

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, físicos y de abastecimiento, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital, asegurando la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa, de acuerdo con el marco legal y normativa vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Trabajar en conjunto con la Dirección del establecimiento y las respectivas Subdirecciones, para dar cumpliendo en forma oportuna y eficiente a los compromisos institucionales, en el ámbito de su competencia.
2. Liderar la gestión administrativa eficiente en las áreas de recursos físicos, financieros, informáticos y tecnológicos del establecimiento, coordinando sus estrategias y acciones con la concesionaria, en beneficio de los usuarios del sistema.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, formulando el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público, monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
5. Coordinar la implementación de sistemas de información, que permita la automatización de los procesos clínicos y administrativos al interior del establecimiento, contar con datos de calidad, entregados de manera oportuna, y que garanticen la integración con la Red Asistencial.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	136
Presupuesto que administra	\$62.539.997.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar y fortalecer los procesos de gestión financiera y administrativa, que permita avanzar en sistemas de control y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros.	<p>1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, manteniendo el equilibrio financiero, en un contexto de puesta en marcha y habilitación del nuevo hospital.</p> <p>1.2 Velar por la mantención del equipamiento, a través de un Plan de trabajo en conjunto con la concesionaria, el que debe ser actualizado de manera anual y validado por el Servicio de Salud.</p> <p>1.3 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos propios, pago oportuno de proveedores, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p>
2. Liderarlos procesos de abastecimiento, que permitan resguardar la calidad, oportunidad y continuidad de las atenciones.	<p>2.1 Formular un plan estratégico, que asegure un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas.</p> <p>2.2 Desarrollar iniciativas innovadoras en el ámbito de las compras públicas, que asegure la optimización de los recursos disponibles para la entrega de prestaciones.</p>
3. Colaborar activamente en los procesos de acreditación de calidad, autogestión, y otros compromisos institucionales, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario.	<p>3.1 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la acreditación del establecimiento y dentro de las esferas de su competencia, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos.</p> <p>3.2 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de mantener los estándares de establecimiento autogestionado en Red.</p> <p>3.3 Participar en instancias de trabajo con usuarios internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar, en el contexto del funcionamiento del nuevo Hospital.</p>

<p>4. Desarrollar e introducir sistemas de información y tecnología, integradas con la Red, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios.</p>	<p>4.1 Generar un plan de trabajo que permita implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos.</p> <p>4.2 Generar estrategias para fortalecer la Automatización de todos los procesos clínicos y administrativos.</p>
<p>5. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.</p>	<p>5.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>5.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuaria.</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 5° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 70%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$3.739.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Occidente</p> <p>Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.</p>
--

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado*.

Fuente: Artículo N° 2 DFL N° 29, 24 de agosto 2017, Ministerio de Salud.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia:
- Instituciones de Salud

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o jefaturas, en materias afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, 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
<p>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.976
Presupuesto Anual	\$62.539.997.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado; y 10 con rasgos de ruralidad, a saber, Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflo y Padre Hurtado.

La red asistencial está compuesta por 7 Hospitales, 1 Centro de Referencia de Salud (CRS), 33 Centro de Salud Familiar (CESFAM), 21 Posta de Salud Rural, 19 Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF), 23 Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 8 Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM) y 4 Servicio de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR).

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda es un establecimiento autogestionado de alta complejidad, que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada.

Durante el año 2020 fue inaugurado el nuevo Establecimiento, ubicado en la Comuna de Cerro Navia, y cuenta con un total de 523 camas.

Misión

"Somos un Hospital Público que contribuye a la salud de nuestra comunidad, en forma humana, oportuna y segura".

Visión

"Ser un Hospital Público moderno, de excelencia técnica y humana, inclusivo e integrado a la red y a la comunidad".

Valores

Respeto, Trabajo en Equipo, Compromiso, Ética, Empatía y Excelencia.

Cobertura territorial

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, es parte del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, y centro de referencia en Urgencia Infantil, atiende las poblaciones de las comunas de Cerro Navia, Pudahuel, Parte de Quinta Normal y Renca, y derivación de Peñaflo y Curacaví.

Mapa Planificación Estratégica 2019-2021

El Mapa de Planificación Estratégica del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda, aprobada mediante Resolución Exenta N°5188 de fecha 28 de junio de 2019, se detalla a continuación:

	SUSTENTABILIDAD FINANCIERA	EFICIENCIA OPERACIONAL	GESTIÓN CLÍNICA	EXCELENCIA DE LA ATENCIÓN
USUARIOS		Asegurar la integración en Red.	Mejorar la calidad de la atención con foco en el paciente.	Mejorar la satisfacción usuaria.
PROCESOS	Desarrollar las TICS.	Desarrollar la gestión por procesos.	Desarrollar el modelo de atención en salud.	Lograr que los pacientes tengan atenciones oportunas y resolutivas.
FINANCIERA	Procurar el Equilibrio Financiero.	Asegurar control adecuado de los servicios concesionados.	Mejorar la gestión clínico-financiera.	Asegurar el traslado y puesta en funcionamiento del nuevo hospital
APRENDIZAJE Y DESARROLLO	Atraer y fidelizar recurso humano de excelencia.	Fortalecer el desarrollo de las personas del Hospital.	Fortalecer la docencia y la investigación.	Gestionar el cambio cultural en el hospital nuevo.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Actividad	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Consultas de Urgencia(médicas) (Urgencia Infantil y Urgencia Maternal)	98.239	96.833	92.436
Consultas de Especialidad	141.680	142.380	136.676
Total	239.919	239.213	229.112
Total de Partos	3.095	3.474	3.280
Cesáreas	1.193	1.434	1.433
% cesáreas	38,50%	41,28%	43,69%
Indicadores de hospitalización:			
Egresos	16.312	16.758	16.624
Índice Ocupacional	83,65	84,26	86,40
Promedio Días Estada	6,53	6,62	7,00
Total Intervenciones Quirúrgicas	17.857	13.485	15.992
Mayores	9.321	8.148	9.567
Menores	8.536	5.337	6.425
Mayores ambulatorias	2.306	2.163	2.502

FUENTE: Departamento de Estadísticas y Gestión de Información.

El Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda tiene una lista de espera quirúrgica de 2.225 casos, al 31 de mayo de 2020.

En cuanto a los aspectos financieros, la deuda de este establecimiento asciende a \$6.829.397.054.-, al 31 de mayo de 2020.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Clínico Dr. Félix Bulnes Cerda le corresponde interactuar con:

- Equipo Directivo: Director/a, Subdirector/a Médico/a, Director/a de Atención Ambulatoria, Subdirector/a Apoyo Clínico, Subdirector/a de Gestión del Cuidado, Subdirector/a de Desarrollo y Subdirector/a de Gestión de Personas. Con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- Jefes de Servicios, Departamentos y Unidades de apoyo, según la materia de su competencia.
- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Establecimiento.

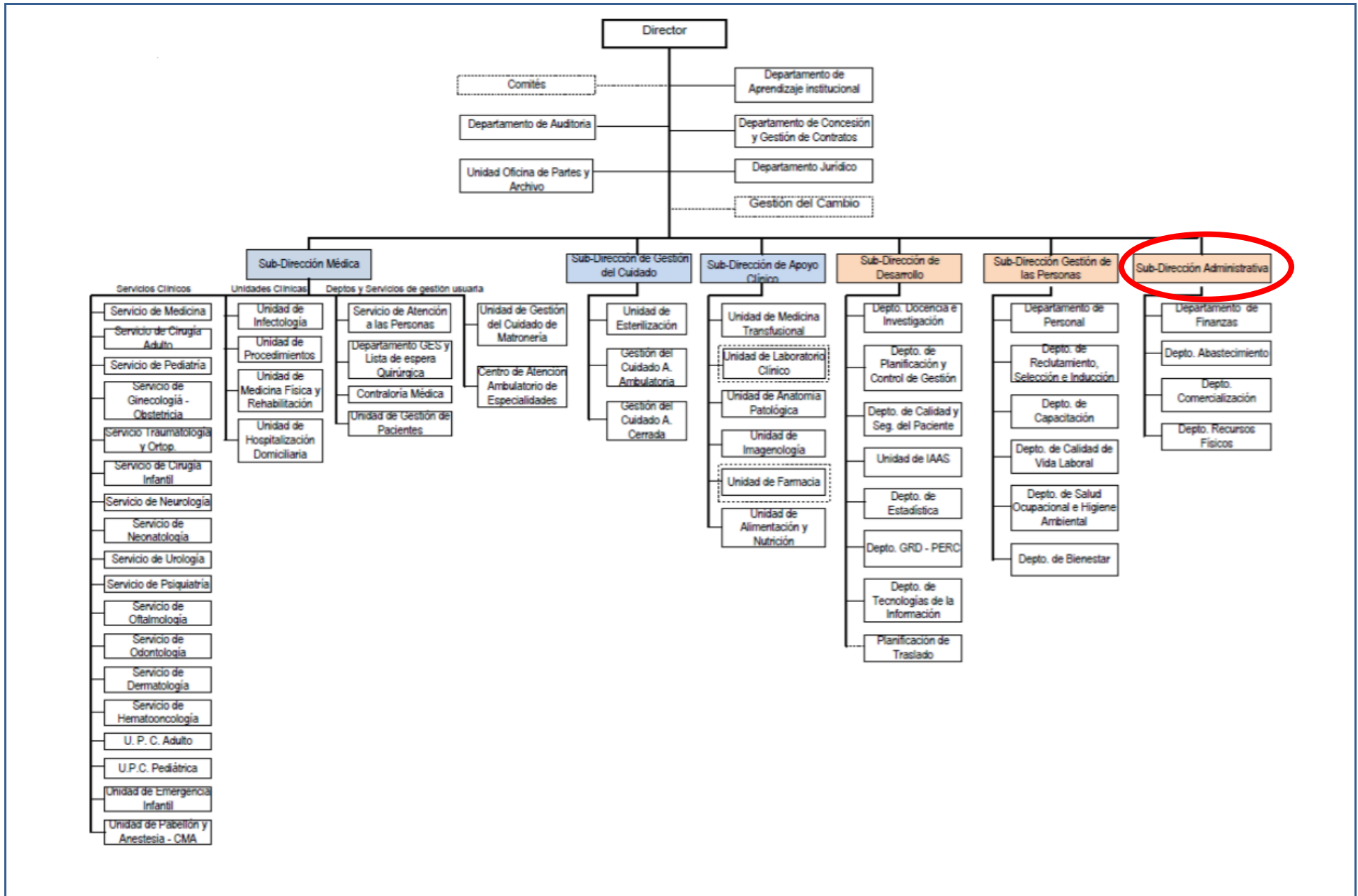
Clientes Externos

- Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial, convenios suscritos y cumplimiento de las Garantías GES. Así como la recuperación del copago cuando corresponda.
- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Proveedores y Mercado Público, para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.
- División de Presupuestos del Ministerio de Salud.

Actores Claves

ASOCIACIÓN	Nº Afiliados
FENPRUS-APRUS	237
FENATS	112
Asociación funcionarios HFBC	447
Asociación Funcionarios Médicos	302
TOTAL	1098

3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Administrativo/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Médico/a Instituto Traumatológico
- Director/a Hospital de Melipilla
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital de Talagante
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Talagante
- Director/a Hospital Curacaví
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curacaví

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.