

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO
SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO-SAN ANTONIO
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

V Región, Valparaíso

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio le corresponde liderar la coordinación de la gestión administrativa de los establecimientos hospitalarios y de atención primaria dependientes del Servicio, velando por el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia, contribuyendo al logro de los objetivos sanitarios y metas del Servicio.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 7, de 24 de agosto de 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 y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el área de salud.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos gerenciales de dirección, o jefaturas, en materias afines en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-11-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

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

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	5
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	66
Presupuesto que administra	M\$171.226.529

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio, en el marco de la planificación de la Red Asistencial. Asimismo, deberá conocer, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de los Establecimientos de Autogestión en Red y asesorar al Director en la elaboración de un informe al respecto a la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
2. Realizar la planificación correspondiente a establecer mecanismos de control y evaluación de la gestión financiera de acuerdo a las necesidades de la Red.
3. Liderar y gestionar los procesos de licitación y adjudicación de obras, compras de bienes y Servicios; y otras inversiones de acuerdo a las normas ministeriales.
4. Elaborar y proponer políticas y programas internos relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y retiro del equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio, con el fin de garantizar la capacidad operativa y una oportuna atención a sus usuarios.
5. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y Unidades asesoras de la Dirección de Servicios y prestar asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos de la red del Servicio de Salud, en lo relativo a aplicación de planes, programas, normas técnicas y demás disposiciones e instrucciones relativas a abastecimiento, como asimismo controlar y evaluar dicha aplicación por parte de todos los establecimientos del Servicio, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes, proyectos y programas comprometidos por el Servicio de Salud.
6. Liderar su equipo de trabajo potenciando el fortalecimiento de la satisfacción, el compromiso y entorno laboral de los funcionarios bajo su dependencia, en un ambiente de excelencia técnica y humana.
7. 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.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio tiene a su cargo la supervisión directa del siguiente equipo:

1. Jefe/a SubDepartamento de Recursos Financieros:

Es el encargado de Planificar, desarrollar, controlar y evaluar los procesos de contabilidad y de finanzas y control interno y tesorería.

2. Jefe/a SubDepartamento Logística:

Planificar, desarrollar, controlar y evaluar los procesos de contratación de bienes y servicios requeridos por la Institución, dando cumplimiento a la normativa que rige los procesos.

3. Jefe/a SubDepartamento Operaciones:

Mantener las condiciones, buen funcionamiento y cuidado de la infraestructura, equipamiento médico industrial y vehículos de la Dirección del SSVSA y Centros Dependientes.

4. Jefe/a SubDepartamento Jefe Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TICs.:

Brindar apoyo técnico al área Administrativa y Clínica en la automatización de procesos mediante tecnologías de la información y comunicaciones (TICS).

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Subdirector/a del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Clientes Internos:

Los principales actores con los que interactúa este cargo al interior de la organización y a quienes presta servicios son:

- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud (Subdirección de gestión asistencial)
- Subdirector/a de Recursos Humanos
- Director/a y Subdirector/a Administrativo/a y Subdirector/a Médico de Hospital red del Servicio de Salud
- Consejo de Integración de la Red Asistencial, CIRA.
- Staff del Director

Clientes Externos:

- 1.- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469, incluidas sus cargas familiares.
- 2.- Personas carentes de recursos, acreditados como tal.
- 3.- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- 4.- Causantes de subsidio único familiar.
- 5.- Usuarios del sistema privado y particulares, con modalidad de co-pago.
- 6.- FONASA

La deuda del SSVSA es de M\$13.726.181, al 31 de agosto de 2019.

Actores Claves:

- Asociaciones de funcionarios:

AFILIADOS A ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS	
1. Federación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud SSVSA	568
2. Federación Técnicos Paramédicos	329
3. Federación Fenats Historica V Región	683
4. Federación Fenats Historica Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	380
5. Federación Fenats Unitaria V Región	683
6. Federación Fenats Unitaria Región Valparaíso	235

Fuente: Resumen socios por asociación de funcionarios, Servicio de Salud Valparaíso San Antonio

2.4 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión de los Recursos financieros disponibles en el servicio, contribuyendo al equilibrio financiero, facilitando la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de atención.	<p>1.1. Implementar acciones que permitan el equilibrio financiero del Servicio de Salud, velando por el cumplimiento de la normativa vigente respecto a la disciplina financiera en el Servicio de Salud.</p> <p>1.2 Desarrollar acciones que estimulen la integración clínico administrativa de la red.</p> <p>1.3. Implementar medidas de control del gasto que contribuyan a la reducción de la deuda.</p>
2. Actualizar los sistemas tecnológicos en la Red, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos, perfeccionando así la gestión continua en todos los niveles de la institución	<p>2.1. Liderar e implementar en la red del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio el Registro Clínico Electrónico y la integración de este con la APS.</p> <p>2.2. Generar e implementar un plan de acción que permita la ejecución de los proyectos de actualización tecnológica, relacionados con la gestión clínica y administrativa de la red asistencial.</p>
3. Fortalecer los procesos de soporte logístico, en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de resguardar la calidad del servicio y la continuidad de los procesos.	<p>3.1 Implementar en la red un sistema de Abastecimiento integrado, que permita optimizar procesos administrativos, recursos e información.</p> <p>3.2 Aumentar la eficiencia en las compras en la dirección de servicio y los establecimientos dependientes.</p> <p>3.3 Definir los lineamientos para la gestión de activos en los establecimientos de la red.</p>

<p>4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar las habilidades internas.</p>	<p>4.1 Generar instancias de formación que contribuyan al desarrollo de talentos y competencias del equipo bajo su dependencia.</p> <p>4.2 Desarrollar e implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y el cumplimiento de las normas de gestión y desarrollo de personas.</p>
--	--

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

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

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

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

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)	5351
Dotación de Planta	1517
Dotación a Contrata	3834
Personal a Honorarios	710
Presupuesto Anual	M\$171.226.529

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio:

1. Optimizar los sistemas de información y difusión en el área de gestión clínica de la red.
2. Cumplir con las GES de acuerdo al marco legal vigente.

3. Optimizar las estrategias y herramientas de Referencia y Contrarreferencia en la Red.
4. Establecer un modelo operativo de monitoreo del funcionamiento de las RISS en el SS.
5. Rediseñar la red de urgencia.
6. Potenciar el desarrollo de los distintos nodos de la red de urgencia.
7. Fortalecer el Modelo de Atención integral con Enfoque Familiar y Comunitario (MAIS) en la Red del Servicio de Salud.
8. Articular acciones de salud integradas, con un enfoque comunitario y un abordaje sectorial e intersectorial.
9. Implementar la promoción de salud como una actividad transversal y primordial para mejorar la calidad de vida de la población.
10. Aumentar, con equidad, la capacidad diagnóstica y terapéutica de la APS.
11. Optimizar la ejecución financiera del plan de inversiones.
12. Optimizar la mantención de equipamiento crítico.
13. Desarrollar planes de fortalecimiento del rol público de los funcionarios del SS, orientados a fomentar y promover los principios de probidad (P), transparencia (T), buen trato (BT).

Misión Institucional:

“Misión del Servicio de Valparaíso-San Antonio:

“Somos una red de salud pública al servicio de las personas, que otorga acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación, caracterizada por la participación, el compromiso y la innovación”.

Visión Institucional

“Una red de salud integrada, líder en atenciones con estándares de calidad, resolutive, oportuna y eficiente”.

Objetivos Estratégicos institucionales:

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

El Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio brinda servicios de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud a través de un nivel primario y secundario.

El nivel primario de atención (Hospitales Tipo 4 Hospital: San Jose de Casablanca, 4 Consultorios Generales Urbanos, 21 Consultorios Generales Rurales, 23 Centros de Salud Familiar; 20,postas rurales, 10 Servicios de Atención de Urgencias; tanto municipales como dependientes del Servicio de Salud).

El nivel secundario (Hospital Psiquiatrico del Salvador; 3 Hospitales tipo 1, que son Hospital Carlos Van Buren, Hospital Dr. Eduardo pereira y Claudio Vicuña de San Antonio; 1 Consultorios de Especialidades Odontológicas), por su parte, también cuenta con médicos, odontólogos y otros profesionales y técnicos; sin embargo, incluye especialidades médico-odontológicas, añadiendo cirugías,

hospitalizaciones y otras atenciones de alta complejidad.

Cobertura territorial

La cobertura territorial del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio corresponde al territorio que se encuentra entre Valparaíso y San Antonio, lo cual incluye todas las comunas que son parte de ambas provincias. En el caso de la provincia de Valparaíso: Valparaíso, Casablanca y Juan Fernández; en cuanto a la provincia de San Antonio: Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio y Santo Domingo.

La red de urgencia del SSVSA la conforman los servicios de urgencia de 3 de los establecimientos hospitalarios (uno de ellos incluye urgencia dental), un servicio de urgencia de alta resolutiveidad (SAR) y 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia. (SAPU) y 2 Servicios de Urgencia Rural (SUR) al que se agrega un Servicios de Atención Primaria de Urgencia Dental (SAPUDENT).

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 e inclusivo.

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

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los 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.

En base a lo anterior, el Servicio de Salud ha definido las siguientes prioridades principales:

a.- En materia de inversiones, se debe dar cumplimiento a la ejecución de la cartera de proyectos del Plan de Inversiones de Hospitales, equipamiento y APS desde el 2018 al 2022 y la ejecución presupuestaria establecida por la División de Inversiones del Ministerio de Salud para cada año de gestión. Asimismo, debe dar seguimiento al avance físico y financieros de los proyectos financiados mediante Fondo Nacional Desarrollo Regional, Sectorial y Fondo de Apoyo a las Regiones.

b.- Fortalecer al equipo humano que integra cada uno de los Servicios de Salud, desarrollando sus competencias técnicas, de gestión y de relación con el

entorno interno y externo, de manera de contar con equipos que cuenten con las herramientas necesarias para desempeñar en forma eficiente las funciones que les han sido asignadas.

c.- Liderar el proceso de integración de la atención sanitaria en toda la red asistencial, acorde al Modelo RISS/OPS (Redes Integradas de Servicios de Salud de la Organización Panamericana de Salud) centrando la respuesta a las necesidades de salud de las personas con criterios de equidad en el acceso y oportunidad de los Servicios.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel Jerárquico:

1.- Director/a Servicio de Salud.

II Nivel Jerárquico:

1.- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud.

2.- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.

3.- Jefe/a Departamento Auditoría.

4.- Director/a Atención Primaria de Salud.

5.- Director/a Hospital Carlos van Buren.

6.- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos van Buren.

7.- Subdirector/a Médico Hospital Carlos van Buren.

8.- Director/a Hospital Claudio Vicuña.

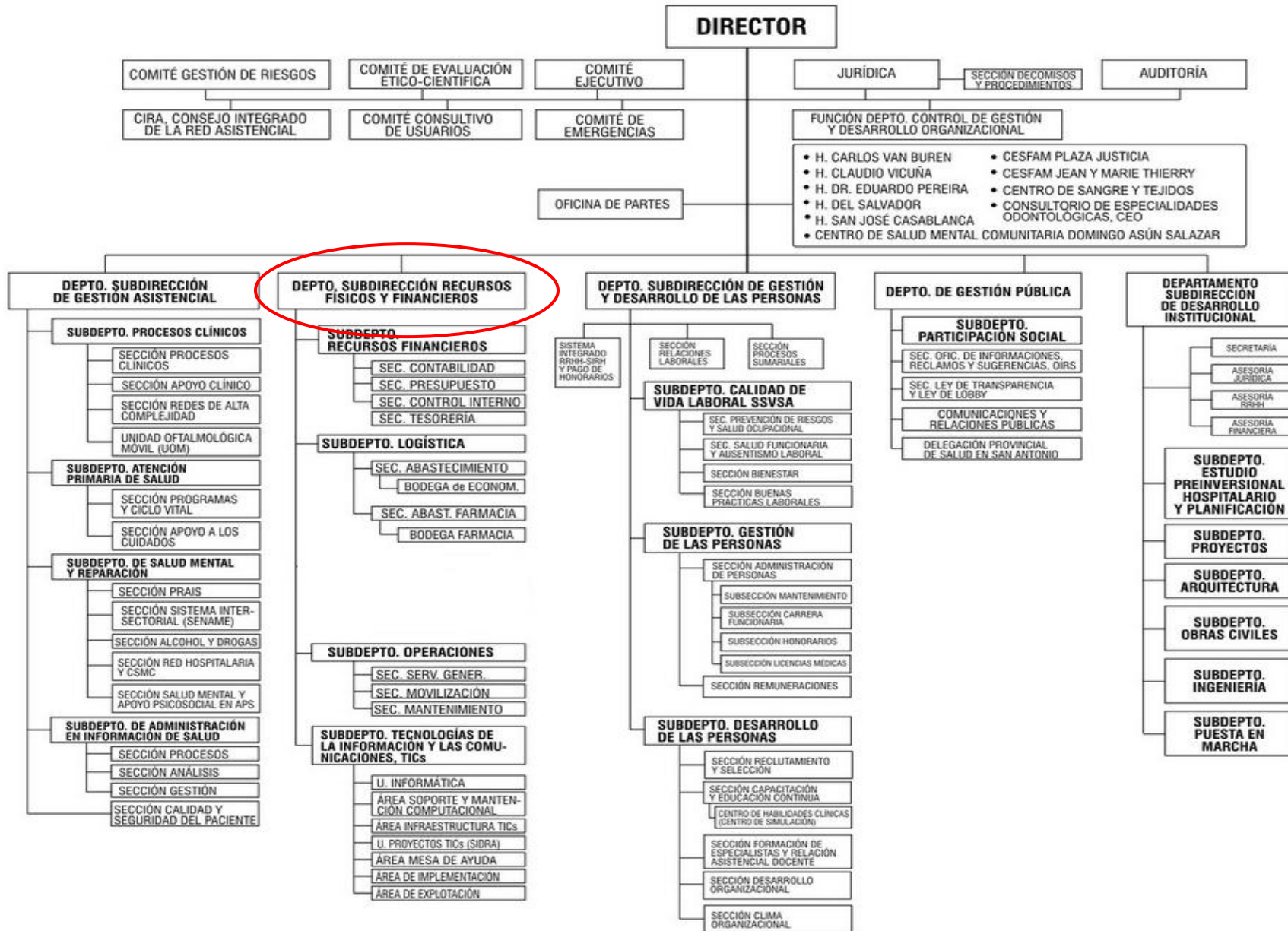
9.- Director/a Hospital Eduardo Pereira.

10.- Director/a Hospital Psiquiátrico del Salvador.

11.- Subdirector/a Médico Hospital Eduardo Pereira.

12.- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña.

5. ORGANIGRAMA



6. 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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.079.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$1.984.719.-	\$5.038.133.-	\$4.095.789.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.080.719.-	\$2.652.467.-	\$6.733.186.-	\$5.275.546.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.489.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.038.770.-	\$1.975.201.-	\$5.013.971.-	\$4.078.973.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.079.000.-

***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 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.

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.