

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL SAN JOSE DE MELIPILLA  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Melipilla

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del Cargo:**

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital San José de Melipilla le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

**Funciones del Cargo:**

- Velar por el cumplimiento de los objetivos Sanitarios y de Gestión Clínica desde la ejecución de los procesos propios de las áreas de su dependencia.
- Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos y financieros, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia, asegurando la probidad administrativa y el buen uso de los recursos públicos.
- Desarrollar eficientemente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, formulando el plan anual de compra y su licitación a través de la plataforma de mercado público, monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos.
- Analizar periódicamente la información financiera incluyendo el gasto en personas, estableciendo los mecanismos de control pertinentes acorde a las necesidades hospitalarias.
- Participar en la elaboración del plan anual de inversiones de acuerdo a la planificación vigente, controlando su ejecución.
- Elaborar y proponer programas relacionados con la adquisición, administración, conservación y mantención de los recursos físicos, equipamientos, bienes y servicios del hospital.
- Asesorar administrativamente al equipo directivo (Dirección y Subdirecciones) del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-08-2021  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

\* 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	90
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$21.339.645.-

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el hospital, propendiendo al equilibrio financiero y facilitando la actividad clínica productiva, en el mejoramiento de la calidad de la atención de los usuarios del hospital.	<p>1.1 Mejorar el sistema de control presupuestario y financiero que permita entregar información oportuna y fidedigna al equipo directivo.</p> <p>1.2 Desarrollar programas de administración y control de bienes y servicios, y de mantenimiento de equipamiento y recursos físicos.</p> <p>1.3 Generar un plan de trabajo que permita el aumento de los ingresos propios, pago oportuno de proveedores, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p> <p>1.4 Formular un plan estratégico, que asegure un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas.</p> <p>1.5 Implementar sistemas de control y ajuste presupuestario acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados) como mecanismo de financiamiento, que permitan contener y reducir los niveles de endeudamiento del Hospital, aumentando su eficiencia productiva.</p> <p>1.6 Diseñar e implementar un plan de trabajo que permita una transición satisfactoria en materia presupuestaria, financiera, tecnológica de equipamiento e infraestructura con el fin de facilitar la puesta en marcha hacia el nuevo establecimiento hospitalario.</p>
2. Contribuir a la mejora continua del proceso de atención, en los ámbitos de su competencia con el fin de aportar a mantener y mejorar los niveles de satisfacción de los usuarios.	<p>2.1 Optimizar el proceso de admisión, ingreso y acogida y alta administrativa de los pacientes del establecimiento.</p> <p>2.2 Aumentar los niveles de satisfacción usuaria del Hospital.</p> <p>2.3 Participar en instancias de trabajo con usuarios internos y externos, que permitan identificar áreas deficitarias en el ámbito de la</p>

	satisfacción usuaria.
3. Colaborar en los procesos de mantención de la acreditación de calidad, autogestión, y otros compromisos institucionales, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario.	3.1 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia.
4. Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, con el fin de potenciar sus talentos, habilidades y competencias.	4.1 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas.  4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión de usuarios/as.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 7° 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 **\$3.190.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

Después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

## 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% Fuente: DFL N°29 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud. de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado<sup>1</sup>.

Fuente: Artículo N°2 del DFL. N° 29, del 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

<sup>1</sup>Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

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

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### COMPETENCIAS

#### C1. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C2. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

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

**III. CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	700*
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$21.339.645.-

\*Dotación efectiva a Julio año 2021, sin honorarios a suma alzada.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
HOSPITAL**

**Misión Institucional:**

Mejorar la salud de las personas, con calidad, compromiso y amabilidad. Siendo un centro de formación docente.

**Visión Institucional:**

Ser un Hospital de excelencia, líder en innovación y valorado por su comunidad.

**Valores:**

Respeto, honestidad, compromiso, responsabilidad, empatía y trabajo en equipo.

**Lineamientos Estratégicos institucionales:**

1. Construir y poner en marcha el Nuevo Hospital de Melipilla
2. Conducir al actual Hospital hacia los Objetivos y Planes sanitarios aprobados
3. Promover la gestión del cambio a la calidad y mejora
4. Mejorar la calidad del servicio y la reacreditación del Hospital
5. Articulación de la red asistencial en la región, integrando Atención Primaria al Hospital.
6. Gestión de la infraestructura y equipamiento
7. Gestión clínica eficaz. Cumplir con GES /NO GES y metas de producción
8. Liderar la implementación de la nueva tecnología y registros clínicos-administrativos
9. Uso eficiente de los recursos financieros, disminuir la deuda y aumentar los ingresos propios
10. Mejorar el bienestar y calidad de vida de los funcionarios, fortaleciendo el ambiente laboral
11. Gestionar las relaciones con la comunidad y promover la participación ciudadana

12. Aumentar el índice de satisfacción de los Usuarios.

**Productos Estratégicos del Hospital 2020:**

<b>SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2018</b>	<b>AÑO 2019</b>	<b>AÑO 2020</b>
Consultas de Urgencia	55,723	53,632	38,793
Consultas de Especialidad Médica	61,139	64,924	31,801
Partos	1,836	1,837	1,753
Exámenes de Laboratorio	531,443	555,847	538,391
<b>INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN</b>			
Nº de Camas	133	133	133
Egresos	7,012	7,021	7,414
Índice Ocupacional	78.34	79.77	74.37
Promedio Días Estada	5.35	5.38	6.07
Intervenciones Quirúrgicas	5,344	6,189	4,687
Teleconsultas	4,995	7,455	7,843

Fuente: Depto. De Estadísticas y Gestión de la Información – SSMOccidente.

Al 31 de julio del año 2021 la deuda del Hospital San José de Melipilla es de M\$646.190.-

La lista de espera del Hospital San José de Melipilla correspondiente al año 2020 de consultas médicas es de 8.289 y lista de espera de cirugías es de 491.

**Cobertura territorial:**

Territorialmente, el Hospital de Melipilla, atiende la población del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, la que se organiza en función de tres grandes polos de desarrollo, desde la perspectiva de una mayor articulación de la Red: Sub-Red (Polo) Santiago: abarcando las comunas de Quinta Normal, Renca, Cerro Navia, Lo Prado, Pudahuel y Curacaví; Sub-Red (Polo) Melipilla: considera las comunas de Melipilla, Alhué, San Pedro y María Pinto. Sub-Red (Polo) Talagante: involucra las comunas de Talagante, Peñaflor, El Monte, Padre Hurtado e Isla de Maipo.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

**Clientes internos:**

Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad hospitalaria.

El equipo directivo para coordinar acciones tendientes a cumplir con el programa de trabajo del establecimiento, así como las metas de gestión dispuestas por los niveles ministeriales y del Servicio, con base en el presupuesto asignado y en la producción hospitalaria.

La Dirección del Servicio, en sus áreas de gestión financiera para coordinar, implementar y evaluar la gestión financiera y las inversiones.

Las organizaciones gremiales existentes en los temas propios de esta subdirección y en coordinación con la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Los comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su

participación o asesoramiento, instancias relevantes que cumplen un rol asesor en la toma de decisiones.

**Cientes externos:**

Equipo Directivo del Hospital, Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

Usuarios de la Red Asistencial, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

Gobierno y autoridades regionales, provinciales y comunales.

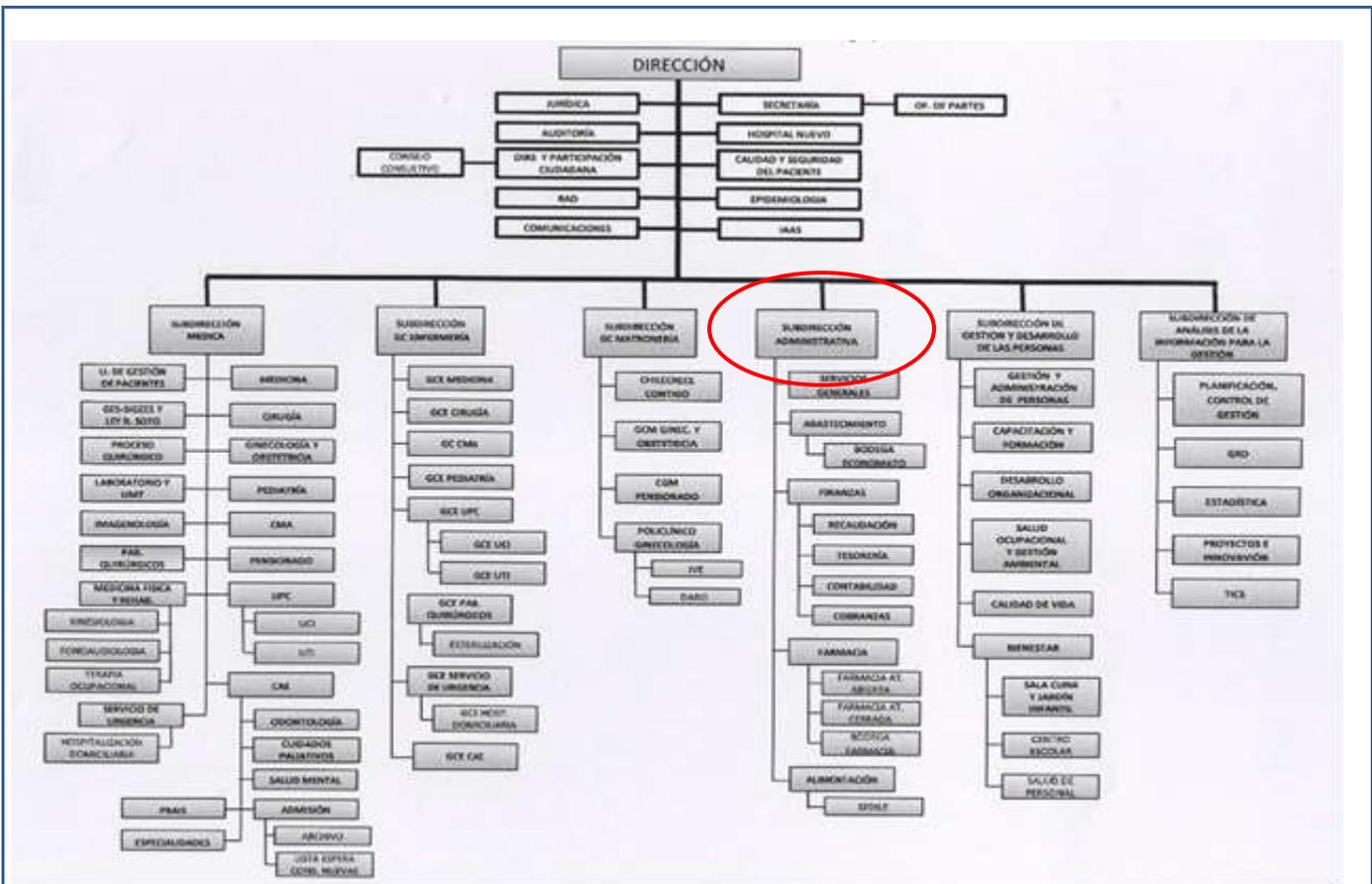
Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

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

**Actores Claves:**

<b>Asociaciones de Funcionarios</b>	<b>Nº Afiliados Hospital</b>
Asociación de Funcionarios (ASOFU)	65
ASENF Asociación de Enfermeras/os	22
FENATS	303
APRUS	101
<b>TOTAL</b>	<b>491</b>

**4.3 ORGANIGRAMA HOSPITAL SAN JOSE DE MELIPILLA**



**Listado de cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente adscritos al Sistema:**

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
- Director/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Administrativo/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Médico Instituto Traumatológico
- Director/a Hospital de Melipilla

- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Melipilla
- Subdirector/a Médico Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital de Talagante
- Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
- Director/a Hospital de Curacaví
- Subdirector/a Médico Hospital de Curacaví

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

Subdirector/a Administrativo/a Hospital San José de Melipilla – Servicio de Salud Metropolitano Occidente

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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.