

**DIRECTOR/A DE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE LLAY LLAY
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

V Región, Llay - Llay

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

A el/la Director/a de Hospital San Francisco de Llay Llay, le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aconcagua y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

**1.2 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 privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 9, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer 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.

Adicionalmente, se valorará tener al menos dos años de experiencia en cargos directivos, gerenciales o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-08-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez C.

*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 1º, la ley N° 20.955.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	139
Presupuesto que administra	\$2.994.253.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital San Francisco de Llay Llay, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
- 2.- Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación en la red asistencial.
- 3.- Velar por una efectiva y eficiente gestión de personas en el establecimiento, que permita que éstas contribuyan significativamente al cumplimiento de los objetivos institucionales bajo un clima laboral armónico.
- 4.- Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento.
- 5.- Velar por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna la información correspondiente de esta gestión.
- 6.- Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios-beneficiarios del hospital.
- 7.- Contar con la información actualizada de la situación de salud intrahospitalaria, generando estrategias de mejora continua.
- 8.- Promover la comunicación efectiva con los distintos estamentos del establecimiento, impulsando que los integrantes de la organización sean agente de cambio en la forma de relacionarse con los usuarios de la red asistencial.
- 9.- Fortalecer la gestión comunitaria del establecimiento, asumiendo la responsabilidad del cuidado integral de la salud de la población del territorio asignado, contribuyendo a la continuidad del cuidado en la red asistencial.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital San Francisco de Llay Llay, está conformado por el equipo de gestión del establecimiento, integrado por los siguientes profesionales:

Subdirector/a Médico/a: Le corresponde asesorar y colaborar con el/la directora/a Hospital de Llay Llay garantizando la atención de los usuarios por medio de la articulación interna de las unidades de atención abierta (Emergencia Hospitalaria, Emergencia Ginecobstetricia y unidades de apoyo); servicios clínicos de Medicina y Pediatría); Central de Alimentación, Farmacia, Programas de Alto Riesgo Obstétrico y de Alivio del Dolor y Cuidados Paliativos, además de coordinarse con otros establecimientos de la red asistencial.

Subdirector/a Administrativo/a: Le corresponde apoyar la gestión técnico-administrativa del establecimiento hospitalario, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia. Se encuentra compuesto por las unidades de: Abastecimiento, Contabilidad, Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Servicios Generales, SOME, Sala Cuna y Jardín Infantil.

Jefe/a de Departamento Gestión y Desarrollo de Personas: Es responsable del desarrollo eficaz y mejoramiento continuo de los procesos asociados al ciclo de vida laboral, desarrollo y calidad de vida laboral, con el objeto de contribuir a la motivación del personal, la gestión de la información propia del área de las personas, y a la gestión del gasto del subítulo 21.

Coordinación de Enfermería: Le corresponde realizar funciones y actividades de gestión y coordinación del área de enfermería, gestión del cuidado de los pacientes, gestión de camas, de insumos clínicos y coordinación de movilización de pacientes dentro de la red.

Matrona Jefa: Le corresponde realizar funciones y actividades de gestión y coordinación del área de matronería y colabora con la categorización de la Unidad de Emergencia Hospitalaria.

Además, dependen del Director/a del Hospital de Llay Llay la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS), la Unidad de Participación Social, la Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, el Programa de Control de Infecciones (PCI). La Unidad de Salud Mental recientemente traspasada al hospital desde el COSAM de San Felipe y la Secretaría, Oficina de Partes y Movilización.

2.3

CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

- Comités de trabajo existentes al interior del Establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Dirección del Servicio, en sus áreas de gestión médica, financiera y de gestión de personas en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la gestión y desarrollo de personas.
- Jefes/as de Servicio y Unidades de apoyo clínico y administrativo del Establecimiento.
- Jefe/a SAMU Aconcagua.
- Los/as funcionarios/as y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad hospitalaria.
- Asociaciones de funcionarios/as existentes en el Establecimiento y Agrupación de Médicos EDF (Etapa de Destinación y Formación).

Clientes Externos:

- La población usuaria, sus organizaciones y representantes de la comunidad.
- Consejo Consultivo en representación de la Comunidad.
- Directivos/as de la red asistencial, Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Centros de Atención Primaria para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Autoridad Sanitaria Regional.
- Ilustre Municipalidad de Llay Llay.
- Directores/as de CESFAM de Llay Llay, Director/a CESFAM de Catemu, Director/a CESFAM de Panquehue.
- Centros formadores con convenio asistencial docente con el Servicio de Salud Aconcagua y que utilizan el campo clínico del Establecimiento.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- 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.

Asociaciones de Funcionarios

FENATS Coordinadora Bases de la Salud Pública	36
FENATS Nacional (AFULLAY)	28
FEDEPRUS ACONCAGUA	24
Federación Técnicos de Enfermería FTE	59
Agrupación de Médicos EDF	7
TOTAL	154*

*Diferencia de cantidad de funcionarios en asociaciones en referencia a dotación total corresponde a funcionarios reemplazantes.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Posicionar al Hospital como un establecimiento de excelencia a nivel de la red, fortaleciendo la complementariedad y coordinación con la red asistencial.</p>	<p>1.1 Generar un plan de desarrollo, a partir de la actualización de su plan estratégico, que fortalezca al hospital en la coordinación con la red y la atención de urgencia.</p> <p>1.2 Implementar estrategias para mantener y consolidar la acreditación hospitalaria.</p> <p>1.3 Generar estrategias para la mantención del equilibrio financiero, dando respuesta oportuna a las necesidades de la población usuaria.</p>
<p>2. Optimizar la atención a los/as usuarios/as, asegurando la calidad y seguridad de la atención y fortaleciendo la participación social.</p>	<p>2.1 Elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento del trato al/ a la usuario/a, incrementando su nivel de satisfacción.</p> <p>2.2 Elaborar e Implementar un plan que fortalezca la participación social, en apoyo de la ejecución de políticas y acciones de salud.</p>
<p>3. Optimizar la gestión de personas y de los recursos asociados para responder de manera oportuna y eficiente a los requerimientos tanto de los usuario/as como de los/as funcionario/as.</p>	<p>3.1 Fortalecer los procesos de calidad de vida laboral y de prevención de riesgos de accidentabilidad y morbilidad laboral.</p> <p>3.2 Fortalecer el proceso de atención de salud del personal, con orientación biopsicosocial y de disminución de ausentismo por licencias médicas curativas.</p> <p>3.3 Implementar un plan de acción tendiente a disminuir la tasa de siniestralidad, con especial atención a las causas de los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales de origen psicosocial y osteomuscular.</p> <p>3.4 Fortalecer la relación con las asociaciones de funcionarios y las instancias de participación funcionaria.</p>

	3.5 Optimizar el uso de los recursos del subtítulo 21.
--	--

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

C1. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO Y/O HOSPITAL

4.1 DOTACIÓN DEL HOSPITAL

Dotación Total (planta y contrata)	139
Dotación de Planta	65
Dotación a Contrata	74
Personal a Honorarios	3
Presupuesto Anual	\$2.994.253.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Aconcagua es uno de los 29 servicios que conforman el Sistema Nacional de Salud que se encuentran distribuidos a lo largo del territorio nacional. Actualmente existen en la Quinta Región tres servicios los que en conjunto satisfacen la demanda de salud pública de la Región.

El Servicio de Salud Aconcagua se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

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

El Servicio de Salud Aconcagua está ubicado territorialmente en el sector Cordillera de la V Región cubriendo las necesidades de salud de las dos provincias del Valle de Aconcagua, San Felipe y Los Andes, quedando dentro de su jurisdicción las cuatro comunas pertenecientes a la Provincia de Los Andes: Calle Larga, Rinconada, San Esteban y Los Andes y las seis comunas que conforman la Provincia de San Felipe: Catemu, Llay Llay, Panquehue, Putaendo, Santa María y San Felipe.

La población usuaria para el año corresponde a 282.248 habitantes y el crecimiento de la población de acuerdo con una estimación quinquenal es de un 1,04% en el sector geográfico del Servicio de Salud.

El Hospital San Francisco de Llay Llay, trabaja bajo el modelo de salud con enfoque familiar y comunitario. Centrando la atención en actividades de promoción, prevención, atención asistencial y rehabilitación, siendo el individuo y su familia, el actor principal de la salud. Además dentro de su ámbito de acción se plantea trabajar en el fortalecimiento de la atención de urgencia y de unidades de apoyo con el fin de ser un establecimiento de mayor resolución para la entrega de primeras atenciones en situaciones de accidentes ocurridos en las carreteras cercanas, y trabajar en el polo de desarrollo de la atención en salud mental, a contar del año 2019.

Paralelamente, se ha definido que dicho establecimiento sea considerado

como un centro para la continuidad del cuidado, en pacientes que se encuentran hospitalizados en los establecimientos de mayor complejidad, pero que su condición de salud obliga a una atención de mayor data, como ocurre en pacientes postrados que presentan úlceras por presión, pacientes neurológicos con secuelas severas, pacientes con EPOC que requieren completar tratamiento antibiótico, entre otros, según lo establecido en protocolo. Por lo anterior, se define necesario fortalecer el trabajo de rehabilitación.

El ámbito de acción territorial del Hospital San Francisco de Llay Llay aplica principalmente a las comunas de Llay Llay, Catemu y Panquehue, sin embargo, puede haber pacientes derivados desde el Hospital San Camilo, el Hospital San Juan de Dios y el Hospital Philippe Pinel. Además de los usuarios que transitan por el territorio que ingresan a través de Urgencia.

La población usuaria para el año corresponde a 37.467 habitantes. La población beneficiaria FONASA se concentra en las categorías FONASA A y FONASA B.

Misión del Hospital de Llay Llay:

Contribuir al bienestar físico, mental y social de la comunidad usuaria, mediante el trabajo en red, en ámbitos de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos, a través de una atención humanizada y segura.

Visión del Hospital de Llay Llay:

Ser reconocidos como hospital de la familia y la comunidad, entregando atención oportuna, eficiente e integral.

Productos Estratégicos del Hospital:

Los principales servicios entregados por el Hospital San Francisco de Llay Llay son:

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)*	49.742	45.981	42.159
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA **	831	896	886
PARTOS	4	5	2
EXÁMENES DE LABORATORIO***	147.018	132.009	140.010
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	45	45	42
EGRESOS	1.558	1.514	1.416
ÍNDICE OCUPACIONAL	61,4	58,1	51,0

PROMEDIO DÍAS ESTADA	6,43	6,2	5,3
TOTAL INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS HOSPITAL	45	0	0

En cuanto a la distribución de las camas disponibles, están se encuentran distribuidas en:

Área médica, cuidados básicos: 31
 Área pediátrica cuidados básicos: 6

La deuda del hospital es de \$48.286.000 al 31 de diciembre 2018. No existe lista de espera de consultas médicas ya que no cuenta con atención médica ambulatoria de especialista y tampoco con actividad quirúrgica.

**4.3
 DESAFÍOS
 GUBERNAMENTALES
 ACTUALES PARA EL
 SERVICIO**

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

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

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

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco ejes fundamentales:

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

De los desafíos gubernamentales definidos, el/a Director/a del Hospital San Francisco de Llay Llay, debe centrar sus esfuerzos en la mejora de su capacidad resolutiva y potenciar la dignidad y oportunidad de la atención, en el contexto de la red asistencial del Servicio de Salud.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Aconcagua son los siguientes:

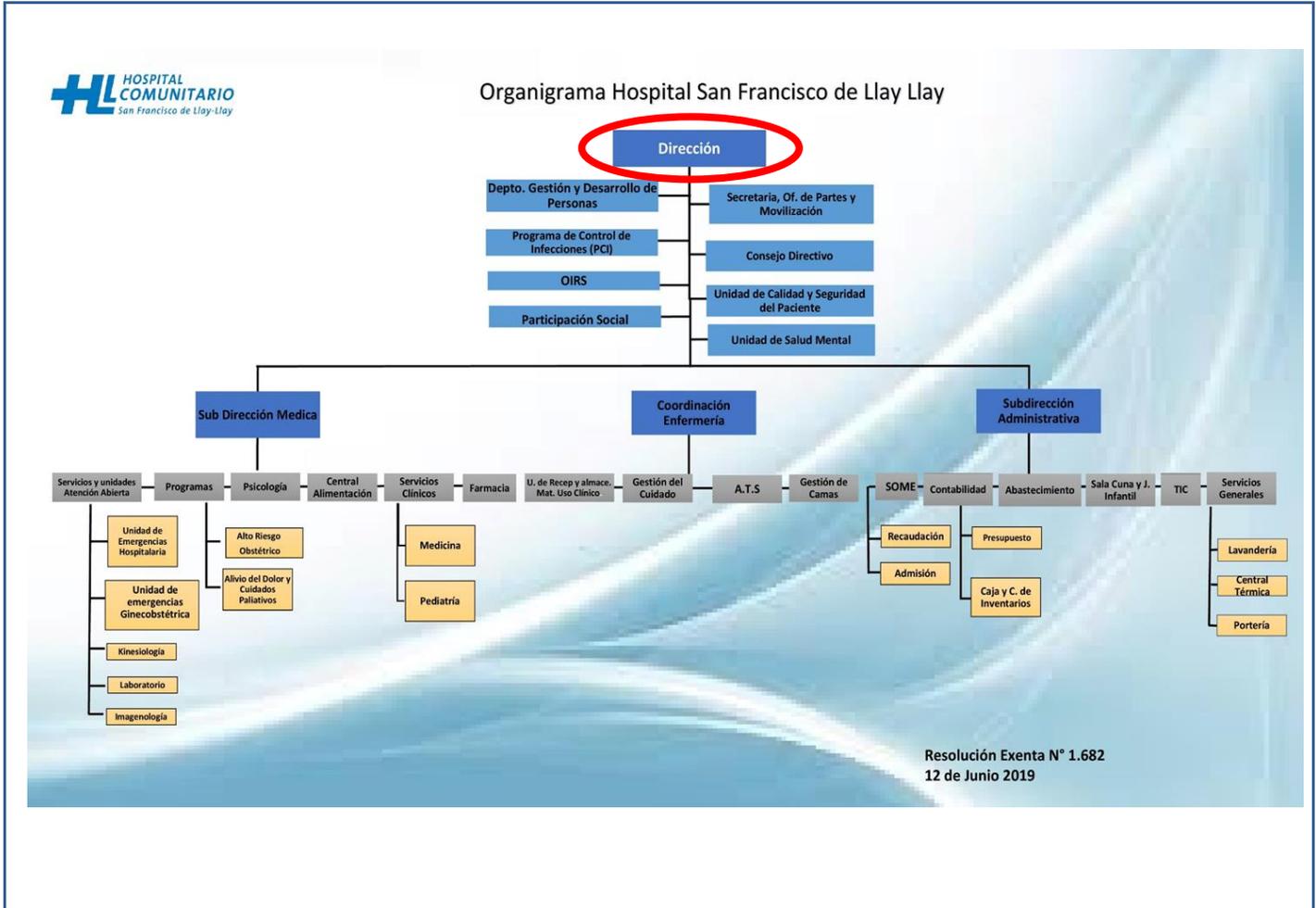
Primer nivel jerárquico:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector Médico Servicio de Salud
- Director/a de Hospital San Camilo de San Felipe
- Director/a de Hospital San Juan de Dios de Los Andes
- Director/a Hospital San Francisco de Llay Llay
- Director/a Hospital Psiquiátrico Dr. Philippe Pinel
- Director/a Atención Primaria
- Jefe Departamento de Auditoría
- Subdirector Médico Hospital San Camilo de San Felipe
- Subdirector Médico Hospital San Juan de Dios de Los Andes

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

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 **55%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.756.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 55%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.166.453.-	\$1.191.549.-	\$3.358.002.-	\$2.771.005.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.771.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.155.120.-	\$1.185.316.-	\$3.340.436.-	\$2.755.810.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.756.000.-

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

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

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

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

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

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

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 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.