

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A - HOSPITAL DR. LUIS TISNE BROUSSE
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Peñalolén, Región Metropolitana, Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del Cargo:

Al/la Subdirector/a Administrativo del Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento, en las áreas de Recursos Financieros, Recursos Físicos, Tecnologías de la Información, Operaciones, Gestión de Compras y Contrataciones, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas nacionales y de la institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigentes.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Responsable del uso eficiente de los recursos físicos y financieros, y de la gestión de comprar y abastecimiento del hospital.
2. Liderar la formulación anual del presupuesto institucional, gestionando la distribución de los recursos y control de la ejecución presupuestaria de las unidades dependientes, resguardando la probidad administrativa y el estricto cumplimiento del marco normativo.
3. Integrar el equipo directivo que elabora el plan estratégico del establecimiento, siendo responsable de los objetivos definidos para la subdirección.
4. Diseñar e implementar estrategias para asegurar la calidad y continuidad operativa del establecimiento, mediante la implementación de procesos logísticos, de abastecimientos, de compras y distribución de los bienes y servicios.
5. Establecer los mecanismos, procedimientos e indicadores de control de gestión de las áreas de responsabilidad, entregando información oportuna y relevante para la toma de decisiones.
6. Colaborar desde las materias de su competencia en el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria, contribuyendo al mejoramiento de la satisfacción usuaria.
7. Gestionar las relaciones de complementariedad y colaboración entre las áreas de su responsabilidad, con otras áreas del establecimiento, y también con otros establecimientos de la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e implementación de mejores prácticas en gestión administrativa.
8. Colaborar en el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de establecimiento autogestionado en red.
9. Asesorar al Director del Establecimiento, Subdirecciones y Jefaturas, en relación a todas aquellas materias relacionadas a la gestión administrativa de establecimientos hospitalarios.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-05-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola

*** 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	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	87
Presupuesto que administra	M\$ 36.404.095

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 GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Optimizar permanentemente la gestión de los recursos disponibles en el establecimiento, en materias relacionadas con presupuesto, equilibrio financiero, garantizando las condiciones para el normal desempeño de la actividad clínica productiva, apoyando el mejoramiento de la calidad de la atención de los usuarios.	<p>1.1. Diseñar e implementar en conjunto con las subdirecciones de gestión clínica, recursos humanos y operaciones, acciones que permitan el equilibrio financiero del establecimiento, articulando una eficiente distribución presupuestaria institucional en sus distintas unidades.</p> <p>1.2. Diseñar e implementar, en conjunto con el equipo directivo medidas de control del gasto que contribuyan a la reducción de la deuda y el ajuste de esta a los plazos legales.</p> <p>1.3. Diseñar e implementar en conjunto con la subdirección de gestión asistencial un plan de ajuste al gasto en compra de prestaciones, acorde a la normativa vigente.</p> <p>1.4. Optimizar el proceso de recaudación de prestaciones entregadas, reduciendo las cuentas por cobrar.</p> <p>1.5. Implementar e incorporar procedimientos que permitan migrar desde el financiamiento por Pago Prestaciones Valoradas - Pago Prestaciones Institucionales a Grupos Relacionados por el Diagnóstico en un 100%.</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 elevar los niveles de satisfacción de los usuarios.	2.1 Optimizar el proceso de admisión, ingreso y acogida y alta administrativa de los usuarios del establecimiento.
3. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento y distribución de productos e insumos en el establecimiento, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos.	<p>3.1. Aumentar la eficiencia en las compras del establecimiento, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley.</p> <p>3.2. Mejorar la dispensación de fármacos e insumos acorde a las necesidades del proceso de atención del hospital</p> <p>3.3. Mejorar el sistema de devengamiento de las facturas recibidas.</p>
4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.	<p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 5° 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 \$3.739.000.- para un no funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Después de cumplir un año calendario completo en el cargo recibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre asignaciones de estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Estar en posesión de un 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: Artículo 2°, del DFL N° 25 de 24 de agosto de 2017 del Ministerio de Salud

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud y/o logística.

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

¹Para 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.

2.3 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

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.

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

Dotación Total (planta y contrata)	986
Presupuesto Anual	M\$ 36.404.095

Fuente: Departamento Gestión de Personas y Finanzas año 2020.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL.

El Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, Inició su funcionamiento en el mes de agosto del año 2002 y cuenta con una dotación de 323 camas, 11 pabellones quirúrgicos y un servicio de urgencia referida del adulto.

La visión del Hospital.

Se centra en ser un "Hospital Público de excelencia, acreditado en calidad y certificado como autogestionado, trabajando en red, centrado en el servicio a los usuarios y promoviendo el trabajo en equipo de sus funcionarios, responsable del resultado comprometido, eficiente en el uso de los recursos a su disposición y económicamente sustentable".

Cobertura territorial

El Hospital Santiago Oriente, Dr. Luis Tisné Brousse, integra la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, y atiende a la población inscrita en los Centros de Salud Primarios de las comunas de Peñalolén y Macul, para la atención médico-quirúrgica del adulto, y de las comunas de Barnechea, Providencia, Las Condes, Vitacura, La Reina, Ñuñoa, Peñalolén y Macul, para la atención ginecobstétrica y neonatología.

Las prestaciones que se realizan en el establecimiento están orientadas a resolver problemas de salud y enfermedades que presentan las personas adultas en ámbitos de médico quirúrgico y ginecobstetricia y cuya resolución requiere de servicios de hospitalización completa y/o parcial de diversa complejidad. El Hospital no tiene actividad de atención ambulatoria, así como tampoco dispone de servicios de Pediatría.

Cuenta con las siguientes especialidades médicas: Ginecología y Obstetricia, Neonatología, Medicina Interna, Cirugía General, Anestesia y Anatomía Patológica. Además, disponemos de especialidades profesionales en Enfermería, Matronería, Ginecobstetricia, Matronería Neonatal, Química y Farmacia, Tecnología Médica,

Kinesiología, Psicología, Nutrición y Dietética, más un conjunto de otros profesionales y de personal técnico y auxiliar de apoyo.

Se destaca la participación de sus profesionales en variadas instancias tales como: Comités Científicos Nacionales; Congresos internacionales; Programas nacionales de promoción y prevención en salud, servicios y especialidades.

El Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, dependiente de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, es un Establecimiento Hospitalario del Alta Complejidad Técnica de sus procesos clínicos y administrativos, que otorga a la población usuaria beneficiaria prestaciones de atención cerrada, de alta complejidad. Es referente y prestador único de la red oriente la especialidad de Gineco-Obstetricia, y Neonatología. También entrega prestaciones de atención cerrada médico-quirúrgicas, y consultas en los servicios de urgencia adulto y urgencia gineco-obstétrica.

En materia de Lista de Espera, al 01.12.2019 posee una Lista de Espera de Consultas de 04 casos con 61 días de espera y una Lista de Espera Quirúrgica de 574 casos con 91 días.

Información ADP Director HLT

Estadísticas Hospitalarias	2017	2018	2019
Dotación de Camas	319	319	310
Nº Camas en trabajo(Promedio)	258	266	272
Nº Días cama disponibles	94,456	96,906	99,317
Nº Egresos Hospitalarios	15,409	15,610	15,485
Nº Traslados	4,122	4,515	5,070
Nº Egresos + traslados	19,531	20,125	20,555
Nº Días Cama ocupados	83,144	86,366	86,890
Índice Ocupacional.	88.0%	89.1%	87.5%
Nº Días estada	86,136	86,524	85,714
Promedio días Estada	5.6	5.5	5.5
Intervalo de Sustitución	0.7	0.7	0.8
Consultas Urgencia Adulto	30,665	31,844	36,502
Consultas Urgencia Ginecobstetricia	22,902	22,171	17,968
Cirugía Mayor Ambulatoria	1,594	1,557	1,456
Intervenciones Quirúrgicas Totales	8,488	8,494	8,646
Partos y Cesáreas	5,339	5,174	4,963
% Cumplimiento GES	100%	99.9%	99.9%

Fuente: Departamento Información Sanitaria.

Al año 2020 el Hospital no presenta deuda.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, se relaciona con:

- Director/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.
- Subdirectores del Hospitales.
- Jefaturas del Hospital.
- Equipo directivo, con médicos, jefes y enfermeras supervisoras de los servicios y unidades dependientes.

Clientes externos:

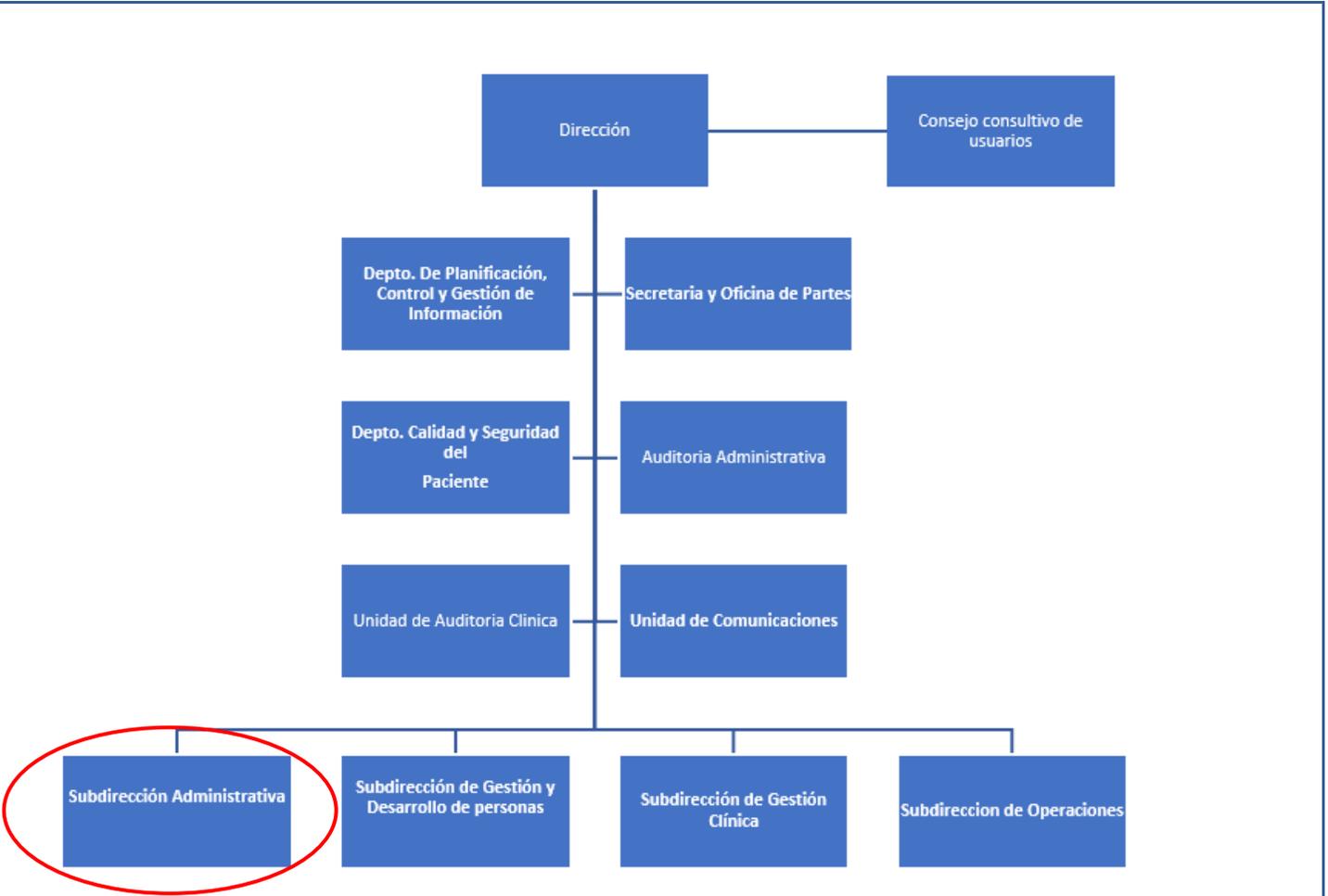
El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, tiene como principales clientes externos:

- Servicio de Salud Metropolitano Oriente.
- Usuarios de la Red Asistencial.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA).
- Atención primaria de Salud de la red oriente.
- Hospitales de la red oriente.
- Ministerio de Salud.
- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.
- Asimismo, se relaciona con las siguientes instituciones:
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).
- Directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud.
- Directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
- Además, construye alianzas en beneficio del Hospital Dr. Luis Tisné Brousse, con las autoridades políticas, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias y vecinales, voluntariado activo, medios de comunicación, universidades entre otras instituciones locales.

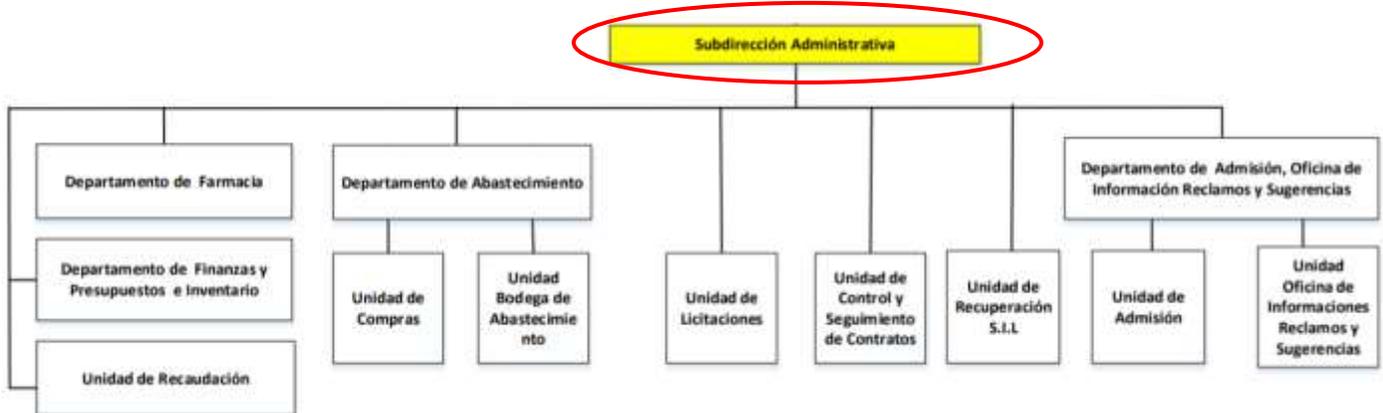
Agentes Claves:

ASOCIACIONES	HOSPITAL DR. LUIS TISNE BROUSSE
APRUS	135
FENATS LUIS TISNE	429
FENATS HISTORICA HDS	26
FENATS SALVADOR	11
TOTAL	601

3.4 ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA HOSPITAL DR. LUIS TISNE BROUSSE



Los siguientes cargos del servicio de Salud Metropolitano Oriente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Servicio de Salud.

Segundo nivel jerárquico:

1. Director/a Hospital del Salvador.

2. Director/a Hospital Dr. Luís Tisné Brousse.
 3. Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Luís Tisné Brousse.
 4. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Luís Tisné Brousse.
 5. Director/a Instituto de Neurocirugía.
 6. Director/a Instituto Nacional del Tórax.
 7. Director/a Instituto de Rehabilitación P.A.C.
 8. Director/ de Instituto Nacional de Geriátria.
 9. Director/a Hospital Luís Calvo Mackenna.
 10. Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud.
 11. Subdirector/a Administrativo/a Hospital del Salvador.
 12. Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud.
 13. Subdirector/a Médico Hospital del Salvador.
 14. Subdirector/a Médico Instituto de Neurocirugía.
 15. Subdirector/a Médico Instituto Nacional del Tórax.
 16. Subdirector/a Médico Hospital Luís Calvo Mackenna.
 17. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Luís Calvo Mackenna.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.

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.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

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