

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO/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 Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente, le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión de las áreas financiera, física, informática y logística, con el fin de contribuir al logro de los objetivos, metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de su institución.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, logísticos, operacionales, financieros y abastecimiento del establecimiento, garantizando su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Monitorear el marco financiero de apoyo al cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y el Fondo Nacional de Salud.
3. Proponer estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento, asegurando la calidad de las acciones de salud, principalmente a través de procesos logísticos de apoyo y estructuras idóneas a tal fin.
4. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
5. Gestionar los sistemas y la información presupuestaria y financiera con que deben contar los directivos del establecimiento, así como los funcionarios y los usuarios.
6. Realizar el estudio y propuesta del proyecto de presupuesto del establecimiento y la asignación de recursos por subtítulo e ítem, en concordancia con el modelo de gestión y el modelo de salud.
7. Asesorar administrativamente al equipo directivo del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.

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

N° Personas que dependen directamente del cargo	489
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	4380
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
<p>1. Optimizar la planificación, desarrollo y evaluación en materias relacionadas con presupuesto, proyectos, logística y desarrollo institucional, en el ámbito de su competencia.</p>	<p>1.1 Definir e implementar políticas destinadas a mantener el equilibrio financiero del establecimiento, apoyando eficientemente la actividad clínica productiva del hospital, disminuyendo la deuda y gestionando la compra de servicios.</p> <p>1.2 Ejecutar los proyectos de mantención y reparación, participando activamente en la implementación y puesta en marcha de los diferentes proyectos de inversión.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar un plan de gestión eficiente de los inventarios, integrando los sistemas informáticos.</p>
<p>2. Fortalecer los sistemas de control, para garantizar que la información de las prestaciones y procesamiento de recursos y cumplimiento de normativas legales.</p>	<p>2.1 Proponer mejoras a los sistemas internos, a fin de garantizar el correcto registro y transparencia de la información financiero y presupuestarias.</p> <p>2.2 Instalar e implementar estrategias que fortalezcan los ambientes de control en coordinación con el departamento de auditoría.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar un sistema de control, asociado a los gastos por concepto de indemnizaciones, producto de sentencias judiciales,</p>

	conciliaciones y avenimientos, entre otros.
3. Liderar el equipo de su dependencia, dotándolo de las herramientas técnicas, de gestión y relación con el entorno interno y externo, que permitan un eficiente desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas.	<p>3.1. Promover y aplicar, en su ámbito de gestión, las políticas de gestión de personas en su equipo de trabajo, favoreciendo un buen ambiente laboral.</p> <p>3.2. Coordinar con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas la correcta ejecución del presupuesto asociado al Subtítulo 21 y sus glosas.</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 **4º** 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%**, incluye asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.690.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Concepción.

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 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas y participación efectiva en la junta calificadora central.

I. 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 2 DFL N° 13 del 24 de agosto de 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 áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud y compras públicas.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

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

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

C2. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. 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.

II. 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 540.600 habitantes, siendo 1.391.166 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 tres Servicios de la Región (Talcahuano, Bio-Bío y Arauco) y Servicio de Salud Araucanía Norte, que pertenece a la región de la Araucanía y Servicio de Salud Ñuble.

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, 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, resolutive 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. 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.

2. Propender al equilibrio financiero en periodo presupuestario resguardando el cumplimiento de la normativa vigente.
3. 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.
4. Mejorar la satisfacción del usuario externo de la institución.
5. 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 2019	AÑO 2020	AÑO 2021 A Nov.
Consulta especialidades	299.411	163.889	211.945
Consulta de emergencias	139.362	75.527	72.799
Intervenciones quirúrgicas mayores	18.144	12.413	14.723
Intervenciones quirúrgicas menores	10.035	5.572	6.443
Exámenes radiológicos	112.832	70.130	121.310
Exámenes de laboratorio	3.896.551	3.081.413	3.579.052
Partos	2.771	2.251	1.808
Cesáreas	1.150	955	806
Ecotomografías	61.740	5.517	42.227
TAC	56.529	40.700	62.970
Odontológicas Especialidades	54.819	16.334	25.941
Otras - Cirugías Mayores Ambulatorias	3.373	2.036	3.312

ATENCION CERRADA	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021 A Nov.
N° de camas	887	882	856
Egresos	32.330	26.674	23.049
Promedio días estada	7.7	8.9	9.1
Índice Ocupacional	82.7	76.1	73.7

LISTAS DE ESPERA	Año 2021, Noviembre
Total, de egresos (I.Q y especialidades)	57.825 CNE 6.279 IQ
Lista de espera I.Q no GES	8.845
Lista de espera especialidades no GES	42.825 (INCLUYE MEDICA Y ODONTOLOGICA)

La deuda financiera del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente al 31.12.2021, asciende a: \$3.753.180.360.-

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

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

- Dirección del Hospital: a fin de recibir directrices y efectuar propuestas en el ámbito de su gestión.
- Subdirección Médica: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones.
- Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas en ambas subdirecciones.
- Diversos Comités: Se relaciona con organizaciones internas dentro del establecimiento, participando activamente en cada uno de ellos, como comité de compras y servicios clínicos, comité de adquisiciones, comité control de presupuesto.

Clientes Externos:

La población usuaria como su principal cliente.

Dirección Servicio de Salud Concepción: En el ámbito de la negociación presupuestaria y formulación de iniciativas de inversión.

Subdirecciones Administrativas de otros establecimientos de la red: Desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control.

Establecimientos asistenciales de la Red: Vinculado con la coordinación de los establecimientos del Servicio de Salud Concepción, favoreciendo la continuidad y oportunidad asistencial.

Establecimientos privados de la Red Asistencial: Participar en la resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados.

Universidades y centros formadores: Por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.

El Fondo Nacional de Salud (FONASA): Para el adecuado financiamiento de prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

Proveedores, bancos e instituciones financieras: En la adquisición de insumos y servicios y transacciones financieras.

Contraloría Regional del Bio Bio: En procesos de toma razón de actos administrativos y fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

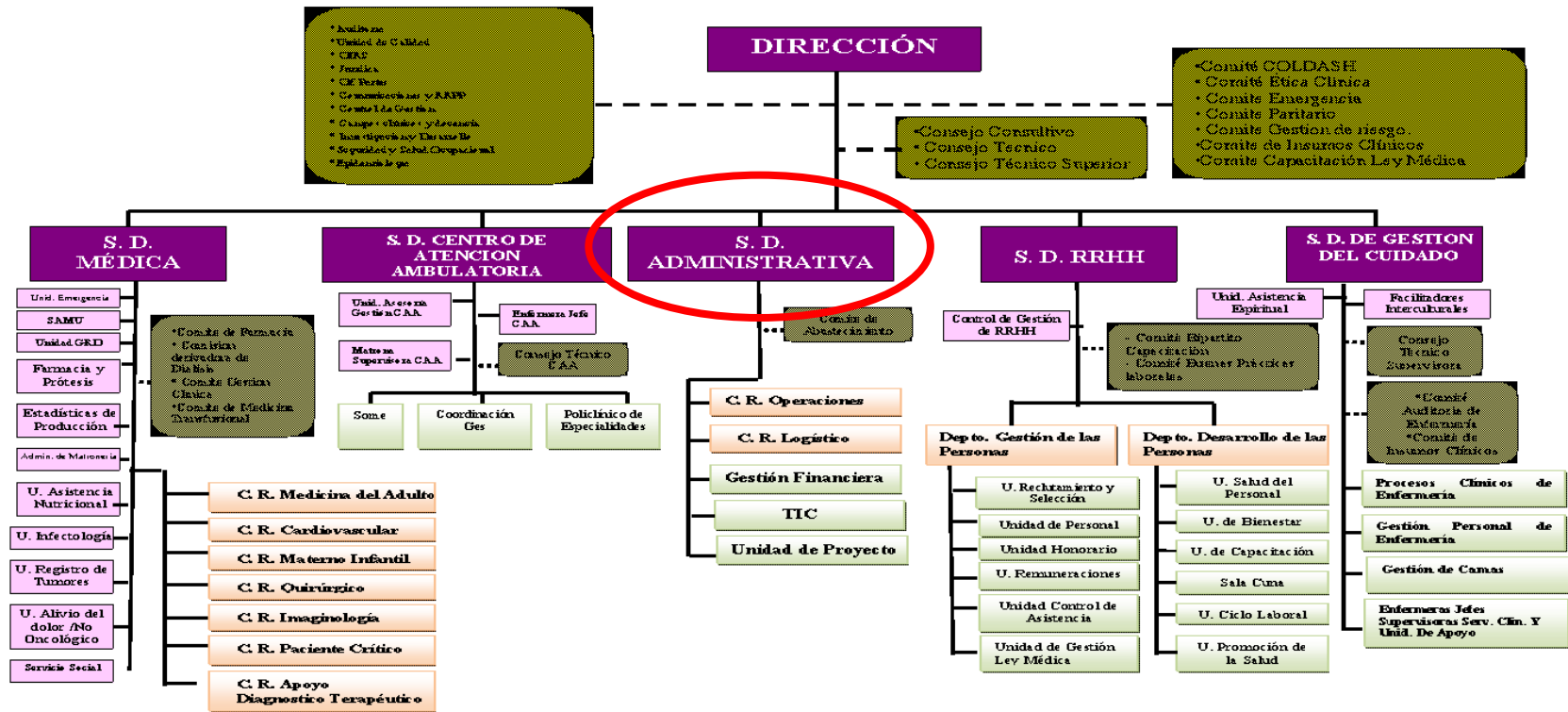
Actores claves:

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:

- Director/a de Servicio
- Director/a Hospital Guillermo Grant Benavente
- Subdirector/a de Gestión Asistencia Servicio de Salud Concepción
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud Concepción
- Director/a Atención Primaria de Servicio de Salud Concepción
- 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

III. 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.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4°, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.