

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A  
SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana, Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Metropolitano Occidente le corresponde liderar la gestión administrativa de los establecimientos de salud de las redes dependientes del Servicio, asegurando el óptimo funcionamiento y coordinación de las áreas financiera, de recursos físicos, tecnológicos, de abastecimientos, gestión de convenios, con el fin de contribuir al logro de los objetivos asistenciales y sanitarios, metas del Servicio y a la implementación de las políticas estratégicas del mismo. De acuerdo con el marco legal y normativa vigente.

### **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:** DFL N° 29, Santiago, 24 de Agosto de 2017 del Ministerio de Salud.

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-08-2018  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau

\*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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### MISIÓN DEL SERVICIO

La misión del Servicio de Salud Metropolitano Occidente es, "Ser una Red de salud integrada, con atención digna para las personas, familias y comunidades de la zona poniente de la Región Metropolitana, comprometiendo acciones de calidad, con oportunidad, acceso y buen trato".

#### VISION DEL SERVICIO

"Entregar una atención de salud digna e integrada a las personas, familias y comunidades de nuestra red, con compromiso, probidad, respeto y excelencia, y con énfasis en el fortalecimiento del sistema público".

#### VALORES DEL SERVICIO:

Probidad  
Respeto  
Compromiso  
Excelencia

#### MAPA ESTRATÉGICO DE LA RED ASISTENCIAL:

Los Productos Estratégicos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente se encuentran definidos en su Plan de Desarrollo Estratégico 2015-2018:

Desafío Estratégico	Objetivos Estratégicos 2015-2018
<b>DE1:</b> Que nadie en la Red Asistencia se sienta mal tratado.	<b>OE1:</b> Establecer el Buen Trato y Dignidad en la Red, como un Derecho.
<b>DE2:</b> Que nadie tenga que llegar al Consultorio a las 5 AM a pedir una hora con el médico.	<b>OE2:</b> Fortalecer la Atención Primaria, entregando oportunidad y mayor cobertura a la población
<b>DE3:</b> Que nadie tenga que esperar más de 6 meses para acceder a una atención de especialidad.	<b>OE3:</b> Fortalecer la Atención oportuna de Especialistas.
<b>DE4:</b> Que nadie tenga que esperar más de 12 horas en una urgencia para ser hospitalizado.	<b>OE4:</b> Oportunidad en la hospitalización.
<b>DE5:</b> No dejar de cumplir con Prioridades de Gobierno.	<b>OE5:</b> Dar cumplimiento a los lineamientos y programas ministeriales y otros requerimientos gubernamentales.

**Clientes Institucionales:**

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

**2.2  
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, 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 el Programa de Salud 2018-2020, se han planteado cinco ejes fundamentales:

- Reducción de listas de espera
- Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos
- Salud digna y oportuna
- Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos
- Bienestar y cultura de vida sana

De los desafíos gubernamentales definidos, el Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Occidente debe centrar sus esfuerzos en la implementación de políticas y estrategias en el ámbito administrativo para maximizar los recursos disponibles, especialmente en la reducción de precios de los medicamentos.

**2.3  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente 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.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee mayor cantidad de población beneficiaria (inscrita y validada en FONASA) a nivel de país, 1.038.870 personas, que corresponde al 82% de una población total de 1.267.437 habitantes según censo del año 2017.

**2.4  
CONTEXTO  
INTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado; y 10 con rasgos de ruralidad, a saber, Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflores y Padre Hurtado.

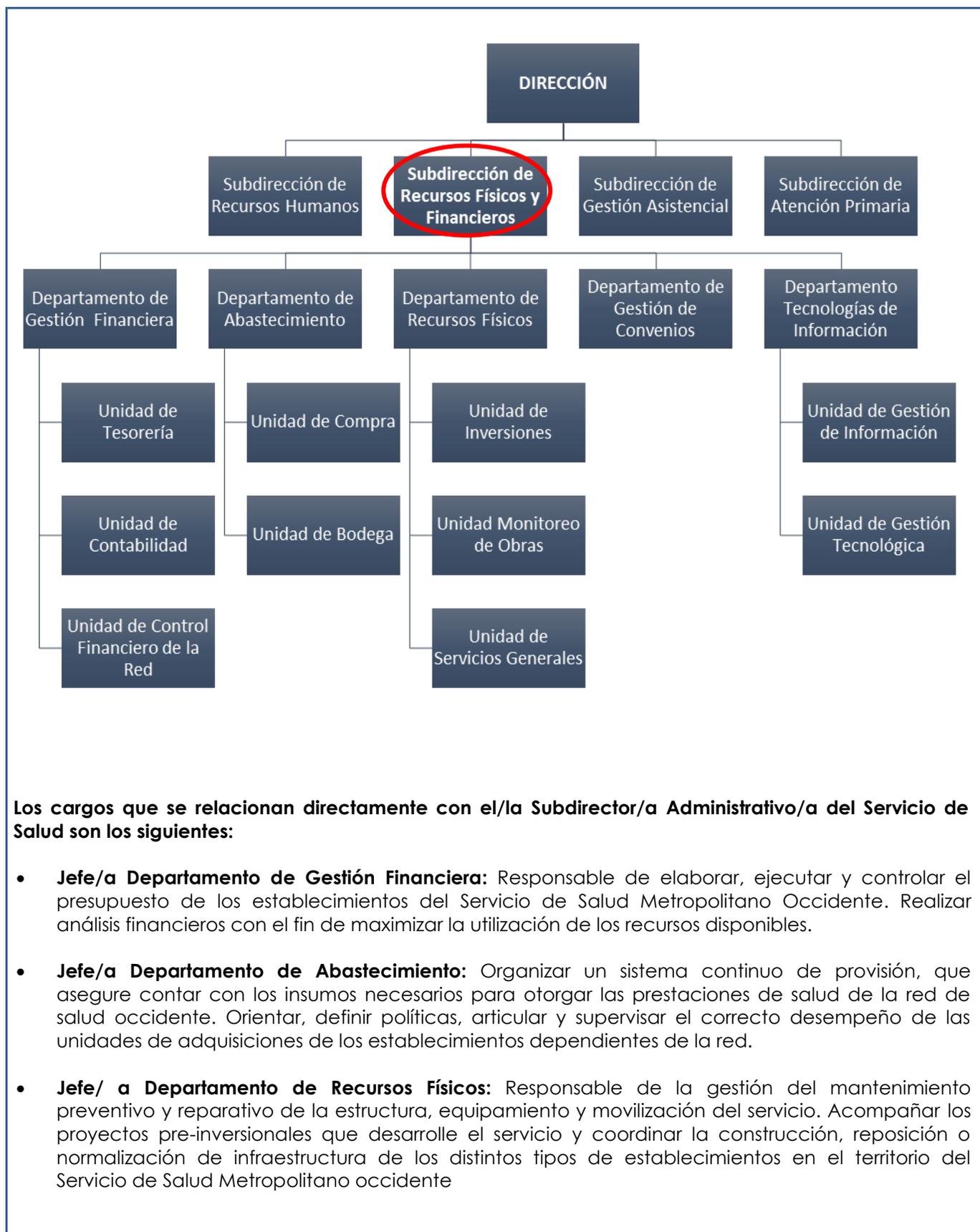
La red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente está compuesta por: 7 Hospitales, 1 Centro de Referencia de Salud (CRS), 33 Centro de Salud Familiar (CESFAM), 21 Posta de Salud Rural, 19 Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF), 23 Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 8 Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM) y 4 Servicio de Urgencia de Alta Resolutividad (SAR).

Los principales bienes y servicios entregados por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente son:

Actividad	Año 2015	Año 2016	Año 2017
Consultas de Urgencia(médicas) Hospitalarias	414,885	414,035	392,078
Consultas de Especialidad	573,802	573,802	598,767
<b>Total</b>	<b>988,687</b>	<b>987,837</b>	<b>990,845</b>
Total de Partos	11,447	10,699	10,532
Cesáreas	5,093	5,085	5,011
% cesáreas	44.5%	47.5%	47.6%
<b>Indicadores de hospitalización:</b>			
Egresos	59,666	59,815	59,831
Índice Ocupacional	82.9	82.8	81.6
Promedio Días Estada	6.6	6.7	6.5
<b>Total Intervenciones Quirúrgicas</b>	<b>62,645</b>	<b>63,934</b>	<b>65,056</b>
Mayores	28,238	29,494	28,916
Menores	25,499	25,642	25,940
Mayores ambulatorias	8,908	8,798	10,200

Fuente: Departamento de Estadísticas y Gestión de la Información  
El Servicio de Salud Metropolitano Occidente al 31 de julio de 2018 mantiene una deuda de \$ 31.399.994.746.- (incluye establecimientos dependientes).

## 2.5 ORGANIGRAMA



- **Jefe/a Departamento de Gestión de Convenios:** Responsable de la gestión administrativa de los convenios y contrataciones, asegurar proactivamente la continuidad de los servicios contratados, proponer y apoyar en la implementación de los controles internos necesarios, de manera de asegurar un óptimo proceder administrativo ajustado a la normativa vigente y contribuir a mejorar la gestión de convenios en la red de establecimientos dependientes.
- **Jefe/a Departamento de Tecnologías de Información:** Planificar y conducir la gestión integral de las tecnologías de información y comunicación del Servicio de Salud, a través de la planificación, diseño, implementación, desarrollo, mantenimiento y supervisión de los proyectos relacionados.

La Subdirección Administrativa cuenta con el apoyo funcional de los Subdirectores Administrativos de los Establecimientos dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y sus equipos de trabajo.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	7276
<b>Dotación de Planta</b>	1510
<b>Dotación a Contrata</b>	5766
<b>Personal a Honorarios</b>	542

FUENTE: Unidad e Soporte RR.HH.-Servicio Salud M. Occidente

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$294.960.580.000-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 20.732.767.000-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

Territorialmente, el Servicio de Salud Metropolitano Occidente, atiende la población del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, la que se organiza en función de tres grandes polos de desarrollo, desde la perspectiva de una mayor articulación de la Red: **Sub-Red (Polo) Santiago:** abarcando las Comunas de Quinta Normal, Renca, Cerro Navia, Lo Prado, Pudahuel y Curacaví; **Sub-Red (Polo) Melipilla:** considera las Comunas de Melipilla, Alhué, San Pedro y María Pinto. **Sub-Red (Polo) Talagante:** involucra las Comunas de Talagante, Peñaflor, El Monte, Padre Hurtado e Isla de Maipo.

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

Junto al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud, los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

**Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio de Salud

**Segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector Médico Servicio de Salud
- Jefe Departamento de Auditoría
- Director Atención Primaria
- Director Hospital San Juan de Dios
- Subdirector Administrativo Hospital San Juan de Dios
- Subdirector Médico Hospital San Juan de Dios
- Director Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
- Subdirector Administrativo Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
- Subdirector Médico Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda
- Director Instituto Traumatológico
- Subdirector Administrativo Instituto Traumatológico
- Subdirector Médico Instituto Traumatológico
- Director Hospital de Melipilla
- Subdirector Administrativo Hospital de Melipilla
- Subdirector Médico Hospital de Melipilla
- Director Hospital de Peñaflor
- Subdirector Médico Hospital de Peñaflor
- Director Hospital de Talagante
- Subdirector Médico Hospital de Talagante
- Director Hospital de Curacaví
- Subdirector Médico Hospital de Curacaví

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar una gestión eficiente de los recursos financieros, físicos e informáticos disponibles, planificando, organizando, coordinando, supervisando y evaluando la utilización de estos en la red del servicio de salud, para mejor atención a los usuarios.
2. Gestionar el presupuesto perteneciente al Servicio de Salud, distribuyendo y controlando los recursos asignados a la atención primaria de salud.
3. Elaborar planes y mecanismos eficientes, para el control de la gestión administrativa de los establecimientos, con el fin de monitorear y supervisar el cumplimiento de las metas y políticas, destinados a lograr una mayor calidad de los servicios prestados.
4. Contribuir al proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera, de inversión y desarrollo institucional, con el propósito de cumplir los objetivos sanitarios y plan estratégico del Servicio de Salud.
5. Asesorar administrativamente al Director/ a del Servicio y supervisar a los/as directores/as de los establecimientos de salud y subdirectores/as administrativos/as de éstos, pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en las distintas áreas de su competencia.
6. Contribuir con el desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de entregar información para el proceso de toma de decisiones y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales como lo son la telemedicina, entre otras.

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

<b>DESAFIOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Liderar la implementación un modelo de control de gestión que fomente el equilibrio financiero y la administración y disminución de la deuda, como también estrategias que aseguren la ejecución eficiente del presupuesto.</p>	<p>1.1 Implementar un plan de acción en conjunto con la Subdirección de Recursos Humanos, focalizado en la gestión y el control financiero, para obtener un óptimo equilibrio entre ingresos y gastos. 1.2 Implementar planes de acción, estrategias y procesos que aseguren la mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para el fortalecimiento de la atención del usuario, generando alianzas con la Subdirección Médica y Dirección de Atención Primaria.</p>
<p>2. Fortalecer los procesos en el ámbito de la gestión administrativa, orientándose a la mejora continua en el Servicio de Salud.</p>	<p>2.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas. 2.2 Diseñar un plan de acción y dar cumplimiento, en el ámbito de su competencia, que permita alcanzar las líneas estratégicas del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p>
<p>3. Optimizar estrategias y procesos para asegurar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la red asistencial.</p>	<p>3.1 Generar un plan de acción que permita implementar los proyectos de actualización tecnológica relacionada con la prestación y producción clínica de la red asistencial. 3.2 Generar un plan de acción que permita implementar el apoyo logístico oportuno a las prestaciones sanitarias de la Red asistencial. 3.3 Desarrollar una adecuada coordinación, para fortalecer los procesos de autogestión en red de los hospitales con esta condición y gestionar los progresos y cumplimientos de metas de la red.</p>
<p>4. Ejecutar la cartera de inversiones del Servicio de Salud, de acuerdo a la planificación ministerial en materia de proyectos de inversión.</p>	<p>4.1 Desarrollar estrategias que permitan implementar en tiempo y forma, los planes de inversión hospitalaria en los cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados. 4.2 Desarrollar estrategias de control que permitan ejecutar el presupuesto financiero asociado a inversiones.</p>
<p>5. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos.</p>	<p>5.1 Aumentar la eficiencia en las compras en la dirección de servicio y los establecimientos dependientes, mediante el correcto uso de los mecanismos de compra definidos por la ley. 5.2 Ajustar el gasto en compra de prestaciones, acorde a la normativa vigente. 5.3 Definir los lineamientos para la gestión de activos en los establecimientos de la red</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

#### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>1</sup>**

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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO.

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<b>10 %</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y administración presupuestaria en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.                      Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión financiera e inversiones</li> <li>- Implementación de proyectos TIC</li> <li>- Sector Salud</li> </ul> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura, en instituciones públicas o privadas asimilables.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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>	<b>20 %</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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.                      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>	<b>15 %</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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>	<b>15 %</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      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.                      Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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>	<b>10 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	85
<b>Presupuesto que administra</b>	\$294.960.580.000-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

- **Jefe/a Departamento de Gestión Financiera**
- **Jefe/a Departamento de Abastecimiento**
- **Jefe/a Departamento de Recursos Físicos**
- **Jefe/a Departamento de Gestión de Convenios**
- **Jefe/ a Departamento de Tecnologías de Información**

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

#### **Clientes Internos:**

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Metropolitano Occidente le corresponde interactuar fluidamente con:

- Los funcionarios y sus estamentos en variadas actividades relacionándose con toda la comunidad del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, con quien se coordina para el aprovisionamiento de los recursos necesarios (insumos, equipamientos y otros), para el correcto y oportuno desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos.
- Subdirector/a de Recursos Humanos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, para la asignación, ejecución y control del presupuesto destinados a recursos humanos, para el Servicio de Salud y cada establecimiento.
- Directores/as, Subdirectores/as Administrativos/as y Médicos/as de los establecimientos dependientes del Servicio con quienes se relaciona en las áreas de inversiones, de infraestructura y gastos de bienes y servicios de los establecimientos.

#### **Clientes Externos**

- Usuarios de la Red Asistencial, a quienes orienta la prestación de servicios de salud y optimiza la adaptación de la infraestructura y funcionalidad de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), responsable de la gestión de los fondos de operación de la red asistencial y de los convenios suscritos.
- Municipios que integran la Red Occidente de Salud, se vincula específicamente con los departamentos de salud para la coordinación y ejecución de proyectos, transferencia de fondos y rendición de cuentas.
- Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), se relaciona por los temas propios de su quehacer, abastecer de insumos a los establecimientos hospitalarios.

- Contraloría General de la República, se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por este órgano contralor en los procesos de fiscalización.
- Instancias técnicas del Ministerio de Salud en materia financiera, logísticas, tecnológicas, de infraestructura, Atención Primaria, entre otras.

**Actores Claves de la estructura central del Servicio:**

<b>ASOCIACION</b>	<b>N° Afiliados</b>
FENPRUSS-APRUS	113
FENATS	96
AFUSSOC	31
<b>Total Afiliados</b>	<b>240</b>
<b>Dotación Total SS Occidente</b>	<b>414</b>

Fuente: Unidad de Remuneraciones – Servicio de Salud Occidente

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.151.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.950.159.-	\$2.212.619.-	\$5.162.778.-	\$4.168.057.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.942.725.-	\$2.957.043.-	\$6.899.768.-	\$5.377.001.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.571.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.936.011.-	\$2.202.008.-	\$5.138.019.-	\$4.150.824.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.151.000.-</b>

**\*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

## 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. DIRECTORES/AS DE HOSPITAL.**

### 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 por el Comité de Selección, según el caso. 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.

Los funcionarios nombrados en un cargo del Sistema de Alta Dirección Pública, conservarán, sin derecho a remuneración, 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, por regla general.

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 8º, 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.

Conforme así lo dispone la ley N° 20.730 y su Reglamento, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, 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.

Conforme así lo dispone Contraloría General de la República, en dictamen número 58.364, de 22-VII-2015, los Directores de Establecimientos Autogestionados deben considerarse como sujetos pasivos de la ley N° 20.730. En consecuencia, corresponde que los directores de los establecimientos de autogestión en red sean incluidos en la resolución que el Director del respectivo Servicio de Salud, como jefe superior de servicio, debe dictar individualizando a las personas que se encuentren en la condición prevista en el inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 20.730

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.