

**DIRECTOR/A REGIONAL DE ANTOFAGASTA
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Antofagasta,
Ciudad de Antofagasta

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

Misión del Cargo:

Al/A la Director/a Regional le corresponde liderar el proceso de inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en la región, ejecutando territorialmente planes y programas que promuevan y contribuyan a un cambio cultural que favorezca el desarrollo inclusivo en el ámbito local. Todo lo anterior, en el marco de la legislación vigente, especialmente, Ley N° 20.422 que "Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de Personas con Discapacidad" y las convenciones internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Funciones del Cargo:

1. Dirigir y organizar la Dirección Regional, ejecutando las políticas fijadas por el Servicio en la respectiva región, de acuerdo a las directrices que se impartan desde la Dirección Nacional.
2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a las personas con discapacidad, realizados por los distintos organismos del Estado a nivel regional.
3. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, para desarrollar acciones que fomenten la plena inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.), a nivel regional.
4. Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.
5. Supervisar el correcto desempeño de las funciones del servicio en la región, de acuerdo a las normas e instrucciones impartidas por el Director Nacional, asegurando la continuidad operacional del Servicio en la Región y ejercer las demás atribuciones y funciones que el Director Nacional le delegue o que las leyes le asignen.
6. Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, velando por el correcto uso y resguardo de los mismos, además de asegurar la prolongación de su vida útil cumpliendo con las mantenciones preventivas establecidas para cada uno de los bienes de acuerdo a sus características. Dar cuenta anualmente del estado de los bienes y recursos administrados.
7. Celebrar los actos y contratos que sean necesarios para el buen funcionamiento del servicio en la respectiva región, de acuerdo a las normas e instrucciones que imparta el Director Nacional.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-09-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Christian Hanssen

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$564.305.137

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Contribuir al desarrollo regional inclusivo, mediante acciones de asesoramiento técnico a las instituciones públicas de la región en materia de inclusión laboral.	<p>1.1 Elaborar un diagnóstico para determinar con que instituciones públicas de la región es factible trabajar en materias de inclusión laboral.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un plan de trabajo para asesorar en materia de procesos de reclutamiento, selección y adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, a fin de incentivar su inclusión en la institución pública, conforme al marco normativo vigente, en la Región.</p>
2. Fomentar estrategias de asociatividad entre organizaciones de y para personas con discapacidad para propiciar vínculos de colaboración para la creación de redes de apoyo para su plena inclusión y participación social.	<p>2.1 Elaborar metodología regional para fomentar estrategias de asociatividad entre organizaciones de y para personas con discapacidad de la Región.</p> <p>2.2 Gestionar las acciones contenidas en la estrategia de asociatividad regional, a fin de incentivar la creación de redes de apoyo entre organizaciones de y para personas con discapacidad.</p>
3. Impulsar estrategias de coordinación intersectorial con instituciones públicas de sectores prioritarios de la región, a fin de desarrollar acciones que promuevan la eliminación de barreras y mejores condiciones de contexto en los distintos niveles educacionales existentes a ser priorizados regionalmente.	<p>3.1 Elaborar plan regional para impulsar la coordinación y cooperación intersectorial para los distintos niveles educacionales, que contenga definición de acciones a ejecutar regionalmente.</p> <p>3.2 Ejecutar las acciones contenidas en el plan regional para impulsar la coordinación y cooperación intersectorial para los distintos niveles educacionales existentes.</p>
4. Desarrollar acciones de promoción de derechos de las personas con discapacidad, a objeto de contribuir a concientizar interdisciplinariamente la temática al interior de establecimientos de educación superior de la región.	4.1 Gestionar y/o actualizar convenios entre la Dirección Regional y los establecimientos de educación superior presentes en la región, a objeto de diseñar e implementar un plan de trabajo que permita desarrollar acciones tendientes a la promoción de derechos de las personas con discapacidad.

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 tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.791.650.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$568.748.-** y que totaliza **\$4.360.398.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Este último componente se percibe en su totalidad después de tener un año completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.¹

Fuente Legal: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de Discapacidad, Derechos Humanos o administración.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	187
Presupuesto Anual	M\$ 33.393.664

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Las Definiciones Estratégicas del Servicio, contribuyen al logro del quehacer institucional a través de los siguientes lineamientos y/o definiciones:

Misión Institucional: Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas, planes, programas e iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, en el marco de estrategias de desarrollo territorial inclusivo.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, desde un enfoque de inclusión social y derecho, en nuestro rol de referentes técnicos, mediante estrategias de comunicación, educación y concientización.
- Gestionar la incorporación de la variable discapacidad en políticas públicas, planes, programas, iniciativas, proyectos y estrategias de desarrollo inclusivo, a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada para las personas con discapacidad.
- Promover y proteger el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación, mediante adecuaciones al ordenamiento jurídico en concordancia con el enfoque de derechos humanos, seguimiento de los tratados y compromisos internacionales y asesorías jurídicas por vulneración de derechos.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, favoreciendo el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución y evaluación de planes, programas, iniciativas y proyectos que promuevan los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Generar, desarrollar y actualizar información sobre discapacidad que permitan contar con un diagnóstico de la realidad nacional que permita la pertinencia y eficacia en el desarrollo de las políticas públicas, planes nacionales, programas, e iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de nuestros bienes y servicios para las personas con discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Productos Estratégicos:

- Información para políticas, planes, iniciativas, programas y estrategias de inclusión social.
- Coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- Estrategias de inclusión social para las personas con discapacidad.

Estrategias de inclusión para la modificación de contextos institucionales que favorezca el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad

Cobertura territorial:

La Dirección Regional de Antofagasta focaliza su acción en el trabajo intersectorial desarrollando diversas mesas de trabajo relacionadas con inclusión laboral, infancia, justicia, entre otras áreas, que tienen como objetivo resolver los nudos críticos que puedan obstaculizar la adquisición de beneficios por parte de las personas con discapacidad de la región.

Una de las áreas que más ha crecido con las gestiones estratégicas desarrolladas por esta Dirección es el empleo, principalmente por los esfuerzos realizados con el sector privado, específicamente el sector de la minería.

La organización administrativa de la región está conformada por tres provincias, El Loa, Tocopilla y Antofagasta, siendo ésta última la capital regional.

La Dirección Regional de Antofagasta en su programa de inversión regional para el año 2021 cuenta con 12 iniciativas en su oferta programática, de las cuales destacan a nivel presupuestaria : Programa de Ayudas Técnicas (Regular y Chile Solidario), Atención Temprana Programa, Fondo Nacional Proyectos Inclusivos, y Adultos con Discapacidad en Residencia, esta última iniciativa, adquiere particular relevancia, ya que se ejecuta en forma anualizada, donde la supervisión técnica es vital para una adecuada implementación, teniendo especial consideración por efectos de la pandemia sobre la población objetivo que atiende esta iniciativa.

El Servicio cuenta con un nivel central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Usuarios Internos:

- Director/a Nacional y Subdirección: reporte de las actividades relacionadas con los productos estratégicos de la Región.
- Departamentos del Nivel Central del Servicio: Reporte y rendición de presupuestos, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto de proyectos, planes y programas vigentes, en concordancia con las líneas de acción del servicio.

Usuarios Externos:

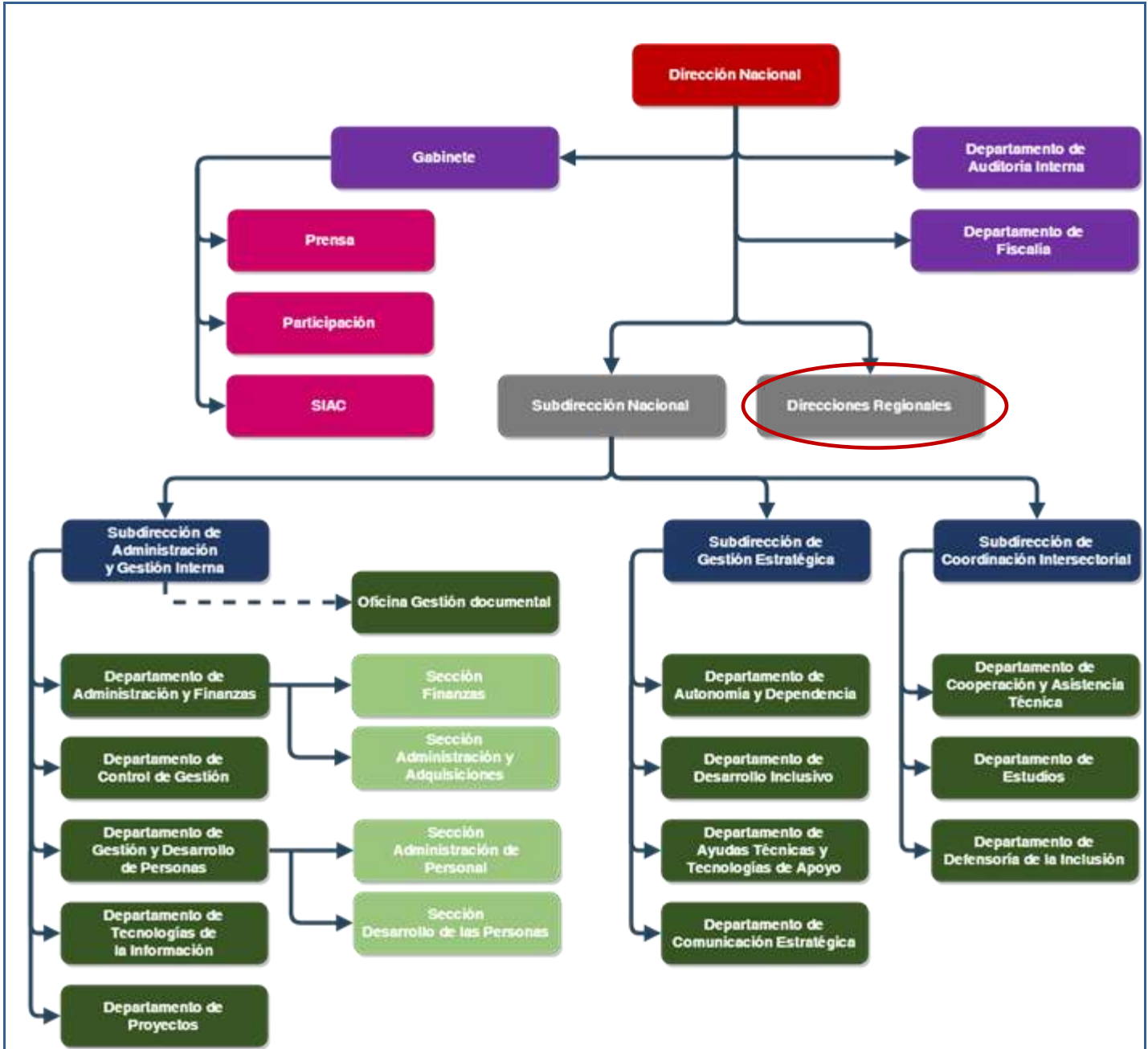
- Personas con discapacidad y sus familias
- Organizaciones de y para personas con Discapacidad
- Organismos Públicos y Servicios Públicos
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social.

- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Congreso Nacional
- Sociedad Civil, de y para personas con discapacidad
- Empresas en el territorio nacional
- Poder Judicial
- Consejos Consultivos Regionales.

Otros actores claves:

- Medios de comunicación regionales.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

1. Director Nacional (I Nivel Jerárquico)
2. Subdirector/a Nacional (II Nivel Jerárquico)
3. Director/a Regional (1 cargo por Región, de II Nivel jerárquico)

Total: 18 cargos

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 por el Comité de Selección, según el caso. 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.

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

- 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 Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, 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 Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

(Fuente legal: Inciso primero, del Artículo 4°, de la Ley N° 20.261).

- Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital en materia de remuneraciones.

Los cargos de Directores 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.

En los casos de los cargos de Directores 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 ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en el cargo señalado posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista.

(Fuente legal: Artículo Sexagésimo Sexto Bis de la Ley N° 19.882).

- 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3° de la ley N° 20.730.

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."