

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL BASE VALDIVIA
SERVICIO DE SALUD VALDIVIA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de los Ríos, Valdivia

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base Valdivia le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa, en base a lo establecido respecto a la probidad y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

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 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 Legal: Artículo N° 2 del DFL N° 19 de 24 de agosto del 2017 del Ministerio de Salud.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Recursos físicos
- Recursos humanos
- Ámbito de la salud

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-10-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso.

*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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	274
Presupuesto que administra	\$83.245.440.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base de Valdivia le corresponderá desempeñar los siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos humanos, físicos, financieros y de tecnologías de la información del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Mantener registros actualizados de la gestión financiera y realizar análisis e informes financieros de acuerdo a los requerimientos del establecimiento y de la Dirección de Servicio.
3. Desarrollar estrategias de coordinación con las demás áreas para la adecuada gestión de los procesos administrativos.
4. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
5. Conocer y cumplir las disposiciones, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
6. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestario, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación a través de las plataformas de Mercado Público y CENABAST, y monitorear el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
7. Apoyar desde el ámbito de su competencia la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del/de la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base Valdivia está conformado por:

- **Jefe/a Departamento de Finanzas:** Está formado por 6 unidades: Unidad de Contabilidad y Presupuesto, Unidad de Recaudación, Unidad de Cobranza, Unidad de Inventario, Unidad Comercial y Unidad de Control de Servicios

Externos. Su función es la de efectuar los registros contables que se produzcan en el HBV, realizar oportunamente los cierres mensuales y anuales, preparar los Estados Financieros Básicos e Informes Mensuales y actuar como soporte de las actividades asistenciales.

Jefe/a Departamento de Abastecimiento: Corresponde a un solo departamento y su función es la de velar por la correcta ejecución y supervisión de los procedimientos administrativos de compras, contratos, control y registro de los bienes y servicios de acuerdo a lo establecido en el marco de la Ley N° 19.886 y su reglamento además de lo señalado en el manual de procedimiento interno, bajo normas de probidad y transparencia.

Jefe/a Departamento de Finanzas: Sus funciones son procurar la óptima provisión, asignación, utilización y control de los recursos económicos para el funcionamiento del establecimiento. Comprenderá los Subdepartamentos de Finanzas, Abastecimiento, Orientación Médico y Usuario (SAMU), Ges, Alimentación y de Información de Salud.

Jefe/a Departamento de Recursos Humanos: Sus funciones serán implementar sistemas de reclutamiento, selección, inducción, orientación, evaluación de desempeño, formación y desarrollo de los recursos humanos, de acuerdo o lo normativa vigente; velar por el cumplimiento o lo normativa vigente, respecto de remuneraciones, beneficios económicos, sociales y prevención de riesgos, mantener sistemas de información para lo gestión del recurso humano compatible con lo red asistencial. Comprende los Subdepartamentos de Control de Gestión de RRHH; Calidad de Vida Laboral; y de Desarrollo de los Personas.

Jefe/a Departamento de Informática: Está conformado por Informática y de esta depende la Unidad de Archivo. Su función es la de gestionar el desarrollo de software para automatizar los procesos clínicos y administrativos del establecimiento y mantener operativa la infraestructura tecnológica, como de supervisar, controlar, mantener y resguardar las fichas clínicas del Hospital Base Valdivia, en el caso de Archivo.

Jefe/a Departamento de Operaciones: Sus funciones serán velar por el mantenimiento de lo infraestructura y equipamiento hospitalario, elaborar y ejecutar el plan de mantención anual aprobado, elaborar y actualizar los catastros de equipos e instalaciones, proponer el plan de inversiones de reposición, y otros de similar naturaleza. Comprende los Subdepartamentos de Servicios Generales y Mantenimiento.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

El/La Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

- Equipo Directivo: El/ la Director/a del Hospital, el/la Subdirector/a Médico, el/La Subdirector/a de Operaciones, el/La Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas, la Subdirección de Enfermería y Subdirección de Matronería del hospital, con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisión y proponer mejoras al quehacer administrativo.
- Los/as Jefes/as de Departamentos, Jefes/as de Servicios Clínicos, Jefes/as de Unidades de Apoyo y Jefes/as de Unidades Técnicas y Administrativas, en las materias de su competencia.

Clientes Externos

El/La Subdirector/a Administrativo/a tiene como principales clientes externos:

- Usuarios/as de la Red Asistencial: El/La Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.
- Equipo Directivo de la dirección del Servicio de Salud Valdivia, en las materias de su competencia.
- Contraloría Regional de los Ríos: se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA): para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- Proveedores y Mercado Público: para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.
- Otros organismos públicos.

Actores Claves

Las Asociaciones de Funcionarios existentes en el Hospital Base Valdivia:

Asociación	Nº Afiliados*
FENATS Histórica	200
FENPRUSS	225
AFUSAL	135
FENATS Hospital Base Valdivia	632
AFUTEPA	142
ASENF	165

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Optimizar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el Hospital, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de atención usuarios.	1.1 Actualizar el modelo de control de gestión que asegure la ejecución eficiente del presupuesto, el equilibrio financiero y el cumplimiento de las metas de gestión del Hospital. 1.2 Generar estrategias de coordinación entre el área clínica y administrativa para fortalecer el desarrollo del Hospital. 1.3 Cumplir la Regla de Equilibrio Financiero del hospital según meta anual.
2. Fortalecer la resolutividad del establecimiento, a través de la optimización de la infraestructura, equipamiento y tecnología.	2.1 Velar por la correcta implementación de los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica del Hospital.
3. Mejorar la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención al usuario.	3.1 Contribuir al cumplimiento de Garantías de Oportunidad GES del Hospital Base Valdivia, desde su ámbito de acción. 3.2 Cumplir los indicadores Balanced Scorecard del Hospital Base Valdivia. 3.3 Cumplir Compromisos de Gestión de los ámbitos y atributos de su competencia.
4. Liderar los equipos a su cargo para dar respuesta a los desafíos institucionales.	4.1 Potenciar la gestión de personas en su subdirección para promover la calidad de vida de los funcionarios. 4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo, orientado a la gestión de usuarios.

*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

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.

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 CARGO

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, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. 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.

C4. 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.

C5. 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.844
Dotación de Planta	971
Dotación a Contrata	873
Personal a Honorarios	39
Presupuesto Anual	\$83.245.440.-

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Valdivia, está ubicado en la Región de Los Ríos, siendo el único Servicio de Salud de la región. Es un organismo público de salud, funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio, dedicado a la protección y recuperación de la Salud de los habitantes de la Decimocuarta Región. Su creación se origina mediante el Decreto Supremo Ley N° 2763, del 3 de agosto de 1979.

La red del Servicio de Salud Valdivia está constituida por el Hospital Base de Valdivia, como el único autogestionado y de alta complejidad, el Hospital de Paillaco, el Hospital de Los Lagos, el Hospital de La Unión "Juan Morey", el Hospital de Río Bueno, el Hospital de Lanco, el Hospital de Corral y el Hospital Santa Elisa de San José de la Mariquina, todos de baja complejidad y el CESFAM Externo de la comuna de Valdivia y la red de Centros de Salud de Atención Primaria del territorio del Servicio. Cuenta además con dos Clínicas Dentales Móviles, tres CECOSF, un Servicio de Alta Resolutividad (SAR) y dos Centros de Salud Mental Comunitario (CESAMCO).

El Hospital Base Valdivia, es un establecimiento de Autogestión en Red funcionalmente desconcentrado del Servicio de Salud Valdivia a contar del 31 de enero del año 2010. Es el único establecimiento de alta complejidad de la Región de los Ríos. Es parte de la Macrozona Sur Austral, con los Servicios de Salud Magallanes, Aysén, Chiloé, Reloncaví, Osorno y Araucanía Sur, además de ser centro de referencia macrorregional en Cáncer.

Misión Institucional

"Somos un Establecimiento de Salud Pública Autogestionado en Red, Acreditado, de carácter Asistencial-Docente, que atiente a los usuarios de la red asistencial de la región de los ríos y la macro región extremo sur, en su calidad de centro de referencia en radioterapia, con un equipo humano comprometido y capacitado, orientado al logro de los objetivos sanitarios del país, en el marco de las políticas públicas vigentes y con la participación activa de la comunidad organizada"

Cobertura Territorial

El Hospital Base Valdivia, como único hospital de alta complejidad de la red asistencial, tiene como territorio de responsabilidad las comunas de; Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, San José de la Mariquina, Paillaco, Panguipulli, La Unión, Futrono, Lago Ranco y Río bueno, considerando una población asignada de más de 2.311.600 habitantes.

Actualmente es Centro de Referencia en Radioterapia, Oncología Pediátrica,

Atenciones GES de Patologías hematológicas, y Trasplante Renal, para todos los pacientes de la Macrozona Extremo sur de Chile, que abarca desde Araucanía Sur hasta Magallanes.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria dependiente de Servicio de Salud Valdivia, asciende a 354.555 usuarios inscritos.

Cientes Institucionales

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Causantes de subsidio único familiar.
- Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.

El Hospital Base Valdivia dispone de 2 edificios de hospitalización con 505 camas, 8 pabellones electivos, 2 pabellones de urgencia, 2 pabellones de partos, 2 pabellones ambulatorios, y otras dependencias que le permiten otorgar atención de especialidad en Cirugía, Obstetricia - Ginecología, Medicina Interna y Pediatría (estas últimas incluyen las subespecialidades de Hematología, Broncopulmonar, Gastroenterología, Reumatología, Cardiología, Nefrología, Endocrinología). Además, cuenta con las especialidades de Traumatología y Ortopedia, Neurocirugía, Urología, Cirugía Infantil, Dermatología, Oftalmología, Otorrinolaringología, Medicina Física, Psiquiatría, Oncología y Medicina Nuclear.

En Imagenología y Laboratorio cuenta con equipos de alta tecnología, incluyendo un equipo de tomografía axial computarizada de alta resolución.

Asimismo, destaca la existencia de dos equipos "acelerador lineal" para el tratamiento de las patologías oncológicas. Este Hospital es centro de referencia provincial, regional y suprarregional en prestaciones oncológicas, hematológicas y nefrológicas.

La deuda del hospital a septiembre 2019 asciende a M\$8.751.613.

Actualmente las listas de espera del establecimiento a septiembre de 2019 son:

- Lista de espera Intervenciones Quirúrgicas: 10.777
- Lista de espera Consultas Especialidad: 40.006

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 el 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.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías. Asimismo, 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, y también 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.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos de I y II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio de Salud Valdivia:

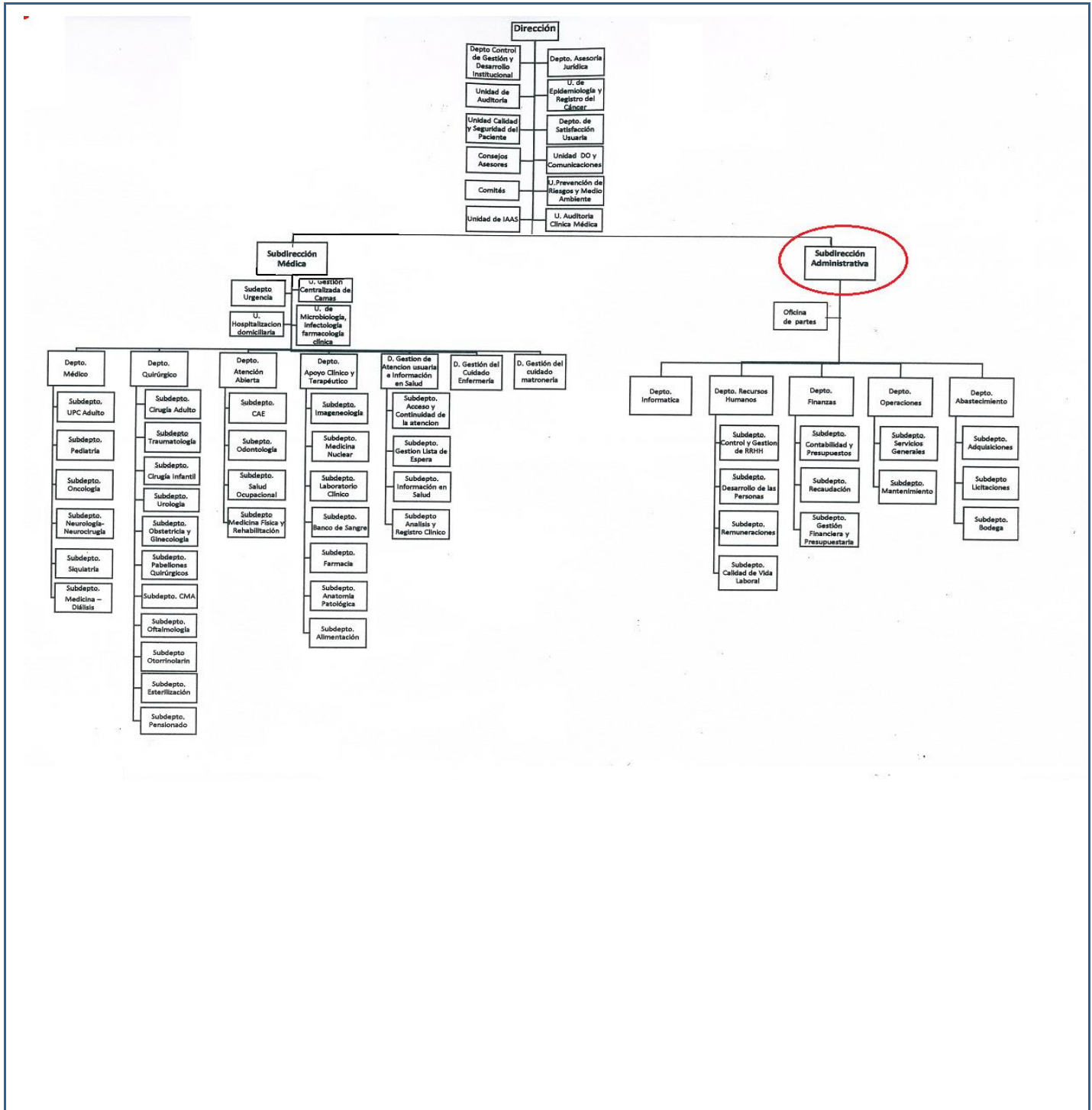
Primer nivel:

- Director/a Servicio de Salud

Segundo Nivel:

- Director/a del Hospital Base Valdivia
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Hospital Base Valdivia
- Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base Valdivia

5. ORGANIGRAMA HOSPITAL BASE DE VALDIVIA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.987.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.037.459.-	\$1.822.475.-	\$4.859.934.-	\$4.004.294.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.007.380.-	\$2.404.428.-	\$6.411.808.-	\$5.108.615.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.372.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.023.644.-	\$1.814.186.-	\$4.837.830.-	\$3.987.274.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.987.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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

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.

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.