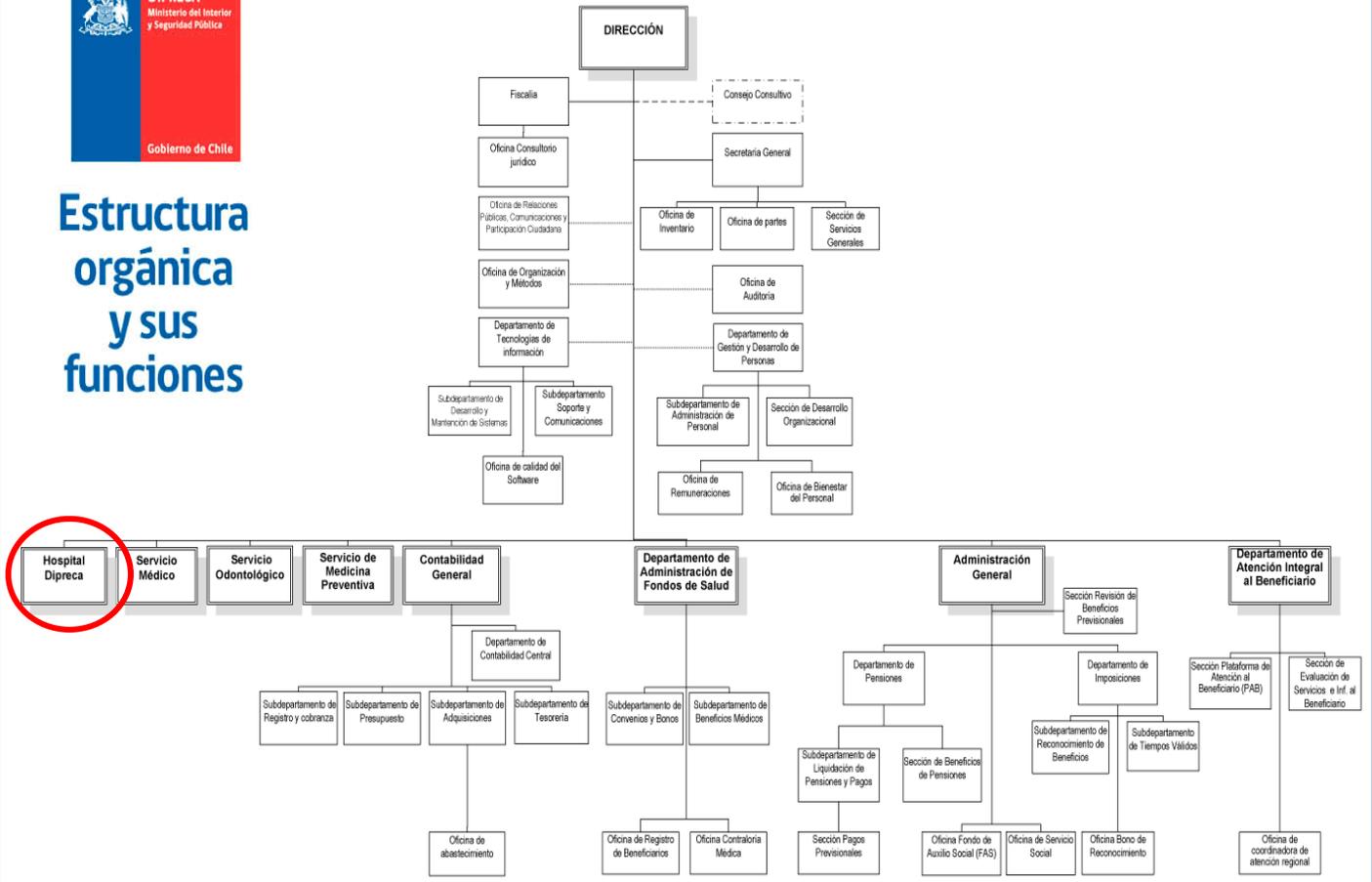
El/la Subdirector/a Médico mantiene contacto con los usuarios de la red institucional a través del Hospital de Carabineros de Chile, los centros de salud familiar (consultorios y policlínicos) y del propio hospital que integra la red de salud de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Del mismo modo, se relaciona con los establecimientos e instituciones que componen la red de servicios de salud pública, con el Ministerio de Salud y con el Fondo Nacional de Salud y cuando la situación lo amerita con la red privada del país, atendida la gestión clínica/comercial del establecimiento.

3.4 ORGANIGRAMA



Estructura orgánica y sus funciones



Los cargos adscritos a Alta Dirección Pública (ADP) de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile son:

I Nivel Jerárquico

- Director o Directora de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II Nivel Jerárquico

- Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Subdirector o Subdirectora Médico del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Subdirector o Subdirectora Administrativo del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Administrador o Administradora General de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Contador o Contadora General de la Dirección de Previsión de Carabineros.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o por el Comité de Selección, según el caso. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

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

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

- A los cargos de Subdirectores Médicos de Hospital, no les resultan aplicables las normas sobre dedicación exclusiva.
- Conforme así lo dispone el artículo sexagésimo sexto de la ley N° 19.882, a los cargos de Subdirector Médico de Hospital, no les resultan aplicables las normas que exigen desempeñarse con dedicación exclusiva. Tampoco les resultan aplicables las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1° de la ley N° 19.863.
- En todo caso, los cargos a que se refiere el párrafo anterior serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.

Posibilidad de optar por un régimen laboral de 33 horas semanales

- Conforme así lo dispone el artículo sexagésimo sexto de la ley N° 19.882, los cargos de Subdirector Médico podrán desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, de conformidad a la elección que realice el postulante seleccionado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.
- Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada.

Posibilidad de ejercer docencia y actividad clínica y asistencial, si se opta por un régimen laboral de 44 horas semanales

- Los médicos cirujanos nombrados en cargos de Subdirectores Médicos de Hospital, si optan por una jornada laboral de 44 horas semanales, con dedicación exclusiva, pueden desarrollar actividad docente, por un máximo de doce horas a la semana, 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 Superior del Servicio.
- Este 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 Jefe Superior de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas.

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 8º, 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.
- Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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 1º, 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.