

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama, Ciudad de Copiapo.

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Atacama, le corresponde liderar la gestión administrativa, financiera y de inversión del Servicio y los establecimientos de salud pertenecientes a la red asistencial, resguardando el óptimo funcionamiento, ejecución y control de los recursos financieros, físicos, informáticos, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos sanitarios y de la implementación de las políticas y planificación estratégica del servicio en concordancia con los lineamientos Ministeriales y la normativa legal vigente.

**1.2 REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 5, de 24 de agosto de 2017, del Ministerio de Salud.

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia:

Instituciones 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: 19-12-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P

*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.º Personas que dependen directamente del cargo	05
N.º Personas que dependen indirectamente del cargo	39
Presupuesto que administra	M\$ 31.766.022.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de **subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Atacama** le corresponderá fundamentalmente, desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar en materias financieras, contables, presupuestarias al director y equipo Directivo del Servicio de Salud, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
2. Liderar eficientemente el proceso anual de formulación del presupuesto del Servicio de Salud Atacama, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria de cada establecimiento dependiente en el marco de la planificación de la Red Asistencial.
3. Liderar la ejecución de la cartera de iniciativas de inversión del Servicio de Salud, evaluando su cumplimiento y asegurando la aplicación de las normas correspondientes.
4. Gestionar, supervigilar y evaluar la gestión oportuna de compras públicas del Servicio del Salud Atacama, asegurando la maximización de los recursos organizacionales y la aplicación y operativización de la plataforma del mercado público.
5. Prestar asesoría técnica en gestión financiera; gestión de compras y abastecimiento; y de inversiones a los establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud.
6. Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación existentes en el Servicio, con la finalidad de asegurar que entreguen información correcta y oportuna para el proceso de toma de decisión y apoyar el desarrollo de nuevas estrategias asistenciales.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con el/la **Subdirector/a administrativo/a del Servicio de Salud Atacama**, por dependencia jerárquica:

- **Jefe/a del Departamento de Finanzas:** Le corresponde participar en la formulación, distribución, ejecución y control del presupuesto del Servicio y entre sus establecimientos dependientes, y además, ejercer el seguimiento y control financiero de los programas de salud de la red asistencial. Asimismo, analizar la información presupuestaria - financiera, realizar la planificación correspondiente y proponer la flexibilización presupuestaria.
- **Jefe del Departamento de Recursos Físicos:** Responsable de proponer el programa de inversiones considerando el estudio de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la Red Asistencial. Elaborar los proyectos que debe presentar la Dirección del Servicio para postular a fuentes de financiamiento tales como FNDR y sectoriales. Asesorar a las autoridades superiores de la Dirección del Servicio, en la planificación de todo lo relativo a la cartera de inversiones en el marco de la planificación de la Red Asistencial.
- **Jefe/a Departamento de Tecnología e Información:** Responsable de Diseñar y coordinar el plan integrador y de implementación de las tecnologías de información y telecomunicaciones de la red asistencial del Servicio de Salud Atacama, velando por la adecuada incorporación de las tecnologías, asegurando de manera efectiva la continuidad de la Estrategia Digital en Salud y de los proyectos estratégicos.
- **Jefe/a del Subdepartamento de Operaciones:** Responsable de gestionar las actividades de mantenimiento y control de las áreas bajo su dependencia, que permitan un óptimo funcionamiento de la infraestructura y los equipos hospitalarios. Asimismo, actuar como referente técnico del Servicio de Salud Atacama en la gestión de Compras Publicas para las unidades de compras internas y de la red asistencial, en lo relativo a la aplicación y operativización de la ley de compras publicas y su reglamento y también el uso de la plataforma.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

CLIENTES INTERNOS:

El/la **subdirectora/a Administrativo/a del Servicio de Salud Atacama** se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud.
- Director/a; Subdirectores Administrativos y Subdirectores Médicos de los Hospitales de la Red del Servicio de Salud.
- Equipo Directivo/a del Servicio de Salud.

CLIENTES EXTERNOS:

- La población usuaria del Servicio de Salud Atacama.
- Directivos/as de la Red Asistencial: Directores/as de los Establecimientos, Directores/as de Departamentos de Salud y de Corporaciones Municipales de Salud, los Directores/as de Consultorios y Postas Municipales de Salud.

- Los/as Directores/as y/o representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales, se mantienen convenios asistenciales docentes.
- Mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Secretaría Regional Ministerial de Salud, Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST) e Instituto de Salud Pública (ISP).
- Divisiones de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud.
- Mantiene además relación con otros Servicios: Mutuales en General, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), establecimientos de la red asistencial, Secretaría Regional de Desarrollo Social y Familia, organizaciones de la comunidad, ISAPRES y Municipios, principalmente Dirección de Obras.
- Subdirectores/as Administrativos de la Macro Red Norte, esto es: Arica, Iquique, Antofagasta y Atacama.
- Gobierno Regional de Atacama, para efectos de coordinar la cartera de inversiones que financia el Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR).

ACTORES CLAVES:

Dentro de los actores clave, cabe mencionar a las Asociaciones Gremiales presentes en el Servicio de Salud Atacama. Actualmente, existen seis Asociaciones, con el nivel de afiliación que se presenta a continuación:

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS	Nº DE AFILIADOS
FENATS	1.037
FENATS UNITARIA	28
FENATS NACIONAL	108
FENPRRUS	361
AFUSAM	33
ASENF	151
TOTAL	1.718

Además, cabe señalar otros actores claves como son el Capítulo Médico; Colegio Médico; Colegio de Odontólogos; Colegio de Enfermeras, Colegio de Matronas; Agrupación de Médicos Generales de Zona (MGZ).

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer el desempeño global del Servicio de Salud y sus establecimientos dependientes, mediante una gestión eficiente y efectiva de las/ los recursos físicos y financieros, respondiendo a las necesidades de sus usuarios y usuarias.</p>	<p>1.1. Desarrollar e implementar políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, para la eficiencia en la ejecución de los gastos y cumplir con las normas internacionales contables del sector público (NICSP), así como con las metas presupuestarias y propender al equilibrio financiero y disminución de la deuda.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar sistemas de control y ajuste presupuestario, acorde con la implementación de GRD (Grupos de Diagnósticos Relacionados), como mecanismo de financiamiento, que permitan contener y reducir los niveles de endeudamiento de los hospitales, aumentando su eficiencia productiva y gestionar el pago oportuno de proveedores, en coordinación con los directores de establecimientos.</p>
<p>2. Mejorar la infraestructura y equipamiento del Servicio de Salud, para brindar una atención de mayor calidad y cobertura.</p>	<p>2.1 Dirigir el plan de inversiones de largo plazo, considerando el presupuesto y en coordinación con la Subdirección de Gestión Asistencial.</p> <p>2.2 Liderar la ejecución de los planes plurianuales de inversión (Convenio de Programación) que contempla principalmente la reposición de hospitales comunitarios; el equipamiento de hospitales de alta y mediana complejidad y la normalización de establecimientos de atención primaria (CESFAM, CES y Postas de Salud Rural).</p> <p>2.3 Desarrollar estrategias y respectiva supervisión, que permitan implementar en tiempo y forma, los planes de inversión en los cronogramas definidos, coordinando a los diferentes actores públicos y privados.</p>
<p>3. Mejorar los procesos en el ámbito de la gestión administrativa, orientándose a la mejora continua en el Servicio de Salud.</p>	<p>3.1 Elaborar e implementar un plan de acción que permita optimizar e innovar en los procesos administrativos, acorde con las modificaciones tecnológicas y normativas.</p> <p>3.2 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.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar un plan destinado</p>

	a generar estrategias para mejorar los procesos en pos del devengo, pago oportuno y recuperación de ingresos.
4. Actualizar tecnológicamente la red asistencial, con el fin de establecer mejoras en los procesos clínicos	<p>4.1 Elaborar y efectuar un plan de acción que permita implementar proyectos de tecnología de información, que mejoren el desempeño de la red asistencial, con foco en procesos asistenciales, costos, registro y gestión de la red asistencial, como complemento a los proyectos ministeriales, respecto a sistemas de información.</p> <p>4.2 Dirigir la implementación de los sistemas de apoyo informático del Servicio de Salud.</p>
5. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.	<p>5.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>5.2 Fortalecer el desempeño de su equipo de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.</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".

3 COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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.

C2. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

4 CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.348
Dotación de Planta	706
Dotación a Contrata	1642
Personal a Honorarios	86
Presupuesto Anual	\$ 124.853.548.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

MISION DEL SERVICIO DE SALUD ATACAMA:

"El Servicio de Salud Atacama, es una institución pública descentralizada, cuya misión se orienta a; contribuir a elevar el nivel de salud de la población de la región de Atacama, coordinando, asesorando y supervisando en materias de promoción, prevención de enfermedades, tratamiento y rehabilitación de las personas, a través de la integración de la Red Asistencial, gestionando con eficiencia prestaciones de salud de calidad, fomentando la participación ciudadana y asumiendo un compromiso con la relación asistencial-docente para la formación de profesionales y técnicos para el sector salud".

Objetivos Estratégicos

Línea Estratégica	Objetivos Estratégicos
Continuidad de la atención con enfoque familiar, comunitario, equidad e inclusión.	1. Reducir el efecto de las enfermedades transmisibles. 2. Prevenir y reducir el impacto de las afecciones crónicas no transmisibles. 3. Desarrollar hábitos y estilos de vida saludables 4. Reducir la mortalidad Infantil. 5. Mejorar la calidad en la atención en la red de salud de Atacama. 6. Mejorar la efectividad de los procesos asistenciales.
Gestión eficiente de los recursos físicos y financieros para el cumplimiento de los objetivos de la red.	7. Fortalecer la gestión financiera. 8. Mejorar la eficiencia en el uso de recursos de la red asistencial. 9. Fortalecer la infraestructura y equipamiento en la red de salud.
Desarrollo y Gestión del personal de salud.	10. Mejorar las condiciones laborales del personal de salud. 11. Fortalecer la política de formación continua. 12. Implementar un modelo de planificación

	de Recursos Humanos en Salud.
Información en salud.	13. Mejorar la disponibilidad, oportunidad y validez de la información en la red.
Participación social.	14. Fortalecer la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones de la red.

Productos Estratégicos

- Acciones de salud en establecimientos de atención primaria; corresponde a acciones y prestaciones de salud que desarrollan los equipos de salud de establecimientos de la Red de atención Primaria Municipal y dependientes del Servicio de Salud.
- Acciones en establecimientos de la red en hospitales; corresponde a acciones y prestaciones de salud de especialidad y urgencia que se desarrollan por equipo de salud de establecimientos de la red de mediana y alta complejidad, dependientes del Servicio de Salud.
- Acciones de las direcciones de los Servicios de Salud.

El Servicio de Salud Atacama ha terminado el ejercicio presupuestario del año: Año 2017 con una deuda de M\$ 3.928.366, año 2018 de M\$ 4.497.540 y año 2019 de M\$ 5.900.000.-

La Lista de Espera del Servicio de Salud de Atacama al 17 de diciembre del año 2019 es de: 16.629 consultas médicas, 9.084 espera odontológica y 4.413 en lista de espera quirúrgica.

COBERTURA TERRITORIAL:

La Región de Atacama se divide políticamente en tres provincias y nueve comunas, por su parte la red asistencial del Servicio de Salud Atacama cuenta con 5 hospitales, 17 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 15 Postas de Salud Rural (PSR), 1 Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF), 2 Centros de salud (CES), 6 Servicio Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 3 Servicio de Urgencia Rural (SUR). La atención pre hospitalaria la realiza SAMU, con 1 base instalada en la ciudad de Copiapó.

Provincia	Comunas	Establecimientos de Salud
Copiapó	Copiapó	1 hospital de Alta Complejidad 8 CESFAM 3 SAPU
	Tierra Amarilla	1 CESFAM 1 posta de Salud Rural 1 SUR
	Caldera	1 CESFAM 1CECOSF 1 SAPU

Chañaral	Diego de Almagro	1 hospital de Baja Complejidad 1 CES 1 posta de Salud Rural
	Chañaral	1 hospital de Baja Complejidad 1 CESFAM 1 posta de Salud Rural
Huasco	Vallenar	1 hospital Mediana Complejidad 4 CESFAM 4 postas de Salud Rural 2 SAPU
	Alto del Carmen	1 CESFAM 4 postas de Salud Rural
		1 SUR
	Freirina	1 CESAFAM 1 posta de Salud Rural 1 SUR
Huasco	1 hospital de Baja Complejidad 1 CES 3 Postas de Salud Rural	

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío es 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 este sentido, las prioridades principales para el Servicio de Salud son:

- 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. Así mismo debe dar seguimiento al avance físico y financiero de los proyectos financiados mediante Fondo Nacional Desarrollo Regional y Sectorial MINSAL, que conforman el Convenio de Programación de Salud (2020 - 2024) y cuyo monto total asciende a los 156 mil millones de pesos.
- Fortalecer al equipo humano que integra el Servicio 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
- 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 la 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

En el Servicio de Salud Atacama los siguientes cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer Nivel Jerárquico:

1 Director/a Servicio de Salud

Segundo Nivel Jerárquico:

- 1.- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud.
- 2.- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud.
- 3.- Director/a Hospital San Jose del Carmen de Copiapo.
- 4.- Subdirector/a Medico Hospital San Jose del Carmen de Copiapo.
- 5.- Subdirector Administrativo Hospital San Jose del Carmen de Copiapo.
- 6.- Subdirector/a Hospital Provincial de Huasco de Vallenar.
- 7.- Subdirector/a Médico Hospital Provincial del Huasco de Vallenar

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 **55%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.288.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 55%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.371.935.-	\$1.854.564.-	\$5.226.499.-	\$4.304.660.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.534.407.-	\$1.943.924.-	\$5.478.331.-	\$4.479.935.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.363.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses.	\$3.356.882.-	\$1.846.285.-	\$5.203.167.-	\$4.288.421.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.288.000.-

***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 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.

****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.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente por 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.