

**DIRECTOR/A HOSPITAL PSIQUIATRICO DEL SALVADOR
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso.

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Director/a del Hospital Psiquiátrico del Salvador le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico – asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo con las políticas públicas del sector salud, para la entrega de servicios de salud mental oportunos y de calidad para sus beneficiarios.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 privado¹.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 7 de 24 agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-05-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas

¹ 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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

Somos un Hospital Público especializado en salud mental, perteneciente a la red del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio (SSVSA), que brinda atención integral a personas con trastornos psiquiátricos y problemas de adicción a drogas y alcohol en la Macrored de Salud Región de Valparaíso. Fomentamos el trabajo interdisciplinario vinculado a la comunidad para recuperar y/o estabilizar el estado de salud mental de nuestros usuarios, promoviendo su integración familiar y social. A su vez nuestra institución funciona como campo para la docencia e investigación en el área.

Visión:

Queremos ser un Hospital Público integral que brinde atención oportuna a personas con problemas de salud mental, por medio de un trabajo interdisciplinario de excelencia, vinculado con la red de salud y la comunidad para recuperar y/o estabilizar el estado de salud mental de nuestros usuarios, promoviendo su inclusión familiar y social, además de ser Campo Clínico para docencia con énfasis en la investigación.

Definiciones estratégicas:

- Orientación de las acciones de trabajo según las prioridades definidas en esta PDE.
- Elaboración de objetivos estratégicos a través de acciones participativas.
- Mejora continua en los procesos clínicos y administrativos
- Permanente evaluación a los procesos y sus resultados.
- Fomento del involucramiento y participación de los distintos/as encargados/as en búsqueda del trabajo coordinado y en equipo.
- Integración de métodos y técnicas nuevas en la gestión.
- Equilibrar la entrega de recursos en los procesos clínicos y administrativos del establecimiento.

Clientes Institucionales:

- 1.- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- 2.- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- 3.- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- 4.- Causantes de subsidio único Familiar.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

- El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de

calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

En este sentido, las prioridades principales para el Servicio de Salud son:

- En materia de Inversiones, se debe dar cumplimiento a la ejecución de la cartera de proyectos del Plan de Inversiones de hospitales, equipamiento y APS desde el 2018 al 2022 y la ejecución presupuestaria establecida por la División de Inversiones del Ministerio de Salud para cada año de gestión. Así mismo debe dar seguimiento al avance físico y financiero de los proyectos financiados mediante Fondo Nacional Desarrollo Regional, Sectorial y Fondo de Apoyo a las Regiones.
- Fortalecer al equipo humano que integra cada uno de los Servicios de Salud, desarrollando sus competencias técnicas, de gestión y de relación con el entorno interno y externo, de manera de contar con equipos que cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar en forma eficiente las funciones que les han sido asignadas.
- Liderar el proceso de integración de la atención sanitaria en toda la red asistencial, acorde al Modelo RISS/OPS (Redes Integradas de Servicios de Salud de la Organización Panamericana de la Salud) centrando la respuesta a las necesidades de salud de las personas con criterios de equidad en el acceso y oportunidad de los Servicios.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL HOSPITAL

El Hospital del Salvador, ubicado en la ciudad de Valparaíso, se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Dirección del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

Existen otras instancias de coordinación, tales como la Secretaria Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), establecimientos de la red, entre otras.

La red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio la conforman 5

hospitales: 3 de alta complejidad (Carlos van Buren, Claudio Vicuña y Eduardo Pereira), 1 de mediana complejidad (Hospital del Salvador), y 1 de menor complejidad (Hospitales San José de Casablanca).

Del Servicio también dependen los Centros de Salud Familiar Plaza Justicia, Jean y Marie Thierry, el Centro de Sangre y Tejidos, el Centro de Especialidades Odontológicas y el Centro de Salud Mental Comunitaria Domingo Asún Salazar.

La población general del SSVSA presenta principalmente características tendientes a una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada es altamente dependiente de los servicios que entrega la red de salud.

La red de salud del Servicio de Salud está integrada por:

Tipo Establecimiento	Nombre Oficial	Nº
TOTAL, ESTABLECIMIENTOS SSVSA		63
Centro de Diagnóstico y Terapéutico	Centro de Sangre y Tejidos IV y V Región	1
Total, Centro de Diagnóstico y Terapéutico		1
	COSAM Domingo Asún Salazar	1
Total, COSAM		1
Centro de Referencia de Salud	Centro de Referencia de Salud Odontológica	1
Total, Centro de Referencia de Salud Odontológica		1
SAR VALPARAISO	SAR Plan de Valparaíso	1
Total, SAR		1
UOM	Unidad Oftalmológica Móvil	1
Total, UOM		1
Establecimiento Alta Complejidad	Hospital Carlos Van Buren (Valparaíso)	1
	Hospital Claudio Vicuña (San Antonio)	1
	Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez (Valparaíso)	1
Total, Establecimiento Alta Complejidad		3
Establecimiento Mediana Complejidad	Hospital Del Salvador (Valparaíso)	1
Total, Establecimiento Mediana Complejidad		1
Establecimiento Baja Complejidad	Hospital San José (Casablanca)	1

Total, Establecimiento Baja Complejidad		1
Consultorio General Rural	Centro de Salud Familiar Algarrobo	1
	Centro de Salud Familiar El Quisco	1
	Centro de Salud Familiar El Tabo	1
	Centro de Salud Familiar Juan Fernández	1
	Centro de Salud Familiar Rocas de Santo Domingo	1
Total, Consultorio General Rural		5
Consultorio General Urbano	Centro de Salud Familiar Barón	1
	Centro de Salud Familiar Barrancas	1
	Centro de Salud Familiar Cartagena	1
	Centro de Salud Familiar Cordillera	1
	Centro de Salud Familiar Diputado Manuel Bustos Huerta	1
	Centro de Salud Familiar Esperanza	1
	Centro de Salud Familiar Jean y Marie Thierry	1
	Centro de Salud Familiar Las Cañas	1
	Centro de Salud Familiar Marcelo Mena	1
	Centro de Salud Familiar Néstor Fernández Thomas	1
	Centro de Salud Familiar Padre Damián Molokai	1
	Centro de Salud Familiar Placeres	1
	Centro de Salud Familiar Placilla	1
	Centro de Salud Familiar Plaza Justicia	1
	Centro de Salud Familiar Puertas Negras	1
	Centro de Salud Familiar Quebrada Verde	1
	Centro de Salud Familiar Reina Isabel II	1
	Centro de Salud Familiar San Antonio	1
	Centro de Salud Familiar San José de Rodelillo	1
	Centro de Salud Familiar Treinta de Marzo	1

Total, Consultorio General Urbano		20
Posta de Salud Rural	Posta de Salud Rural Bucalemu (Santo Domingo)	1
	Posta de Salud Rural Cuncumén (San Antonio)	1
	Posta de Salud Rural El Asilo	1
	Posta de Salud Rural El Convento	1
	Posta de Salud Rural El Turco	1
	Posta de Salud Rural El Yeco	1
	Posta de Salud Rural Laguna Verde	1
	Posta de Salud Rural Lagunillas	1
	Posta de Salud Rural Las Cruces (El Tabo)	1
	Posta de Salud Rural Las Dichas	1
	Posta de Salud Rural Leyda	1
	Posta de Salud Rural Lo Abarca	1
	Posta de Salud Rural Lo Gallardo	1
	Posta de Salud Rural Lo Zárate	1
	Posta de Salud Rural Los Maitenes	1
	Posta de Salud Rural Quintay	1
	Posta de Salud Rural San Enrique	1
	Posta de Salud Rural San José (Algarrobo)	1
Posta de Salud Rural San Juan de San Antonio	1	
Total, Posta de Salud Rural		19
CECOSF	Centro Comunitario de Salud Familiar Isla Negra	1
	Centro Comunitario de Salud Familiar Manuel Bustos Huerta	1
	Centro Comunitario de Salud Familiar Porvenir Bajo	1
	Centro Comunitario de Salud Familiar San Sebastián	1
	Centro Comunitario de Salud Familiar Tejas Verdes	1
Total, CECOSF		5
CLÍNICA DENTAL MÓVIL	Clínica Dental Móvil Pat. EZE-031 (Valparaíso)	1
	Clínica Dental Móvil Pat. EZE-032 (Valparaíso)	1
	Clínica Dental Móvil Triple. Pat. PW4101 (Valparaíso)	1

Total, CLÍNICA DENTAL MÓVIL		3
	SAPU Placeres (DENTAL)	1
Total, SAPU		1

En relación con la Dotación de Camas de los Establecimientos del SSVSA:

Establecimiento	Dotación 2019
Hospital Carlos Van Buren	501
Hospital Eduardo Pereira Ramírez	194
Hospital Claudio Vicuña	164
Hospital Del Salvador	103
Hospital San José de Casablanca	6
TOTAL	968

La región de Valparaíso cuenta con siguientes antecedentes biodemográficos:

Indicadores	País	Región de Valparaíso
Tasa de Mortalidad General (Tasa por 1.000 hab.)	5.7	6.7
Tasa de Mortalidad Infantil (Tasa por 1.000 Nacidos Vivos)	6.9	6.6
Tasa de Natalidad (Tasa por 1.000 hab.)	13.6	13.0
Enfermedades del sistema circulatorio (Tasa por 100.000 hab.)	157.3	194.5
Tumores malignos (Tasa por 100.000 hab.)	143.1	173.7
Enfermedades del sistema respiratorio (Tasa por 100.000 hab.)	55.2	62.3
Enfermedades del sistema digestivo (Tasa por 100.000 hab.)	42.6	45.7
Causas externas (Tasa por 100.000 hab.)	43.7	40.0

Fuente de Información: DEIS 2015

La población usuaria del Servicio de Salud es de aproximadamente 492.658 personas, que se distribuyen en dos provincias, Valparaíso y San Antonio, entre cuyas diez comunas se incluye el territorio insular de Juan Fernández.

De esta forma, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

El Servicio de Salud Valparaíso San Antonio es parte de la Macrozona compuesta por los Servicio de Aconcagua y Servicio Viña del Mar-Quillota.

Además, el Servicio cuenta con una Oficina correspondiente a la Delegación

Provincial de San-Antonio.
 La población general del Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio presenta principalmente características tendientes a una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada, es altamente dependiente de los servicios, que entrega la red de salud.

**2.4
 CONTEXTO INTERNO
 DEL HOSPITAL**

El Hospital del Salvador es un Complejo Hospitalario de Psiquiatría y Salud Mental, perteneciente a la red del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio (SSVSA), que brinda atención integral a personas con trastornos psiquiátricos, a través de un trabajo interdisciplinario de calidad, vinculado con la red de salud y la comunidad para recuperar y/o estabilizar su estado de salud mental, promoviendo su integración familiar y social, además de ser Campo Clínico de docencia e investigación.

Su visión considera: “Ser un Complejo Hospitalario de Psiquiatría y Salud Mental acreditado, que brinde atención oportuna e integral a personas con trastornos psiquiátricos, a través de un trabajo interdisciplinario de excelencia, vinculado con la red de salud y la comunidad para recuperar y/o estabilizar su estado de salud mental, promoviendo su inclusión familiar y social, además de ser Campo Clínico de docencia con énfasis en la investigación.

La población usuaria correspondiente al Hospital Psiquiátrico del Salvador es de 5.042 personas, contando el establecimiento con un número total de 103 camas. Dentro de los indicadores de gestión del Hospital Psiquiátrico del Salvador es posible mencionar los siguientes:

- Atención cerrada de psiquiatría.
- Atención abierta (consulta ambulatoria), atención especialista (psiquiatra), consulta psicólogos, asistentes sociales, terapeutas ocupacionales y enfermeros.
- Consultorías de salud mental en Atención Primaria, en establecimientos de la Comuna de Valparaíso.
- Telemedicina a Hospital de la Red (Hospital Claudio Vicuña).
- Procedimientos diagnósticos y terapéuticos.

Por ejemplo, en lo que se refiere a los indicadores de atención cerrada (ocupacionales) consideran:

Indicador es de Atención cerrada	2016	2017	2018	Niveles de cuidado
Egresos	687	618	634	Área Psiquiatría Adulto Corta Estadía
Indicador es	90,3	91,7	95,1	

Egresos	12	13	20	Área Psiquiatría Adulto-Mediana Estadía
Indicadores	96,6	94,4	94,8	
Egresos	39	38	41	Área Psiquiatría Infanto-Adolescente Corta Estadía
Indicadores	81,5	89,3	97,3	
Egresos	46	25	25	Área Psiquiatría Forense Adulto evaluación e inicio de tratamiento.
Indicadores	55,7	86,2	88,5	

Entre los logros de este establecimiento se pueden mencionar:

- Habilitación de las nuevas dependencias para programas SENDA en sus programas Ambulatorio intensivo Adultos y el inicio programa ambulatorio comunitario de adolescentes, con 30 plazas.
- Apertura de la Unidad Corta Estadía Infanto - Juvenil con 4 camas.
- Fortalecimiento de la autonomía y participación socio comunitaria dirigidas a personas residentes en los dispositivos residenciales protegidos (DRP), así como administradores/as y cuidadores/as de estos dispositivos, de manera de contribuir al bienestar y calidad de vida de aquellas personas a través de acciones de capacitación, vivenciales, vinculantes e insertas en la comunidad.
- Convenio de colaboración que permite asegurar el proceso de enseñanza aprendizaje de los niños y niñas en edad escolar que se encuentren hospitalizados y/o en tratamiento en el hospital.
- Servicio de electrocardiografía a distancia, telemedicina con Hospital Claudio Vicuña de San Antonio (pacientes en unidad de Emergencia).

El establecimiento cuenta con una dotación de 103 camas que se divide en:

- Corta Estadía Adulto
- Corta Estadía Infanto Juvenil
- Unidad Desintoxicación
- Mediana Estadía
- Psiquiatría Forense Transitoria

Para la Atención Ambulatoria el Hospital del Salvador cuenta con las siguientes secciones:

- Consultorio de Especialidades
- Tratamiento y Rehabilitación Comunitaria de Drogas y Alcohol
- Hospital de Día Trastornos Psiquiátricos Severos
- Dispositivos Residenciales
- Integración Comunitaria

- Psiquiatría Forense Transitoria
- PRAIS

En el Hospital del Salvador, el modo de ingreso es por atención primaria de los establecimientos dependientes de Valparaíso y Casablanca, por la urgencia de Hospital Carlos Van Buren y Hospital Claudio Vicuña y por resoluciones administrativas emitidas por SEREMI y/o resoluciones provenientes de tribunales de justicia.

Detalle informativo de Subdepartamentos del Hospital del Salvador

Subdirección Médica:

- Atención Cerrada
- Atención Abierta
- Gestión del cuidado
- Infante Juvenil
- Psiquiatría Forense Transitoria
- Rehabilitación e Integración Comunitaria

Subdirección Administrativa:

- Contabilidad
- Recursos Humanos
- Abastecimiento
- Servicios Generales
- Alimentación
- GAP
- Informática
- Farmacia

Asesores Dirección

- Comunicaciones
- Calidad de seguridad del Paciente
- Asesoría Jurídica
- OIRS
- Control de Gestión
- Oficina de Partes y secretaria

Uno de los desafíos para los próximos años será mantener la acreditación de prestador institucional del Hospital como establecimiento de atención cerrada de la red.

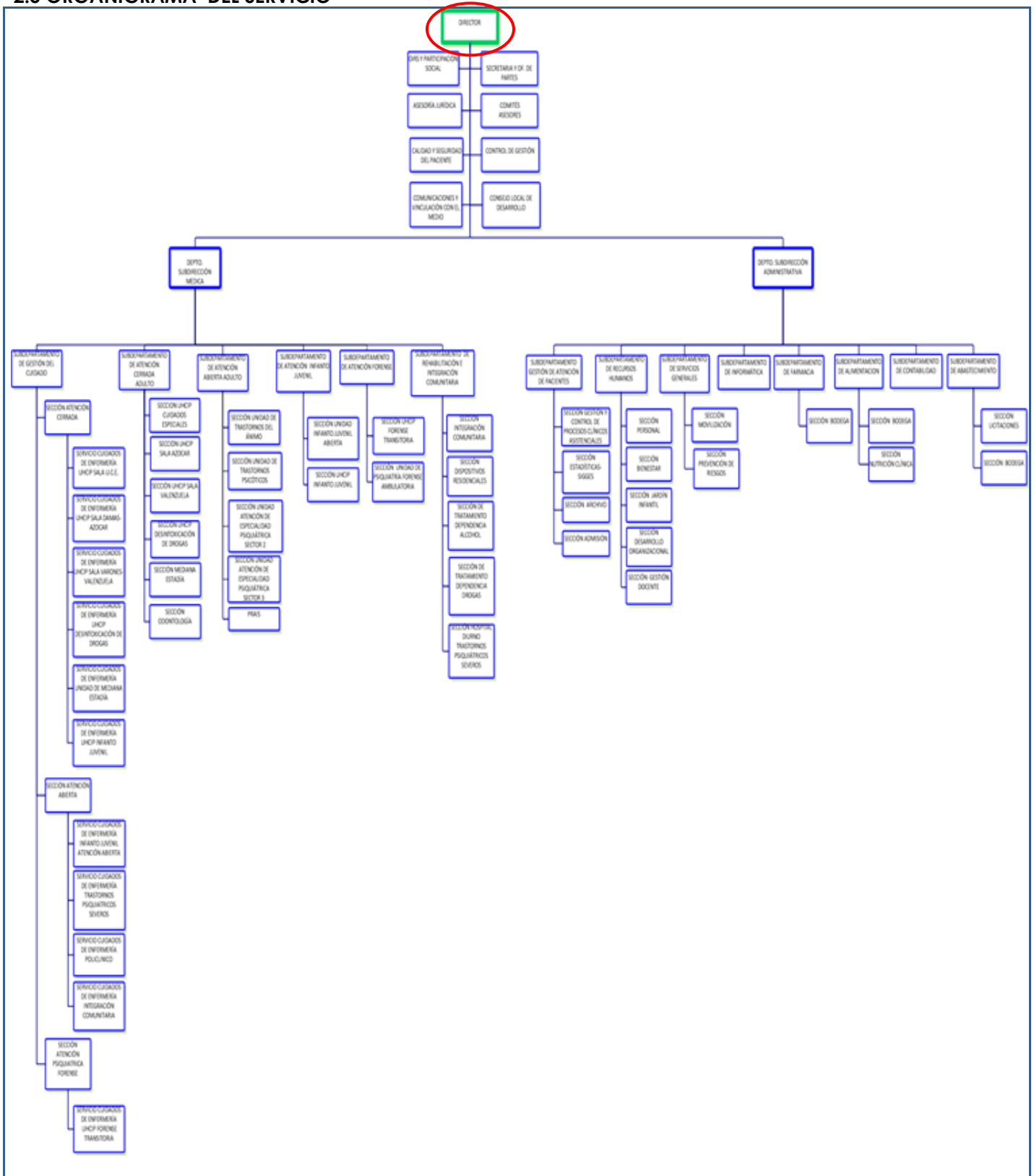
Dentro de los retos del Hospital Psiquiátrico del Salvador para el año 2019, se encuentran:

- Actualizar proyectos de mejora para el Hospital (techumbre, accesos universales, pavimentación de estacionamientos y otros arreglos menores) en concordancia con los fondos Convenio Gore/Minsal 2019/2024.
- Preparar bases y licitar proyectos de mejora, señalado anteriormente,

durante el primer trimestre de 2020 con ejecución a partir del 2° trimestre y finalización dentro del mismo año.

- Avanzar en el modelo de Psiquiatría comunitaria.
- Trabajar para la reacreditación de Calidad y Seguridad del Paciente.
- Avanzar en un proyecto de estudio pre inversional para el Hospital.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El equipo directo de trabajo de Director/a de Hospital Psiquiátrico Del Salvador, está conformado por:

- Subdirector/a Médico Hospital Psiquiátrico del Salvador: le corresponde gestionar el proceso clínico y asistencial del establecimiento hospitalario, considerando el modelo de gestión hospitalaria definido por el Ministerio de Salud, en ajuste a la realidad local, con el propósito de otorgar una atención de calidad al usuario/a.
- Subdirector/a administrativo/a Hospital Psiquiátrico del Salvador: quien se encarga de gestionar los temas relacionados con el ámbito de recursos financieros, abastecimiento, sistemas de información y otros de apoyo administrativo.
- Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias: Le corresponde a esta Unidad Informar, atender, orientar a los usuarios, recibir y estudiar sugerencias, recibir y responder y/o derivar reclamos, registrar las solicitudes ciudadanas, realizar encuestas y mediciones, establecer coordinaciones de información y comunicación.
- Comités: Ética, Comité de Abastecimiento, Comité de Farmacia, Comité Paritario, Comité Bipartito de Capacitación, Comité de Capacitación Ley Médica.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	302
Dotación de Planta	79
Dotación a Contrata	223
Personal a Honorarios	13

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$5.737.706.000
Presupuesto de Inversión	No Administra Presupuesto de Inversión

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Hospital Psiquiátrico del Salvador se localiza en Subida Leopoldo Carvallo N°200, Playa Ancha Valparaíso, se relacionada con las comunas de Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

Primer Nivel Jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo Nivel Jerárquico:

1. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
2. Director/a de Atención Primaria Servicio de Salud.
3. Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud.
4. Director Hospital Carlos van Buren.
5. Subdirector/a Médico/a Hospital Carlos van Buren.
6. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Carlos van Buren.
7. Director/a Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.
8. Subdirector/a Médico/a Hospital Claudio Vicuña de San Antonio.
9. Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira.
10. Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Eduardo Pereira.
11. Director/a Hospital del Salvador.
12. Jefe/a Departamento de Auditoría.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Psiquiátrico del Salvador, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el Hospital Psiquiátrico El Salvador hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, las políticas de salud mental; desarrollando una gestión eficiente de las personas, recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial.
2. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud mental y a la planificación de ésta, gestionando las relaciones de complementariedad del establecimiento, conforme a los objetivos sanitarios definidos para éste.
3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Impulsar el desarrollo de la red de atención de salud mental, optimizando su funcionamiento, así como el servicio que se entrega a la ciudadanía.	<p>1.1 Generar un plan de trabajo y acciones, en concordancia con el plan de salud mental del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, que permitan implementar progresivamente los dispositivos de la red, tales como Centros Comunitarios de Salud Mental (COSAM) y Residencias protegidas.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria en los dispositivos intra y extrahospitalarios.</p>
2. Fortalecer el desempeño global del Hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos, físicos y financieros.	<p>2.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y mantener el equilibrio financiero.</p> <p>2.2 Desarrollar e implementar un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de usuarios.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar políticas y estrategias</p>

	<p>para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria al interior del Hospital.</p> <p>2.4 Desarrollar e implementar acciones para la obtención de la acreditación hospitalaria.</p> <p>2.5 Fortalecer y mantener los sistemas de registros tecnológicos de los usuarios del Hospital y de los dispositivos que de él dependen, con el objetivo de conocer y gestionar los días en ocupación.</p>
<p>3. Facilitar la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.</p>	<p>3.1 Generar un plan estratégico de acercamiento y consolidación de instancias de participación interna y ciudadana en las políticas y acciones de salud.</p> <p>3.2 Desarrollar planes de difusión y capacitación continua para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</p> <p>3.3 Desarrollar un plan de trabajo con los funcionarios, que considere capacitación continua y medidas de rehabilitación.</p>
<p>4. Asegurar el trabajo intersectorial entre el Hospital y otras instituciones públicas y privadas dentro del ámbito de la salud mental.</p>	<p>4.1 Desarrollar y mantener los vínculos de colaboración con entidades externas, tales como SERNAM, SENAME y SENDA.</p> <p>4.2 Desarrollar y mantener vínculos de colaboración con Fiscalía Regional, Tribunales de Familia y Gendarmería de Chile.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>10 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales o jefaturas de servicios clínicos.</p>	<p>10 %</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20 %</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>20 %</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10 %</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>20 %</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	315
Presupuesto que administra	\$5.737.706.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo de Director/a de Hospital Psiquiátrico del Salvador, está conformado por:

- Subdirector/a Médico
- Subdirector/a administrativo/a
- Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias
- Comités: Ética, Comité de Abastecimiento, Comité de Farmacia, Comité Paritario, Comité Bipartito de Capacitación, Comité de Capacitación Ley Médica.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los/as subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas.

También se relaciona con los integrantes de diferentes Unidades asesoras y Comités con los cuales interactúa en el marco de sus actividades directivas y representantes de organizaciones gremiales de diferentes estamentos de trabajadores del Hospital.

Otro cliente interno es el Consejo Técnico Administrativo del Hospital, quien se abocará a la resolución de asuntos que digan relación con los servicios del establecimiento, con su personal y con el trabajo hospitalario.

El principal cliente externo es su población Beneficiaria.

Además, se vincula además con diversas instituciones relacionadas con su actividad tales como: Servicio Nacional de la Mujer SERNAM, en el ámbito de violencia intrafamiliar, Servicio Nacional del menor SENAME relacionado con la cobertura de menores, El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol SENDA. Fiscalía Regional, Tribunales de Familia y Gendarmería de Chile, por el tema peritajes y derivaciones a la red de salud y en atención a la demanda de diagnóstico y de atención de salud

mental a imputados y condenados.

ASOCIACIONES DE TRABAJADORES	Nº SOCIOS MARZO 2019
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL HOSPITAL DEL SALVADOR Y CENTRO DE SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA AMBULATORIA DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAISO SAN ANTONIO	43
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS FENATS HOSPITAL DEL SALVADOR	75
ASOCIACION DE FUNCIONARIOS HOSPITAL DEL SALVADOR "FENATS UNITARIA"	130
TOTAL	248

5.4 RENTA

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 **70%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.332.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.383.028.-	\$1.668.120.-	\$4.051.147.-	\$3.348.360.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.348.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.370.733.-	\$1.659.513.-	\$4.030.247.-	\$3.332.266.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.332.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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).

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados,

proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- 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 4º, "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.

5.6 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.

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

d) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente por 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, por regla general.
- 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.”

Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Servicios de Salud, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

- Tratándose de los cargos de Director de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Ministro de Salud de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Servicios de Salud en materia de remuneraciones.

- Los cargos de Directores de Servicios de Salud 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.
- En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud, 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.

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, 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.
- 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.