

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. GUILLERMO GRANT BENAVENTE
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Biobío, Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

A el/la Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento. -
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, a través de la red de salud regional con altos niveles de eficiencia y calidad, centrados en el usuario y en directa respuesta a las metas y necesidades del ámbito de acción del Servicio de Salud Concepción, en los diferentes niveles de complejidad requeridos.
4. Supervisar y controlar la gestión de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial, en estrecho vínculo con su equipo de trabajo y comités asesores.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno, promoviendo la satisfacción usuaria.
6. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del Servicio de Salud Concepción.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-04-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	17
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	4.380
	Presupuesto que administra	M\$154.951.490

Fuente: Depto. Finanzas del Servicio de Salud Concepción.

Depto. Planificación y Control de Gestión de Personas del Servicio de Salud Concepción.

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 GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Asegurar la entrega de una atención de calidad, segura y oportuna a los usuarios del establecimiento, avanzando a hacia la excelencia en la atención.	<p>1.1 Gestionar el oportuno cumplimiento de las garantías GES y No GES, mejorando la capacidad productiva de los servicios clínicos.</p> <p>1.2 Mantener los estándares de acreditación como prestador GES.</p> <p>1.3 Fortalecer la gestión de la demanda asistencial, mejorando la oportunidad en la atención quirúrgica y ambulatoria, optimizando la integración del establecimiento a la Red.</p>
2. Velar por la mejora continua de los procesos clínicos y administrativos, permitiendo entregar la mejor respuesta a las necesidades de los usuarios y a los requerimientos sectoriales.	<p>2.1 Asegurar y fortalecer estrategias que permitan optimizar la producción del hospital, ajustándose a la programación clínica y optimizando el uso de sus recursos disponibles.</p> <p>2.2 Cumplir progresivamente los estándares de autogestión, incrementando anualmente el porcentaje de cumplimiento.</p>
3. Optimizar permanentemente el uso de los recursos financieros disponibles para el establecimiento, contribuyendo así a la	<p>3.1 Asegurar el cumplimiento de las estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero, la reducción de la deuda y la administración eficiente de sus recursos.</p>

<p>sustentabilidad financiera.</p>	<p>3.2 Optimizar el proceso de compra del establecimiento, ajustándose al marco normativo vigente para las compras públicas.</p>
<p>4. Potenciar equipos humanos colaborativos, eficientes e integrados en el hospital, para otorgar una mejor atención de los usuarios, así como desarrollar los talentos y habilidades de los funcionarios.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar estrategias de gestión de personas, que generen oportunidades de desarrollo profesional, potenciando talentos y habilidades funcionarias.</p> <p>4.2 Potenciar estrategias para atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia docente-clínico asistencial.</p>
<p>5. Potenciar la participación de funcionarios y de la comunidad con el objetivo de fortalecer la gestión hospitalaria.</p>	<p>5.1 Fortalecer redes de trabajo con los actores relevantes de la comunidad, en concordancia con la planificación y objetivos estratégicos del sector.</p> <p>5.2 Fortalecer y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezca los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital.</p> <p>5.3 Fortalecer redes de trabajo, de referencia y contra referencia, con los establecimientos de la atención primaria de su red de salud.</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.

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **90%** Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.079.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

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

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

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

Fuente: Sección Remuneraciones del Dpto. Gestión de las Personas de la Red del Servicio de Salud Concepción.

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. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C2. GESTIÓN DE REDES

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.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de

prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	4.380
Presupuesto Anual	M\$154.951.490

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO Y/O HOSPITAL

El Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente pertenece al Servicio de Salud Concepción, que alberga una población total de 238.092 habitantes, siendo 145.097 beneficiarias por FONASA.

Este hospital es un establecimiento de salud de alta complejidad, que cubre además de la población antes señalada, aquellas necesidades de la provincia de Arauco y en ciertas prestaciones muy complejas, atiende a los otros dos Servicios de la Región (Talcahuano, Bio-Bío) y Servicio de Salud Araucanía Norte, que pertenece a la región de la Araucanía.

Actualmente su organización asistencial clínica cuenta con 16 Servicios Clínicos: Pediatría, Obstetricia y Ginecología, Medicina, Cirugía, Neurocirugía, Neurología, Dermatología, Urología, Otorrinolaringología, Oftalmología, dental, Oncología, Psiquiatría, Quemados, Cirugía Infantil y Pensionado.

Diez (10) Unidades de Apoyo Clínico Terapéutico.

Tres (3) Unidades de Paciente Crítico (Medicina, Quirúrgica, y Pediátrica), Pabellón y Anestesia, Unidad de Emergencia, Unidad de Diálisis, Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU), Radioterapia, Medicina Física y Unidad de Medicina Transfusional. Un (1) Centro de Atención Ambulatoria de Alta Complejidad. Cuatro (4) Unidades de Apoyo Clínico al Diagnóstico, Laboratorio Clínico, Imagenología, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear.

El Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente se caracteriza por ser un centro de referencia regional y del Sur del País para la alta especialidad médica. Esta condición, sumado al aumento de pacientes y a la propia realidad epidemiológica de la región, hace que el hospital se vea fuertemente exigido por la demanda asistencial, lo que conlleva un notable y constante desafío en relación con la atención oportuna a los usuarios del establecimiento.

Misión institucional:

Brindar atención de salud que cubra los requerimientos y particularidades de nuestros usuarios y comunidad, con una experiencia para el paciente empática, resolutiva y oportuna, con una amplia cobertura de prestaciones y con gran capacidad de abordar lo complejo, en coordinación con la red de salud, centros educacionales y la comunidad.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Realizar una gestión efectiva de recursos humanos abarcando todas las

etapas del ciclo de vida laboral.

2. Fortalecer los vínculos con cada institución integrante de la red asistencial, así como organizaciones del ámbito de la docencia e investigación, que permita optimizar la atención a los usuarios.

3. Propender el equilibrio financiero en periodo presupuestario resguardando el cumplimiento de la normativa vigente.

4. Incorporar a la gestión clínica administrativa la prevención y control de riesgos asociados a la atención de pacientes, utilizando como herramientas la mejora continua de la calidad.

5. Mejorar la satisfacción del usuario externo de la institución.

6. Disponer de sistemas de información confiables y seguros para el mejoramiento de la gestión clínica y administrativa del hospital.

Cobertura territorial:

La población beneficiaria corresponde a **145.097** usuarios (FONASA) de los **238.092** habitantes de la Comuna de Concepción.

Bienes y servicios (*):

PRESTACION	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Consulta especialidades	280.504	299.411	163.889
Consulta de emergencias	132.511	139.362	75.527
Intervenciones quirúrgicas mayores	20.721	18.144	12.396
Intervenciones quirúrgicas menores	9.439	10.035	5.572
Exámenes radiológicos	75.179	112.832	70.128
Exámenes de laboratorio	3.611.500	3.896.551	3.045.448
Partos	2749	2.771	2.251
Cesáreas	1.143	1.150	955
Ecotomografías	56.110	61.740	5.517
TAC	52.518	56.529	40.700
Odontológicas Especialidades	53.197	54.819	16.638
Otras - Cirugías Mayores Ambulatorias	3.663	3.373	2.036

ATENCIÓN CERRADA	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
Nº de camas	887	887	882
Egresos	32.151	32.330	26.674
Promedio días estada	8.0	7.7	8.9
Índice Ocupacional	81.3	82.7	76.1

LISTAS DE ESPERA	Año 2020, DIC
Total, de egresos (I.Q y especialidades)	50.892
Lista de espera I.Q no GES	9.968
Lista de espera especialidades no GES	33.984

La deuda financiera del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente a diciembre de 2020, asciende a: M\$4.161.520.-

(*) Fuente: Departamento de Información de Salud, Servicio de Salud Concepción.
Departamento Finanzas, Servicio de Salud Concepción.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Cientes Internos:

El/la Director/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.

El/la directora/a del Servicio de Salud Concepción, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.

Los/as Subdirectores/as del Servicio de Salud Concepción, en sus áreas de competencia correspondiente a gestión asistencial, del cuidado, de recursos físicos y financieros y de recursos humanos.

Equipo Directivo para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.

Las asociaciones de funcionarios/as del Hospital de Coronel, FENATS, FENPRUSS, FERTESS y ASENF.

Comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

Cientes Externos:

La población usuaria como su principal cliente.

Ministerio de Salud.

Directivos/as de la red asistencial: jefes/as de Departamentos de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios de Atención Primaria de la Provincia de Concepción y la Región, para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.

Organizaciones comunitarias, donde el Director/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente participa de los Consejos Consultivos o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.

Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

Universidades y centros formadores: por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicas en salud en su proceso de formación, con los que se mantiene convenios vigentes.

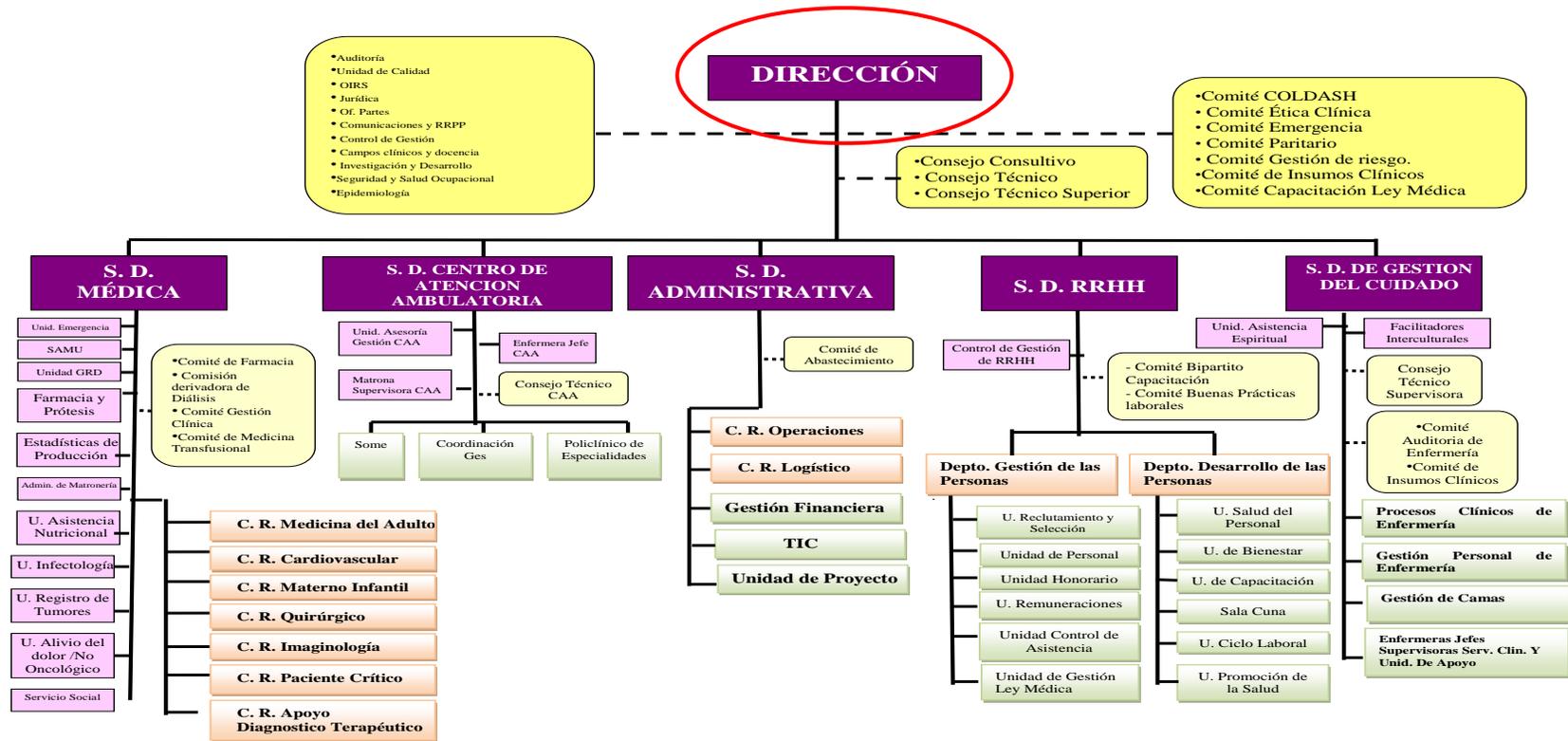
Actores claves:

Asociaciones de funcionarios/as (*):

Asociación	Número de asociados/as
FENATS	263
FENPRUSS	76
FERTESS	52
ASENF	83

(* Fuente: Descuentos realizados por la Sección Remuneraciones, del Depto. Gestión de la Personas de la Red, marzo 2021.-

ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema:

Los cargos del servicio de salud Concepción, adscritos al sistema de alta dirección pública son 14:

- Director/a de Servicio
- Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a de Gestión Asistencia red SSC
- Subdirector/a Administrativo red SSC
- Director/a Atención Primaria de Salud SSC
- Subdirector/a Médico/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Director/a Hospital de Lota
- Subdirector/a Medico Hospital de Lota
- Subdirector Administrativo Hospital de Lota
- Director/a Hospital de Coronel
- Subdirector/a Medico Hospital de Coronel
- Subdirector Administrativo Hospital de Coronel
- Director/a Hospital Traumatológico de Concepción

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.