

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL BASE SAN JOSÉ OSORNO
SERVICIO DE SALUD OSORNO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

X Región de los Lagos, Osorno

I. EL CARGO

1.1
MISIÓN DEL
CARGO

Al Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base San José de Osorno, le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada gestión y funcionamiento de las áreas de su competencia: recursos financieros, físicos, inversiones y de abastecimiento, alineado a la gestión e integración de la red asistencial, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos y metas del establecimiento y de la red del servicio, asegurando la eficiente y oportuna gestión administrativa, e implementación de las políticas estratégicas de la institución.

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.¹

Fuente: Art. 2º del DFL. N° 27 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-05-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza.

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

"Somos una organización pública, descentralizada que fomenta, protege y recupera la salud de la comunidad entregando un servicio oportuno, de calidad, optimizando los procesos de gestión de riesgo y aportando herramientas a los usuarios(as) y funcionarios (as) para el logro de su bienestar, actuando de manera coordinada en red, promoviendo el trabajo en equipo, centrado en la satisfacción usuaria, con un enfoque participativo y con pertinencia cultural y territorial".

Visión del Servicio

"Ser reconocido como un Servicio de Salud cercano, de excelencia y centrado en la calidad de la atención, satisfacción usuaria y funcionaria, fomentando el desarrollo y resolutividad de los establecimientos de salud como una red integrada, consolidada y resiliente frente a la emergencia, orientada al servicio de los usuarios para alcanzar un óptimo nivel de salud".

Objetivos Estratégicos del Servicio:

Línea Estratégica	OBJETIVO ESTRATÉGICO
Fortalecer el Modelo de Atención Integral	Lograr una red integrada asegurando la continuidad de la atención
	Fortalecimiento de la red de atención
	Proveer información clínica oportuna y actualizada en todos los niveles de la Red
	Resolver los nodos críticos de la Gestión Asistencial de la Red
Fortalecer la Gobernanza de SSO	Transversalizar el enfoque intercultural en los establecimientos del Servicio de Salud Osorno.
	Promover atención centrada en el usuario en todos los establecimientos de la Red con énfasis en aspectos particulares de interculturalidad y territorialidad.
	Asegurar la participación ciudadana con enfoque territorial y pertinencia sociocultural.
Fortalecer la Gestión del SSO	Fortalecimiento de la Gestión y Financiamiento de la Red Asistencial Pública.
	Implementar estrategias de medición de impacto sanitario.
	Estandarizar Procesos
	Desarrollar estrategias activas frente a las Emergencias y Desastres
Fortalecer la Gestión de Recursos Humanos	Fortalecimiento y desarrollo de competencias (duras y blandas) en áreas estratégicas
	Fortalecimiento y mejoramiento del ciclo de vida del funcionario (Reclutamiento y selección)
	Fortalecimiento y mejoramiento del ciclo de vida del funcionario Desarrollo Carrera Funcionaria

	Fortalecimiento y mejoramiento del ciclo de vida del funcionario (Derechos Laborales)
	Fortalecimiento y mejoramiento del ciclo de vida del funcionario (Ambiente laboral)
Potenciar la Comunicación	Socializar hitos importantes
	Mantener Plan de comunicaciones actualizado
	Potenciar trabajo intersectorial para abordar problemáticas de salud en la provincia.
Responsabilidad Social pública en Medio ambiente	Asegurar matriz energética (energías limpias)
	Manejo de residuos

Productos Estratégicos:

- 1.- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria -Municipalidad o de los Servicios.
- 2.- Acciones en establecimientos de la red -Hospitales, Centro de Diagnóstico y Tratamiento CDT, Centro de Referencia de Salud CRS.
- 3.- Acciones de las Direcciones de los Servicios de Salud.

Misión del Hospital:

Somos el Hospital Público Asistencial y Docente de mediana y alta complejidad que trabaja en red para brindar atención integral, oportuna y de calidad a los beneficiarios FONASA de la provincia de Osorno y sus familias.

Visión del Hospital:

- ✓ Comprometidos por entregar Salud de Calidad para el sur de Chile.

2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive

2.3
CONTEXTO
EXTERNO
DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Osorno, tiene la función de articular, gestionar y desarrollar la red asistencial de la Provincia de Osorno, promoviendo la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y la rehabilitación y cuidados paliativos de la población beneficiaria.

Bajo su jurisdicción, le corresponde dar cobertura asistencial a toda la provincia, la cual está ubicada en el territorio norte de la Décima Región de los Lagos, con una superficie de 9.223 km² y una población total de 236.194 habitantes, de las cuales 197.065 corresponde a población beneficiaria del Sistema Público de Salud. Está integrada por las comunas de Osorno, Purranque, Rio Negro, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa.

La red asistencial del Servicio de Salud Osorno es integrada por seis establecimientos: Hospital Base San José de Osorno (Auto gestionado en Red, siendo el de mayor complejidad) y los hospitales de Purranque, Rio Negro, Puerto Octay, Misión San Juan de la Costa y del Perpetuo Socorro de Quilacahuín (todos de baja complejidad). Se suma a lo anterior, una red de Atención Primaria de Salud atendido por las municipalidades de la provincia de Osorno con diferentes tipos de establecimientos como: 6 Centros de Salud Familiar con Servicios de Atención Pública de Urgencia (CESFAM con SAPU), 3 Centros de Salud Familiar con Servicios de Urgencia Rural (CESFAM con SUR), 4 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 30 Postas de Salud Rural, Rurales, 1 Programa de Reparación y Atención Integral de Salud Osorno (PRAIS), 1 Centro Comunitario de Salud Mental Familiar Osorno (COSAM), 1 Centro y 3 Salas de Rehabilitación, 2 Unidades de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO) y 44 Estaciones Médico Rural.

2.4
CONTEXTO
INTERNO
DEL HOSPITAL

El Hospital Base San José de Osorno se caracteriza por ser un centro de referencia local, regional y macro regional para patologías de alta especialización, situación que hace que esté en constante búsqueda de mejoras y modernización de su gestión para enfrentar este desafío. Particularmente en las especialidades de oftalmología y diálisis.

El Hospital Base de Osorno, es el único establecimiento Autogestionado en Red y el de mayor complejidad asistencial en el ámbito de la salud de la Provincia de Osorno. En este plano es depositario de la tradición hospitalaria de esta área geográfica del país, la cual por muchos años ha mantenido altos niveles de atención que se reflejan en las estadísticas existentes en materia de salud.

El establecimiento se proyecta como un complejo hospitalario, docente asistencial, autogestionado en red, que debe contar con los recursos necesarios para dar respuesta oportuna a las necesidades de salud de la población beneficiaria de la Provincia de Osorno, la que cuenta con una alta presencia de población Mapuche y Huilliche en las comunas costeras, algunas de las cuales presentan dificultades de acceso para la atención de salud.

Lo anteriormente expuesto permitirá fortalecer la atención de la población originaria de la provincia de Osorno, acercando el hospital a través de la referencia y contrarreferencia de los usuarios, mejorando la atención y el acceso, poniendo a disposición de la comunidad una institución asistencial dentro de la región.

Los bienes y/o servicios del Hospital Base San José de Osorno son:

Actividad	Año 2014	Año 2015	Año 2016
Egresos Hospitalarios	16.667	15.835	15.532
Índice Ocupacional	80,5	78,4	78,9
Total Consultas Especializadas realizadas	149.676	144.718	138.740
Total Consultas Médicas de Emergencia	96.766	101.839	91.734
Pabellones Existentes	8	8	8
Intervenciones Quirúrgicas Mayores (electivas)	6.690	6.672	6.256
Intervenciones Quirúrgicas Menores	7.710	6.846	7.273
Total Partos (Normales + Cesáreas)	2.292	2.160	2.111
Total Cesáreas	834	734	728
Promedio días estadía	6,6	6,83	6,97

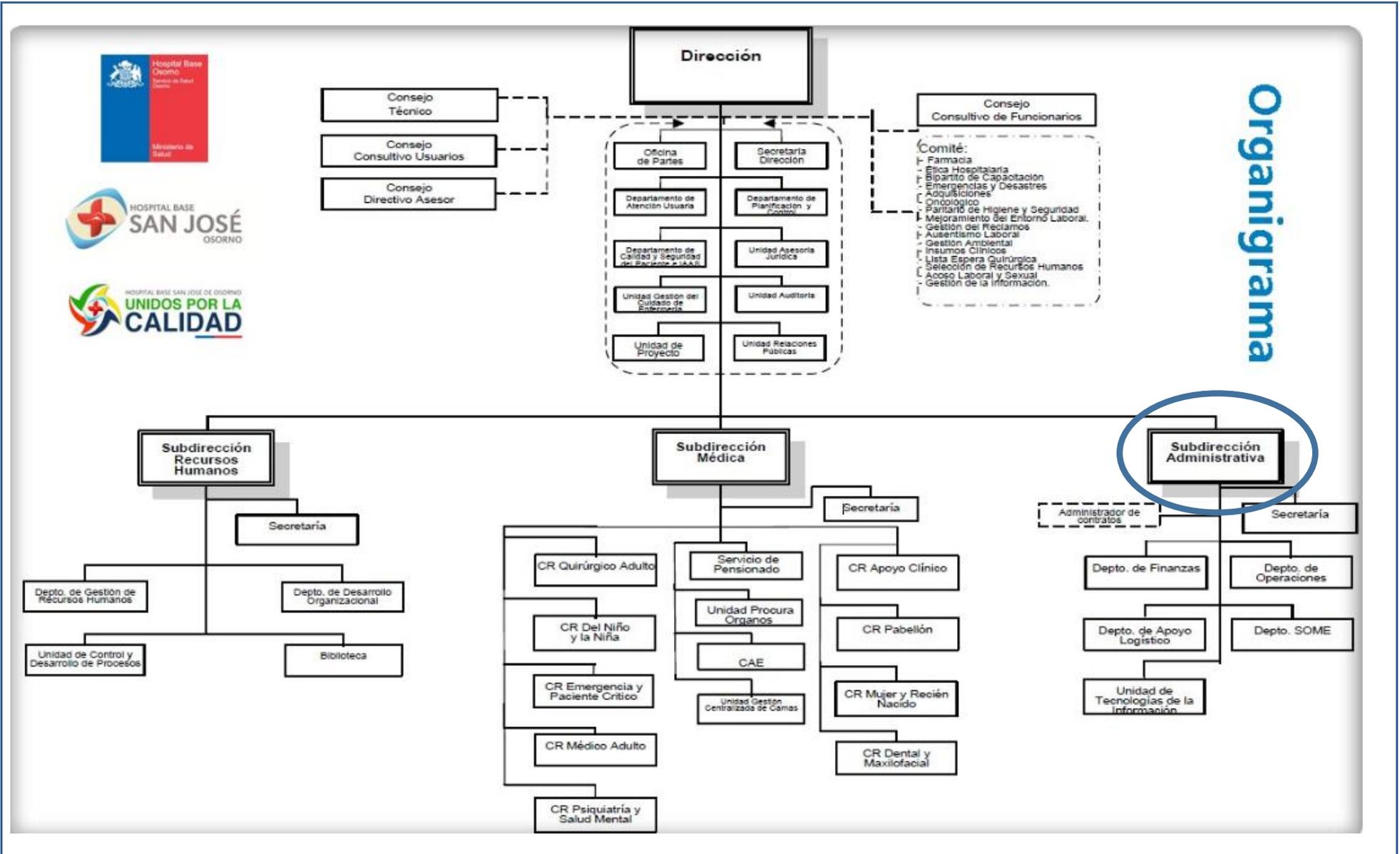
Dotación de Camas	383	378	378
-------------------	-----	-----	-----

Fuente: 2014 y 2015, *Anuarios Estadísticos. DEGI-SSO*
2016 información provisoria REM2016 y REM20

Respecto a la deuda del establecimiento, al año 2016 se estima en: M\$3.905.464.-

Respecto a la lista de espera del Hospital, al 16 de enero del 2017, existen 4.774 intervenciones quirúrgicas de atención de distintas especialidades, entre las cuales se encuentran Cardiología, Oftalmología y Traumatología, entre otras. Respecto a sus listas de esperas de consulta es de 16.056.

2.5 ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL



2.6
DIMENSIONES
DEL
HOSPITAL

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1847
Dotación de Planta	523
Dotación a Contrata	1324
Personal a Honorarios	45

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$43.664.356.000.-
Presupuesto de Inversión	\$86.454.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Bajo su jurisdicción, le corresponde dar cobertura asistencial a toda la Provincia de Osorno, la cual está ubicada en el territorio norte de la Décima Región de los Lagos, con una superficie de 9.223 km² y una población total de 231.362 habitantes (proyectada INE-2015) de los cuales el 87,2%, es decir, 201.285 habitantes son usuarios del Sistema Público de Salud. Esta Provincia la integran las comunas de Osorno, Purranque, Río Negro, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa.

2.7
CARGOS DEL
SERVICIO
ADSCRITOS AL
SISTEMA DE ADP

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

Primer nivel jerárquico:

- Director/a de Servicio de Salud Osorno.

Segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Osorno.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Director/a de Hospital Osorno.
- Subdirector/a Médico de Hospital Osorno.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a de Hospital Río Negro.
- Director/a Hospital Purranque.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Base San José Osorno, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Gestionar la administración efectiva de los recursos físicos, financieros y estructurales, asegurando su capacidad operativa y cumpliendo con las metas del establecimiento, en el marco de satisfacción de los usuarios.
2. Desarrollar el proceso de formulación, programación, ejecución y control presupuestario bajo estándares de disciplina financiera, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito de su competencia, a una operación eficiente de los procesos asistenciales del establecimiento, generando ingresos propios orientados a la eficiencia de los gastos.
3. Formular y ejecutar el plan anual de compra y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), de acuerdo a los requerimientos del hospital.
4. Gestionar los sistemas de información para proveer en forma oportuna la información con que deben contar los directivos del establecimiento, los funcionarios y los usuarios, facilitando la toma de decisiones del equipo directivo.
5. Coordinar, en el ámbito de su competencia, el desarrollo y fortalecimiento del proceso de autogestión del establecimiento de acuerdo a los estándares de acreditación definidos en el modelo ministerial, proyectados para el presente año.
6. Liderar la implementación de indicadores de gestión que permitan mejorar los procesos productivos en las distintas áreas de la Gestión Asistencial, técnica y administrativa.
7. Implementar y ejecutar proyectos de inversión que sean necesarios para mejorar la oferta de equipamiento, tecnología e información, a fin de consolidar al establecimiento como Hospital Autogestionado en Red.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital y de la Red del Servicio de Salud.</p>	<p>1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario que permita disminuir la deuda.</p> <p>1.2 Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, generando nuevos ingresos al establecimiento.</p>
<p>2. Asegurar la re acreditación de calidad y autogestión, ejecutando una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario en el ámbito de su competencia.</p>	<p>2.1 Implementar un plan de trabajo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en complemento con las otras subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la re acreditación del establecimiento.</p> <p>2.2 Mantener la condición de establecimiento autogestionado en red.</p>
<p>3. Desarrollar un trabajo integral y coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, e información oportuna para la toma de decisiones.</p>	<p>3.1 Implementar sistemas de información eficientes y oportunos, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos, en el marco del proyecto SIDRA del Servicio de Salud.</p> <p>3.2 Diseñar un plan de trabajo, que incorpore la participación de la red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar brechas y oportunidades de mejora, en el ámbito de la gestión administrativa y la satisfacción usuaria.</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 PÚBLICO¹

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.

¹Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS 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 financiera y administración presupuestaria, en organizaciones pública y/o privada, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Áreas financieras del sector Salud. <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o gerenciales en instituciones públicas o privadas</p>	15%
<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, movilizando 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>	15%
<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>	10%
<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>	15%
<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>	15%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen del cargo	270
	Presupuesto que administra	\$43.751.560.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO	<p>El equipo directo de trabajo del/de la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, está conformado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Departamento Operaciones: Administrar, coordinar y gestionar los distintos centros de costos, en la utilización de recursos humanos, insumos, materiales o herramientas. 2. Departamento Finanzas: Entregar apoyo administrativo contable a la gestión, a través de un quehacer técnico especializado que ejecute las acciones específicas relativas a los asuntos financieros del establecimiento. 3. Departamento de Apoyo Logístico: Proporcionar fármacos, insumos y bienes requeridos en la cantidad y oportunidad necesarios a los Centros de Responsabilidad Clínicos y/o Centros de Costos del Hospital Base de Osorno. 4. Servicio Orientación Médico Estadística (SOME): Otorgar una atención personalizada, oportuna y transparente a los usuarios e informar estadísticamente la producción del establecimiento. 5. Unidad Tecnología de la Información. Diseñar y coordinar un plan integrador y de implementación de las tecnologías de información y telecomunicaciones para la Red Asistencial, conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud sobre la materia.
-----------------------------	---

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES	<p>Internamente: El/La Subdirector/a Administrativo/a tendrá una interacción continua con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección del Hospital: A fin de recibir directrices y efectuar propuestas en el ámbito de su gestión. - Subdirección Médica: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones. - Subdirección de Recursos Humanos: Coordinándose para la ejecución de tareas conjuntas y para la implementación de acciones acordadas entre ambas subdirecciones. - Diversos Comités: Se relaciona con organizaciones internas dentro del establecimiento, participando activamente en cada uno de ellos. <p>Externamente: El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital en el marco del cumplimiento de sus objetivos estratégicos deberá relacionarse con:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Población asignada de la Red Asistencial: Detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados. · Dirección Servicio de Salud Osorno: En el ámbito de la negociación presupuestaria y formulación de iniciativas de inversión. · Subdirecciones Administrativas de otros establecimientos de la red: Desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control.
--	---

· **Establecimientos asistenciales de la Red:** Vinculado con la coordinación de los establecimientos del Servicio de Salud Osorno, favoreciendo la continuidad y oportunidad asistencial.

· **Establecimientos privados de la Red Asistencia:** Participar en la resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados.

Universidades y centros formadores: Por la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.

· **El Fondo Nacional de Salud (FONASA):** Para el adecuado financiamiento de prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).

· **Proveedores, bancos e instituciones financieras:** En la adquisición de insumos y servicios y transacciones financieras.

· **Contraloría Regional de Los Lagos:** En procesos de toma razón de actos administrativos y fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

5.4 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 **50%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.552.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.863.163.-	\$1.431.581.-	\$4.294.744.-	\$3.567.031.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.777.427.-	\$1.888.713.-	\$5.666.140.-	\$4.609.805.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.915.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.850.140.-	\$1.425.070.-	\$4.275.210.-	\$3.551.991.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.552.000.-

***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.

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 Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 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."

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.