

**DIRECTOR O DIRECTORA ATENCIÓN PRIMARIA
SERVICIO DE SALUD AYSÉN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Aysén, Coyhaique

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora de Atención Primaria le corresponde supervisar el funcionamiento de los establecimientos de salud Primaria de la región y potenciar el desarrollo y fortalecimiento de la implementación de la estrategia de Atención Primaria de Salud en la red, basándose en el Modelo de Atención Integral en Salud con enfoque familiar, comunitario y multicultural, incluyendo la participación activa de la comunidad y el intersector, utilizando la promoción y prevención como herramientas fundamentales para mejorar el nivel de salud de la población beneficiaria de la Región de Aysén.

Las principales funciones estratégicas del Director o Directora de Atención Primaria son:

1. Liderar y evaluar la ejecución del plan estratégico y la programación anual en red de Atención Primaria de Salud en concordancia con las orientaciones programáticas de la DIVAP (División de Atención Primaria de Salud MINSAL), respondiendo a una realidad epidemiológica territorial.
2. Velar por el cumplimiento de indicadores de actividad de Atención Primaria (IAAPS), calidad, seguridad, tecnología, integralidad centrando su accionar en el usuario y sus familias en el marco de las metas sanitarias nacionales y los objetivos orientados a mejorar la atención de su población usuaria, definidos por el Ministerio de Salud.
3. Supervisar el uso eficiente de los recursos financieros asignados para el desarrollo de la actividad del nivel primario de atención.
4. Potenciar las relaciones de complementariedad de los establecimientos de la red asistencial del servicio, estableciendo instancias de colaboración e integración en pos de las mejoras de la atención y satisfacción de los usuarios.
5. Potenciar la gestión participativa e intersectorial en la red de atención primaria del Servicio de Salud Aysén.
6. Colaborar activamente en el cumplimiento de los proyectos de inversión e infraestructura de Atención Primaria de acuerdo a los requerimientos del Servicio de Salud Aysén.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-06-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro.

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	20
	Presupuesto que administra	M\$11.884.896.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto/a Directivo/a 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. Fortalecer el modelo de salud familiar y los programas de salud en los establecimientos de la Red Asistencial de Servicio de Salud Aysén, asegurando que todos los establecimientos funcionen en base al modelo con énfasis en: integralidad, continuidad del cuidado y centrado en las personas.</p>	<p>1.1 Implementar estrategias transversales de atención, promoción y prevención, tratamiento y rehabilitación de salud, en armonía con los diferentes actores de la red.</p> <p>1.2. Implementar estrategias que favorezcan el acceso y resolutivez de la red asistencial mediante la optimización de la gestión en programas de salud.</p> <p>1.3. Coordinar estrategias que permitan el enfrentamiento de las contingencias y emergencias sanitarias, asegurando la continuidad de las prestaciones a los usuarios y usuarias</p> <p>1.4. Coordinar el avance en la certificación en el modelo de salud familiar de los establecimientos de atención primaria de la Red Asistencial.</p> <p>1.5 Generar instancias para fortalecer competencias técnicas y habilidades en los equipos de salud que permitan lograr los objetivos institucionales.</p>
<p>2. Potenciar en conjunto con establecimientos de salud y la comunidad, los procesos de referencia y contrarreferencia, el buen uso de la Red Asistencial y el fortalecimiento de los procesos de participación comunitaria en la toma de decisiones.</p>	<p>2.1. Planificar, programar y ejecutar acciones que permitan dar continuidad a los cuidados, tales como, controles de salud y tamizaje de cáncer, pero además con foco en recuperar la población bajo control de los programas de salud.</p> <p>2.2. Impulsar mediante acciones de articulación en la red asistencial, las políticas y planes de salud territorial que fortalezcan la atención de salud en la Red Asistencial.</p> <p>2.3 Generar e implementar planes de trabajo en las líneas de: enfoque de derechos, equidad de género, inclusión, pertinencia intercultural y migrantes; así como diseñar e implementar estrategias que permitan entregar atención de calidad y buen trato a la ciudadanía.</p> <p>2.4 Generar y proponer estrategias de mejora permanente para la satisfacción</p>

	usuaría.
3. Impulsar la acreditación del nivel primario de atención de acuerdo a la normativa vigente.	3.1 Implementar planes que permitan el avance del proceso de acreditación de los establecimientos de la Red. 3.2 Colaborar en la gestión de los proyectos de inversiones en infraestructura y equipamiento de la Red de Atención Primaria.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** 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 **40%**. Incluye las asignaciones de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.933.000.-** para un/a no funcionario/a, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin bonificación especial para zonas extremas (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.765.000.-**

*Renta líquida promedio mensual referencial meses con bonificación especial para zonas extremas (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.268.000.-**

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 11% 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.

² **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional 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 2º, del DFL N° 23, de 24 de agosto de 2017, del 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de gestión y/o dirección de Atención Primaria (Red ambulatoria), municipales o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en enfoque de género y/o inclusión.**

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, 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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

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 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 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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.843
Presupuesto Anual	M\$148.235.213

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio de Salud de Aysén:

“La Red Asistencial del Servicio de Salud Aysén contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas en la Región de Aysén, a través de acciones que den respuesta a las necesidades de salud, respetando la idiosincrasia regional; con un enfoque integral con énfasis en la promoción y prevención, tendiendo al autocuidado del individuo y su familia; haciendo uso eficaz y eficiente de los recursos, aplicando los avances científicos y tecnológicos disponibles, en un ambiente que releve el respeto, confianza, calidad, participación e integración”.

Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud de Aysén:

1. Establecer las prioridades sanitarias en el territorio en un marco de equidad y centrado en el beneficiario.
2. Mejorar la gestión del Servicio de Salud Aysén y de los establecimientos a su cargo, incorporando el análisis de costo-efectividad en la organización de los recursos y optimizando sus procesos clínicos y resultados.
3. Contribuir a la integración y la coordinación de la Red asistencial.
4. Optimizar progresivamente el funcionamiento del sistema GES.
5. Fortalecer la gestión de los funcionarios pertenecientes a nuestra red asistencial, mediante la generación de una política asociada al desarrollo del talento humano.
6. Optimizar el modelo de financiamiento.
7. Invertir en el fortalecimiento de la infraestructura, equipamiento y tecnología del nivel primario y hospitalario del Servicio de Salud.

La red de salud de Aysén está integrada por:

- Atención Pre-hospitalaria: Un Servicio Médico de urgencia (SAMU) que cuenta con móviles de avanzada y básicos coordinados a través de regulación de llamadas por médicos y profesionales no médicos las 24 horas y de asistencia regional.

-Atención Primaria: Dependiente del Servicio de Salud Aysén. Cuenta con 2 Centros de Salud Familiar Urbanos en Coyhaique, 1 en Puerto Aysén y 1 en La Junta; 2 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF) en Puerto Aysén, 1 en Coyhaique y 1 en Mañihuales; además de 27 postas rurales, 22 de estas últimas bajo la dependencia de la Dirección de Salud Rural.

-Atención Secundaria y Terciaria: 3 hospitales comunitarios y de la familia en las comunas de Chile Chico, Cochrane y Puerto Cisnes. 1 Hospital Autogestionado en Coyhaique, 1 Hospital de mediana complejidad en Puerto Aysén, un COSAM en Coyhaique y un polo de desarrollo de Salud mental en Puerto Aysén.

La deuda del Servicio de Salud Aysén es de M\$6.689.933.-

La lista de espera médica a Diciembre 2022 de los establecimientos del Servicio de Salud Aysén es la siguiente:

Servicio de Salud	Establecimiento	Médica				
		Número de registros	Prom. días de Espera	Percentil (10) de días de Espera	Mediana días de Espera	Percentil (90) de días de Espera
Aysén	Consultorio Alejandro Gutiérrez					
	Consultorio Víctor Domingo Silva	4	1,030	512	1,236	1,382
	COSAM Coyhaique	138	432	32	221	1,447
	Hospital de Puerto Aysén	1,373	157	17	108	355
	Hospital Dr. Jorge Ibar (Cisnes)	13	488	288	481	609
	Hospital Dr. Leopoldo Ortega R. (Chile Chico)	2	1,373	1,363	1,373	1,382
	Hospital Lord Cochrane	14	385	253	263	559
	Hospital Regional (Coihaique)	8,186	252	39	221	556
	Total	9,730	242	36	206	535

3.3 USUARIOS/AS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

- Director/a del Servicio de Salud Aysén, principalmente en lo relativo a la definición de la estrategia de atención primaria, implementación del Modelo de Atención de Salud Integral con enfoque familiar y comunitario, implementación de programas, coordinación y desarrollo de la Red Asistencial propiamente tal.
- Subdirectores(as) del Servicio de Salud Aysén: Gestión Asistencial, Médica, Administrativo/a, Recursos Humanos, Jefes/as de Departamentos.
- Directores/as Hospitales: Regional Coyhaique, Pto. Aysén, Dr. Jorge Ibar, Leopoldo Ortega Rodríguez y Cochrane.
- Director/a Centro Salud Mental Comunitaria
- Directores Cesfam y Dirección de salud rural
- Asociaciones de Funcionarios.

Clientes Externos:

El principal cliente externo del/a Director/a de Atención Primaria del Servicio es su población beneficiaria.

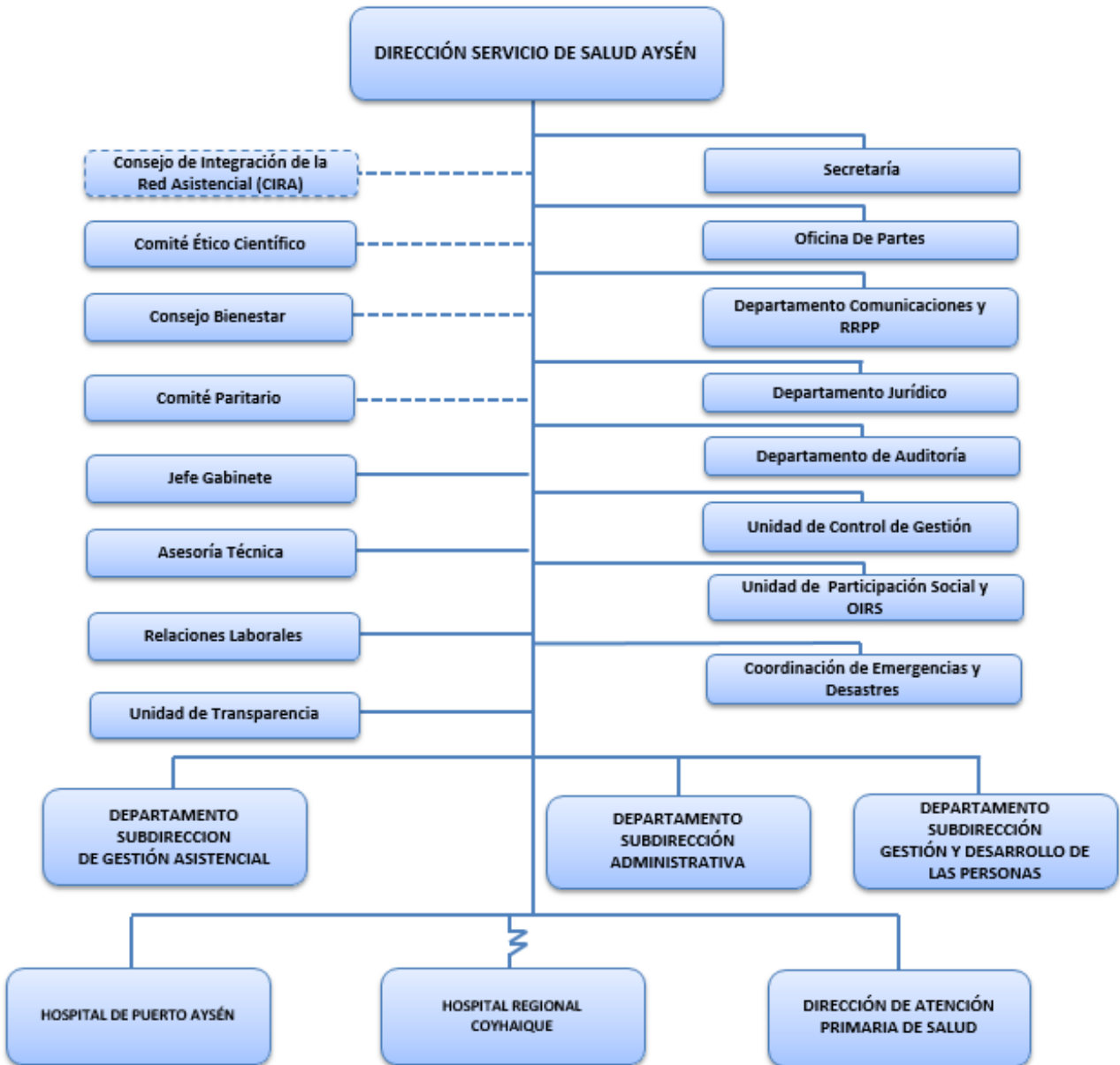
Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA), Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).

Instituciones públicas del intersector; Existen otras instancias de coordinación en materias de salud a niveles Provinciales, Regionales y/o Nacionales, donde debe participar en representación del Servicio de Salud, en temas relacionados con :

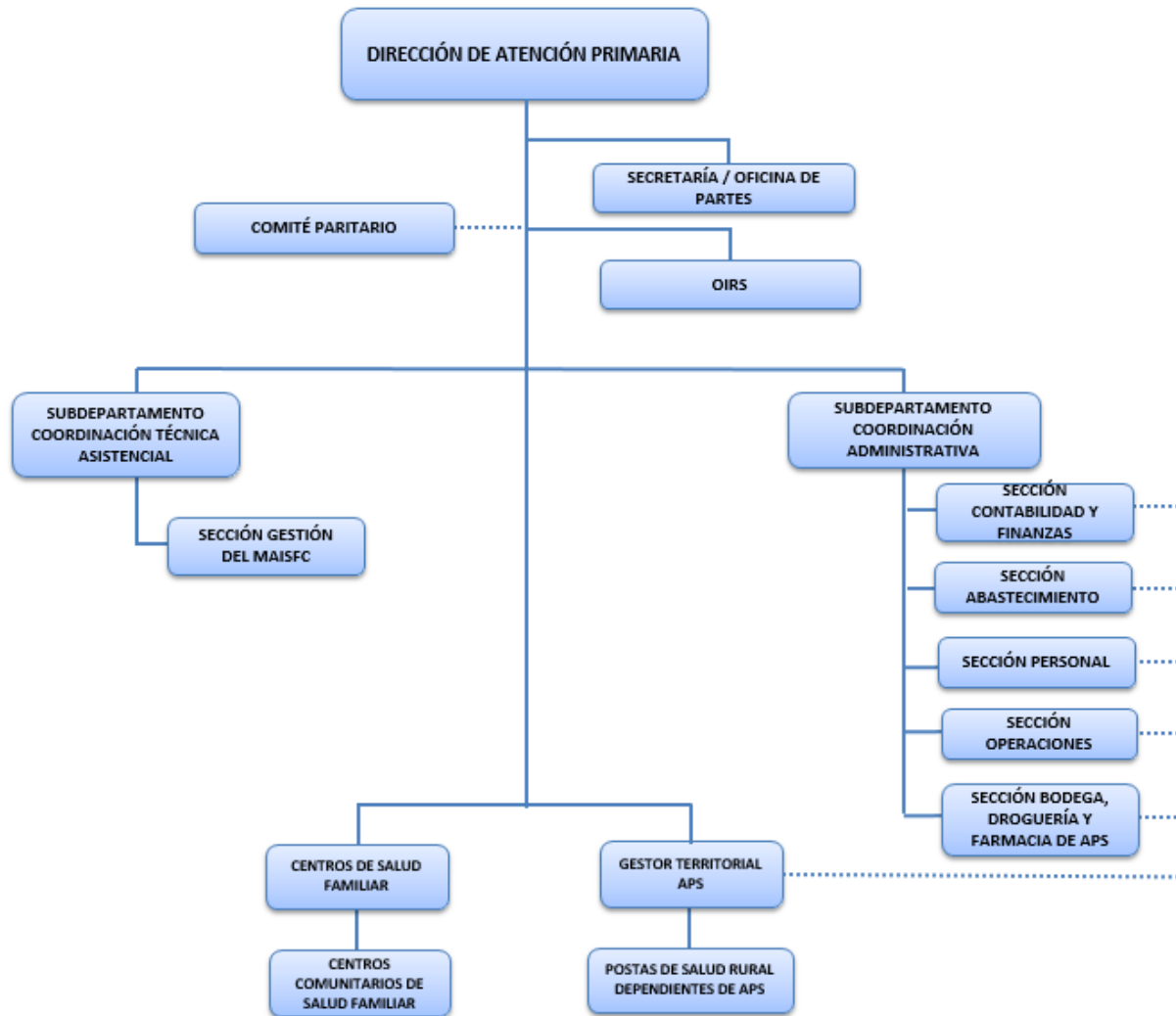
- Estrategias de atención primaria.
- Coordinación de redes asistenciales.
- Comunidades de pueblos originarios

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio Salud Aysén:



Organigrama Dirección Atención Primaria:



Listado de cargos adscritos al Sistema

Los cargos del Servicio de Salud Aysén adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director o Directora del Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Subdirector o Subdirectora Administrativo/a del Servicio de Salud.
2. Subdirector o Subdirectora Médico del Servicio de Salud.
3. Director o Directora de Atención Primaria.
4. Director o Directora Hospital de Coyhaique.
5. Director o Directora Hospital Puerto Aysén.

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.”

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El 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 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.