

**DIRECTOR/A HOSPITAL
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Director/a del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, le corresponde liderar la gestión y administración del hospital, tanto en las actividades hospitalarias como en su funcionamiento, ejecutando las acciones integradas de salud de acuerdo a las políticas, normas, planes y programas de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, para garantizar un servicio de salud integral, eficiente y eficaz.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-01-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola.

"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°, de la ley N° 20.955

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a los beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar la oportunidad de los servicios otorgados a beneficiarios, mediante una mejora en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de mejoras en los procesos y procedimientos internos.
2. Mejorar el acceso a los servicios previsionales, de salud y asistenciales, mediante la incorporación de tecnología, mejora de sistemas de información y modernización de los procesos y canales de comunicación hacia los beneficiarios.
3. Aumentar la satisfacción de beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) Pensiones, Pensiones Normales y/o Montepíos
 - Primeros Pagos
 - Asignación Familiar
 - Bonificación Artículo 19º Ley 15.386
 - Retenciones Judiciales
 - Bonos de Reconocimiento
 - Cuotas Mortuorias
 - Devolución de Imposiciones
 - Desahucios e Indemnizaciones
- b) Prestaciones de Salud
 - Administración de Salud
- c) Asistencia financiera, social y jurídica.
 - Préstamos
 - Asistencia Social
 - Asistencia Jurídica

Clientes

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile atiende a más de 260.000 beneficiarios, que son:

- Pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Cargas Familiares de los pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Personal en servicio activo de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones,

Gendarmería de Chile y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile:

- Modernizar el proceso de pensiones, por medio de la incorporación de procesos informáticos y la gestión de cobranzas para recuperación de ingresos.
- Modernizar el sistema de la Administración de Fondos Salud implementando, procesos en línea relativos a la autenticación en línea de usuarios para con los prestadores (IMED) y fortalecer la red de prestadores de Salud a nivel nacional.
- Proponer al Gobierno mejorar el régimen de financiamiento del sistema de salud.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, es la Institución de la administración pública que proporciona el servicio de previsión social para el personal en servicio activo y en situación de retiro. Este organismo cubre las necesidades de previsión y salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, permitiendo a todos ellos el acceso y oportunidad en la entrega de estos servicios, así como también brindar asistencia complementaria a través de programas asistenciales de orden jurídico y social, de acuerdo a la normativa vigente.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica que consta en el Decreto Ley N°844 dictado en el año 1975.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Su misión Institucional busca entregar servicios de Previsión, Salud y Asistenciales, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

Sus objetivos están orientados a mejorar la calidad de la atención y los servicios entregados a sus beneficiarios, mediante mejoras en el modelo de previsión, salud y asistencias, además de mejorar los procesos y procedimientos internos e incorporación de tecnología, modernización de los sistemas de información y canales de comunicación hacia ellos.

Actualmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile se encuentra implementando un Plan de modernización de las áreas de pensiones, imposiciones y préstamos, que incluye el desarrollo e implementación de nuevas plataformas informáticas para estas unidades de negocio, que incluyen nuevas formas de gestionar y controlar la operación y el presupuesto para estos

productos, así como la incorporación de nuevos controles que permitan asegurar que la entrega de los beneficios previsionales se enmarquen en el marco de la legalidad vigente, para de esta forma mejorar la entrega de productos y servicios a los beneficiarios del sistema.

Es en este contexto que se ubica el Hospital DIPRECA, formando parte del sistema de salud de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. Su propósito es otorgar atención de salud integral a la población de beneficiarios y sus cargas familiares legales, a través de acciones de protección, fomento y recuperación de la salud, que permita brindar una gestión hospitalaria global basada en la equidad, eficiencia y eficacia, contribuyendo constantemente al mejoramiento de la calidad de vida y de servicio, como también al desarrollo y avance de las ciencias médicas en el país, con sus acciones de investigación y docencia.

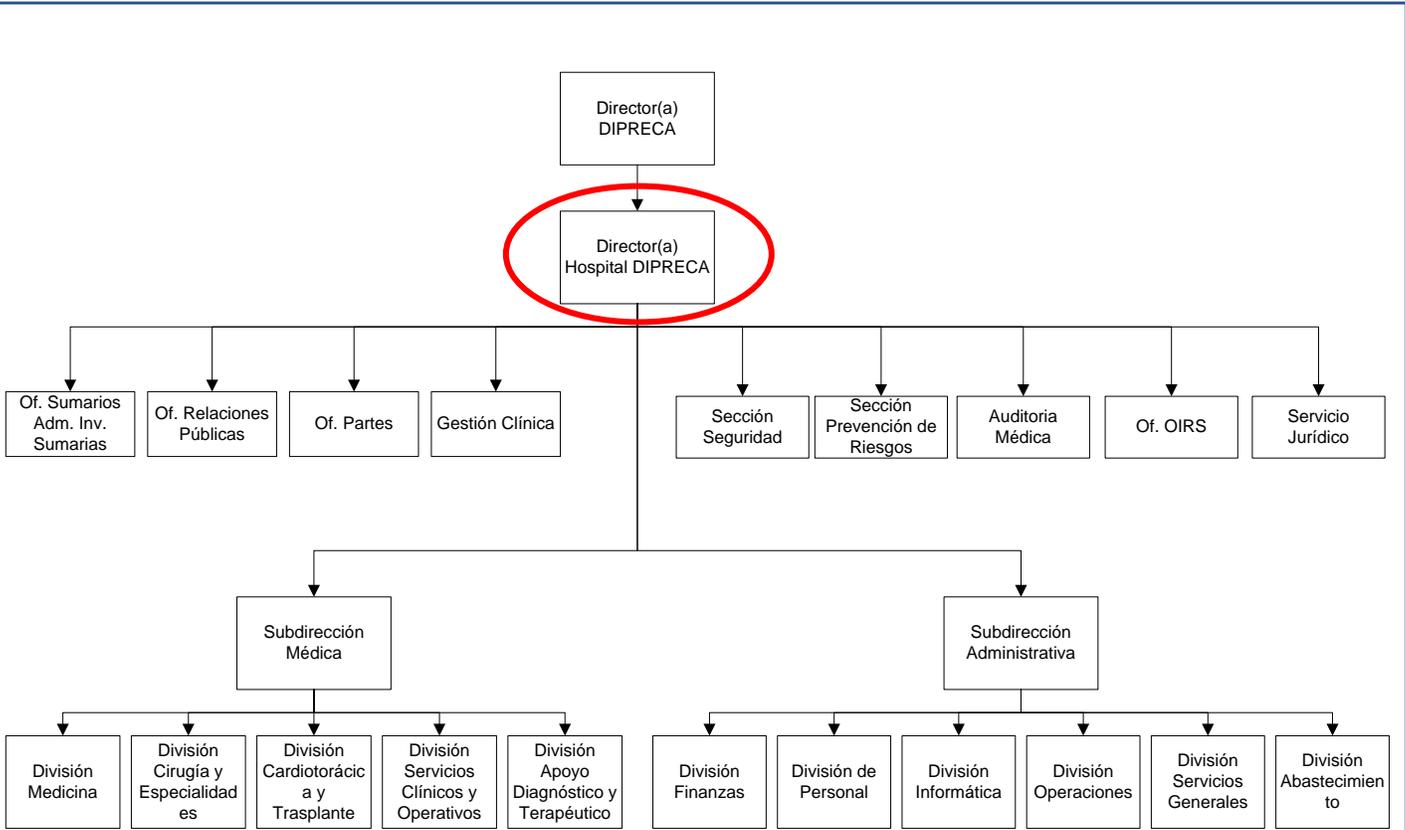
Dentro de sus lineamientos estratégicos, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile – DIPRECA -, se ha orientado a aumentar y perfeccionar los servicios que entrega a sus beneficiarios, mediante la incorporación de nuevas técnicas especializadas, inversión en proyectos e innovaciones en gestión, permitiendo a todos sus usuarios el acceso y oportunidad en la entrega de servicios.

El Hospital DIPRECA es un establecimiento de atención terciaria, destinado a proporcionar servicios de tipo diagnóstico y terapéutico a pacientes, preferentemente referidos por los consultorios y policlínicos de la red institucional a nivel nacional y desde el Hospital de Carabineros, extendiéndose al total de beneficiarios del país, en aquellas especialidades de medicina, cirugía, neurología, traumatología, oncología y urología.

Adicionalmente, otorga atención cerrada, que incluyen servicios clínicos de hospitalización como los de apoyo, entre los que se encuentra el de pabellones quirúrgicos, medicina física y rehabilitación, nutrición y residencia médica.

Durante el año 2016, hubo 12.038 ingresos y 11.801 ingresos hospitalarios con un promedio de 334,5 cama, 5.501 intervenciones quirúrgicas de variada complejidad, se tomaron más de 793.640 exámenes de laboratorio, 72.233 exámenes de imagenología y se atendió más de 72.900 pacientes en consultas médicas.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El/la Directora/a del Hospital depende funcional y jerárquicamente del Director/a de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile y se relaciona directamente con las siguientes áreas de DIPRECA Central:

Administración de Fondos de Salud: área encargada de administrar los fondos de salud, mediante los aportes directos a las prestaciones de salud del Hospital, establecido en la resolución de concurrencia y disponibilidad presupuestaria, ejerciendo la fiscalización permanente de los fondos.

Contabilidad General: área encargada de realizar las transferencias de recursos al fondo Hospital, como también realizar el control presupuestario y gestión de los decretos que afectan.

Fiscalía Institucional: área encargada de apoyar la aplicación de la jurisprudencia cuando sea requerido.

El/la Directora/a del Hospital se relacionan directamente con los siguientes cargos del Hospital:

Subdirector Médico: quien le corresponde participar directamente en la gestión asistencial del establecimiento de acuerdo a las políticas de salud definidas, para lo cual dirige, planifica y controla toda el Área Médica del Establecimiento, asesorando técnicamente al Director del Establecimiento en estas materias. A su vez, es responsable de liderar al equipo de trabajo que conforma esta Subdirección, optimizando la utilización de los recursos humanos y materiales a cargo en pos de alcanzar las metas del Hospital.

Subdirector Administrativo: quien le corresponde ejecutar la gestión administrativa del establecimiento, en materias relativas a recursos financieros, humanos, físicos, abastecimiento, estudios e informática, para lo cual debe planificar, organizar, dirigir y controlar toda el Área Administrativa, asesorando técnicamente al Director del Establecimiento en estas materias y en coordinación con la Subdirección Médica.

Además dependen del Director/a del Hospital de Dipreca los siguientes comités: Ética, Medico-Administrativo, Abastecimiento, Farmacia y el Consejo Docencia.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total	1707
Personal Código del Trabajo	1451
Personal Ley 15076	36
Personal a Honorarios	220

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Vigente 2017	\$ 63.689.543.000.-
Presupuesto de Inversión 2017	\$ 3.066.115.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Hospital DIPRECA, se encuentra ubicado en la Comuna de Las Condes en la Región Metropolitana de Santiago Chile.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública de DIPRECA son:

I nivel jerárquico

- Director/a de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II nivel Jerárquico:

- Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Director/a del Hospital Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Sub Director/a Médico del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Sub Director Administrativo del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Administrador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Contador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a de Hospital le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el establecimiento hospitalario, orientándolo al cumplimiento de los objetivos sanitarios, financieros y de calidad en la atención, de acuerdo a las necesidades de la población beneficiaria, a los lineamientos estratégicos del Servicio y las disposiciones del Ministerio de Salud.
2. Garantizar la correcta, oportuna y eficiente administración de los recursos, cumpliendo con los lineamientos y las metas del establecimiento hospitalario, determinados por la Dirección de Previsión.
3. Desarrollar estrategias que permitan optimizar el uso de la planta hospitalaria, de manera tal de alcanzar los resultados financieros, utilizando para ello todas las herramientas que entrega el plan de desarrollo del Hospital y la normativa vigente.
4. Liderar los proyectos de inversión, orientados a mejorar la calidad de las prestaciones y su incremento de acuerdo a las necesidades y recursos asociados.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO PARA
EL PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO¹
<p>1. Fortalecer el modelo de atención de los beneficiarios que permita asegurar la calidad y atención oportuna.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento, gestionando el oportuno cumplimiento de las atenciones de salud.</p> <p>1.2 Desarrollar estrategias que permitan mejorar el trato al beneficiario(a) e implementar el plan de gestión de reclamos, para fortalecer el modelo de atención centrado en los pacientes.</p> <p>1.3 Consolidar y mantener políticas de participación social con los diversos actores de la comunidad y pacientes.</p>
<p>2. Liderar el proceso de acreditación del Hospital, que permitirá la autogestión, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.</p>	<p>2.1 Generar un plan de trabajo que permita obtener la acreditación institucional como hospital auto gestionado en red, incorporando estrategias que permitan fortalecer el trabajo de los equipos para el cumplimiento de los estándares exigidos.</p> <p>2.2 Desarrollar un plan de seguimiento que le permita estar permanentemente revisando los procesos de calidad y seguridad del paciente.</p> <p>2.3 Generar un plan de trabajo para fortalecer los procesos de gestión vinculados con la normalización del Hospital.</p>

¹ 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.

<p>3. Desarrollar e implementar plan que facilite la autogestión y autofinanciamiento de las operaciones e inversiones del Hospital.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un Plan Comercial que permita contar con un sistema de evaluación de la demanda de prestaciones de salud.</p> <p>3.2 Formular e implementar Programa Operacional que permita eficientar los costos operacionales del Hospital en ámbitos de dotación, programas de producción, equipamiento e instalaciones que debe lograr el Hospital.</p> <p>3.3 Diagnosticar y proponer mejoras que permitan disminuir las derivaciones al extra sistema.</p> <p>3.4 Diseñar e implementar un plan de inversiones que permita mejorar las instalaciones hospitalarias.</p> <p>3.5 Dar cumplimiento a las políticas de Buenas Prácticas laborales que rigen en la administración pública.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 PÚBLICO²

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 Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y/o administración hospitalaria, en las siguientes materias: financiera, operativa, presupuestaria y salud, en un nivel adecuado a las necesidades del cargo.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	20%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	1707
Presupuesto que administra	\$ 63.689.543.000.-

* Considera el Presupuesto Vigente al segundo semestre

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Director/a del Hospital está compuesto por:

- Subdirector/a Médico/a, el cual le corresponde gestionar el proceso de producción de las actividades asistenciales del establecimiento. Las Divisiones que dependen de esta Subdirección son las de Medicina, Cirugía y Especialidades, Cardiorrástica y Trasplante, Servicios Clínicos y Operativos, y Apoyo Diagnóstico y Terapéutico.

Además Unidades como UCI/UTI, Coordinación Enfermería, Pabellones Quirúrgicos, Anestesia, Servicio de Admisión y Residencia, Unidad de IIH, Esterilización, y Policlínico de Especialidades. Finalmente los Comités: Técnico Médico, Infecciones Intrahospitalarias, Medicina Transfuncional, Oncológico y Escaras.

- Subdirector/a Administrativo/a, el cual le corresponde administrar, coordinar y asesorar la gestión operativa de las Divisiones de su área. Las Divisiones que dependen de esta Subdirección son las de Finanzas, de Personal, Informática, Operaciones, Servicios Generales y Abastecimiento.

Además, se vincula con: Asesoría Jurídica (que entregan los abogados de la Fiscalía Institucional), Sección Planificación y Control de Gestión, Unidad de Calidad, Oficina de Sumarios Administrativos, Asuntos Institucionales y Comunicacionales de DIPRECA, de Partes, OIRS, Coordinación de Docencia, Sección de Seguridad y Prevención de Riesgos, entre otros.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Director/a del Hospital DIPRECA, se relaciona con la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, en forma permanente, y busca la implementación de acciones de mejoramiento en las áreas estratégicas de la institución. Se contacta particularmente con las áreas de gestión operacional, recursos humanos, finanzas y la Fiscalía Institucional, ejecutando los lineamientos estratégicos para el buen quehacer organizacional.

El principal cliente externo es su población beneficiaria, se mantiene contacto con diferentes autoridades de otros hospitales y clínicas, del sector público y privado, en lo relativo a un mejoramiento de la gestión hospitalaria y gestión de convenios.

Además, se relaciona con autoridades del Ministerio de Salud y organismos de su dependencia, en lo relativo al cumplimiento de los estándares en el sistema de salud pública, con la Superintendencia de Salud. Asimismo, se relaciona con Universidades e Institutos Profesionales y Técnicos, a través de convenios docente-asistenciales.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **77%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.886.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 77%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.125.053.-	\$1.636.291.-	\$3.761.344.-	\$3.273.204.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.065.626.-	\$3.130.532.-	\$7.196.158.-	\$5.763.314.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.103.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.113.914.-	\$1.627.714.-	\$3.741.628.-	\$3.258.837.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.547.148.-	\$2.731.304.-	\$6.278.452.-	\$5.140.447.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.886.000.-

Los altos directivos públicos que ingresen a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta Institución. (Artículo 1°, letra g, de la Ley 18.458).

Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4° de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

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

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

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 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.

5.6 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.”

Normas especiales aplicables a los cargos de Directores de Hospital, que constituyen excepciones a las normas sobre dedicación exclusiva.

Tratándose de los cargos de Directores de Hospital, seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de Salud dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.

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

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

Los cargos de Directores de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento.

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

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

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- 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.
- Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1°, letra g), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.
- 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.