

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. CÉSAR GARAVAGNO BUROTTO DE TALCA
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Talca

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión:

Al/ la Director/a Hospital Dr. César Garavagno Burotto de Talca le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa del establecimiento con eficiencia, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a los recursos disponibles, procurando la entrega de una atención de salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule.

Funciones del Cargo:

Al asumir el cargo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Liderar una atención de salud segura, oportuna y efectiva mediante la aplicación de procesos de mejoramiento continuo de calidad, prevención de eventos adversos y evaluación de resultados, aumentando la satisfacción usuaria.
- Liderar el desarrollo de sistemas de información integrados en red orientados a proporcionar datos oportunos y eficientes relevantes para la gestión.
- Gestionar la disposición de la infraestructura y equipamiento adecuada y suficiente para otorgar prestaciones de salud con los mejores estándares de calidad.
- Fortalecer el Modelo de Atención en Red definido por el Servicio de Salud, optimizando la Gestión Institucional.
- Garantizar el cumplimiento de la cartera de servicios definida por el establecimiento previamente aprobada por el Servicio de Salud.
- Propiciar la implementación y/o mantención de los estándares que exige la Ley para los establecimientos Autogestionados en Red.
- Resguardar el uso de los Recursos Financieros a través de la administración, ética, transparente y eficiente de los Centros de Responsabilidad y la estandarización de procesos que aseguren la sustentabilidad hospitalaria.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2020
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	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3.156
Presupuesto que administra	M\$89.135.270

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.- Garantizar la entrega de una atención de calidad, segura y oportuna a los usuarios, avanzando hacia la excelencia en la atención de salud.	1.1 Alcanzar y mantener los estándares de acreditación como prestador GES. 1.2 Lograr el cumplimiento oportuno y de calidad de las garantías GES y NO GES del Servicio de Salud, para reducir las listas de espera. 1.3 Aumentar los indicadores de productividad de los servicios clínicos, de acuerdo a las metas establecidas por el Servicio de Salud. 1.4 Mejorar la articulación de referencia y contrareferencia con la APS.
2. Potenciar la participación usuaria y el trato amable en la gestión del establecimiento, a fin de mejorar la satisfacción usuaria, legitimidad e impacto de la atención de salud otorgada por el establecimiento a la población.	2.1 Gestionar y consolidar procesos e instancias de participación de usuarios y comunidad en los programas y actividades del establecimiento, permitiendo la integración de la comunidad. 2.2 Desarrollar un plan trienal de trato usuario que enfrente las necesidades detectadas.
3. Optimizar en forma continua la gestión de los recursos disponibles en el establecimiento, garantizando la actividad clínica productiva y mejorando la sustentabilidad del hospital.	3.1 Implementar acciones que permitan reducir el déficit financiero del establecimiento. 3.2 Aumentar los estándares de establecimiento autogestionado en red con el fin de mejorar su posición en el ranking. 3.3 Instalar la gestión de procesos en el establecimiento, trabajando las matrices de riesgo.
4. Contribuir desde el desarrollo de las Personas al mejoramiento de la gestión hospitalaria, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud.	4.1 Desarrollar canales de comunicación interna que sean permanentes, oportunos y pertinentes. 4.2 Establecer un plan de trabajo trienal en materia de gestión de personas, mejorando los indicadores de clima institucional.

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 **3°** 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 **90%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.732.000.-** para un no funcionario del Servicio de Salud Maule.

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 13% 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 y participación efectiva en la junta calificadora central.

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).

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.

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.¹

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo N° 2 DFL N° 11, 24 de agosto de 2017

*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 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.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.

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, movilizandorecursos 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. 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 SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.124
Presupuesto Anual	M\$89.135.270

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

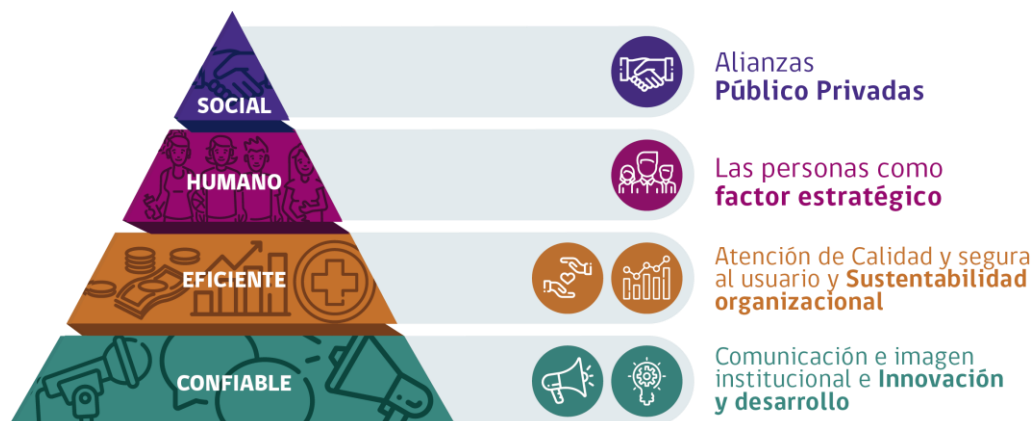
El Hospital de Talca es uno de los 3 centros asistenciales de Alta complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud.

VISIÓN: "Ser un hospital de excelencia, que integra la innovación y la humanización en la atención a sus usuarios y comunidad"

MISIÓN: "Somos el hospital de mayor complejidad de la Región del Maule, Asistencial Docente, Autogestionado en Red, que brinda atención con altos estándares de calidad y seguridad en un ambiente que promueve el desarrollo,

la excelencia y el respeto entre las personas”

EJES ESTRATÉGICOS:



BIENES Y SERVICIOS

Actividad	2018	2019	2020 (ene-abril)
Consultas médicas de Unidad de Emergencia Hospitalaria (REM A08)	115.592	112.619	28.550
Consultas médicas de Especialidades (REM A07)	293.181	294.018	67.738
Consultas médicas de Atención Primaria (REM A04)	0	0	0
Partos normales - incluye distócico (REM A24)	1.955	2.228	623
Partos cesáreas (REM A24)	1.389	1.291	611
Exámenes de Imagenología (REM BS17)	187.114	152.973	53.508
Exámenes de Laboratorio (REM BS 17)	2.969.762	3.103.955	885.241
Intervenciones Quirúrgicas (REM BS 17)	18.284	18.534	5.159
Intervenciones Quirúrgicas menores (REM BS 17)	4.303	5.687	973

Fuente: Resumen estadístico Mensual (REM)

Cobertura Territorial

El Hospital Regional de Talca es parte de la Red del Servicio de Salud del Maule, por lo cual recibe a los pacientes pertenecientes a las 4 Provincias de la Región: Cauquenes, Curicó, Linares y Talca.

Su área de cobertura integra la comuna de Talca y la derivación de todos los pacientes de Hospitales de la región, con una población beneficiaria de 919.556 personas.

El terreno donde está situado el hospital tiene una superficie de 104.000 mts.² construidos.

La deuda financiera del Hospital Dr. Cesar Garavagno Burotto de Talca a Abril de 2020 asciende a MM\$5.520.582.

Las listas de espera al 30 de abril de 2020, se detallan a continuación:

Lista de Espera no GES consulta Nueva de Especialidades	42.133
Lista de Espera No Ges Intervenciones Quirúrgicas	9.888

Los principales desafíos del Hospital Regional de Talca son:

- Lograr el equilibrio financiero, respondiendo a las deudas y obligaciones en los plazos estipulados.
- Prestar un soporte eficiente y eficaz desde el área de Finanzas y Presupuesto a las prestaciones sanitarias del Establecimiento.
- Mejorar la confianza, trabajar en equipo, aprovechar la oportunidad de resolver los problemas de gestión en la atención de salud.
- Lograr una mirada más integral hacia el usuario y su relación con otras instancias organizativas del Hospital.
- Avanzar en una gestión por procesos que determine los mapas de procesos, responsabilidades, funciones y objetivos.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El/la Directora/a del Hospital Regional de Talca se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado
- Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

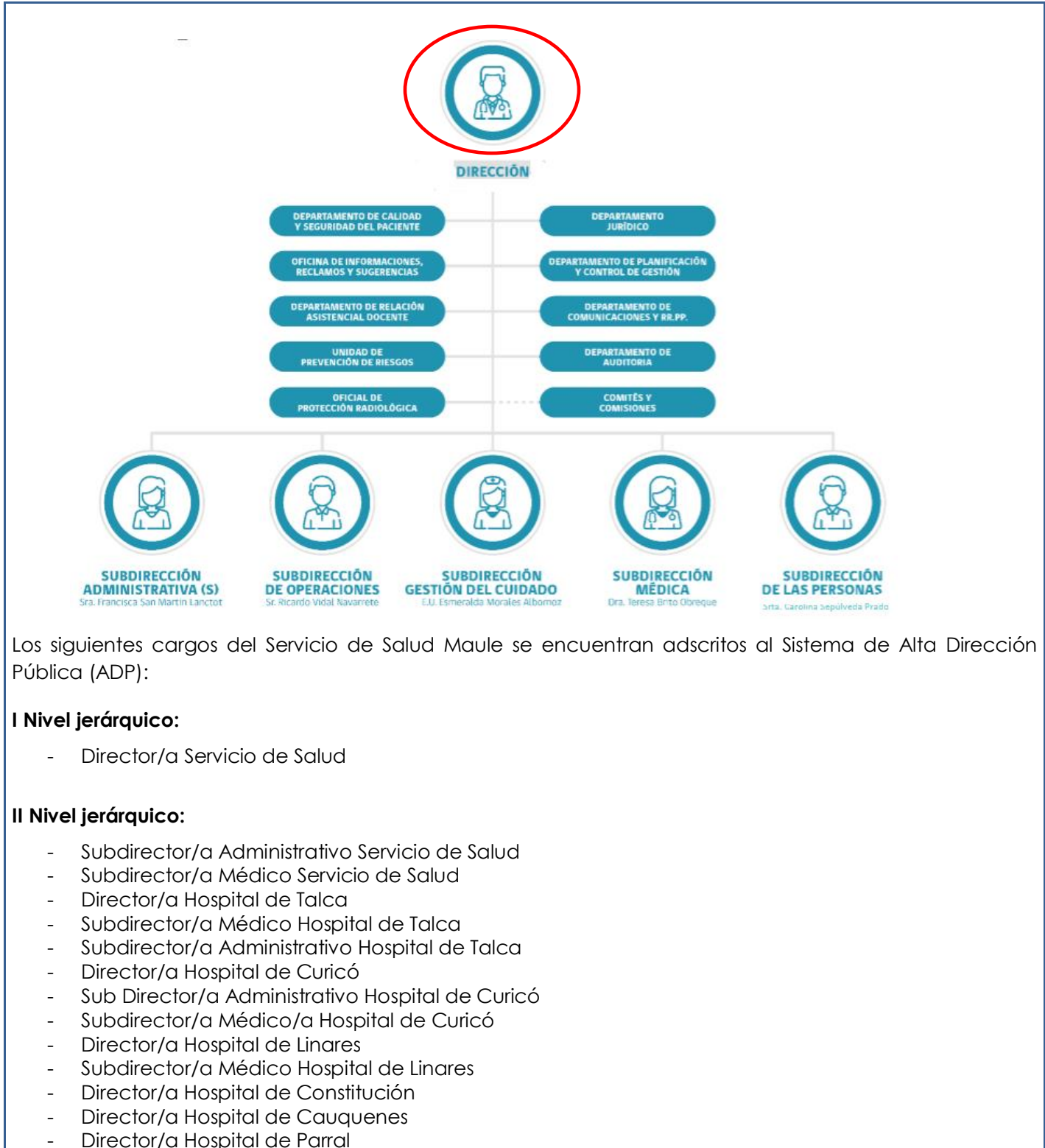
Clientes Externos:

- La población usuaria es el principal cliente externo del Director/a del Hospital Regional de Talca.
- La Dirección del Servicio de Salud del Maule y sus Subdirecciones a través de estructuras formales e informales, interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud.
- Mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud e Isapres con convenios de atención.
- Construye alianzas, en beneficio del hospital, con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e

Director/a Hospital Dr. César Garavagno Burotto de Talca – Servicio de Salud Maule
 instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

ASOCIACION (Ley 18.834)	N° Afiliados a Diciembre 2019
ASOC. TEC. PARAMEDICOS HRT	63
FEDERACION TEC. PARAMEDICOS	346
FENATS UNITARIA	154
CONFENATS	2210
FENTESS	308
FENPRUSS	889
ASOC. ENFERMERAS (OS) ASENF	404
TOTAL	4684
ORGANIZACIÓN (Ley 19.664)	N° Afiliados a Diciembre 2019
COLEGIO MEDICO	83
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	12
COLEGIO ODONTOLOGOS	45
COLEGIO FARMACEUTICOS	31
FENATS	6
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	22
FENPRUSS	18
TOTAL	237
ORGANIZACIÓN (Ley 15.076)	N° Afiliados a Diciembre 2019
COLEGIO MEDICO	93
ASOC. GREMIAL DE PEDIATRIA	9
COLEGIO ODONTOLOGOS	0
COLEGIO FARMACEUTICOS	2
FENATS	3
SOC. CHILENA DE PEDIATRIA	9
FENPRUSS	1
TOTAL	117

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

4.1 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.

Director/a Hospital Dr. César Garavagno Burotto de Talca – Servicio de Salud Maule

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.

Director/a Hospital Dr. César Garavagno Burotto de Talca – Servicio de Salud Maule

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 anualizará 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.