

**DIRECTOR/A DE ATENCIÓN PRIMARIA
SERVICIO DE SALUD CONCEPCIÓN
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región del Bío Bío, Concepción

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/La Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Concepción, le corresponderá dirigir y articular los Establecimientos de Atención Primaria del Servicio de Salud Concepción con la Red Asistencial, según el Modelo de Atención Integral de Salud con Enfoque Familiar y Comunitario, en sus diversos centros de atención, sean de dependencia municipal o dependientes del Servicio de Salud, garantizando un servicio integral, oportuno y de calidad a sus usuarios y comunidad.

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 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, DFL N° 13 de 24 de agosto de 2017, Ministerio de Salud.
Fuente legal: Artículo N°2 del DFL N° 13 de 24 de agosto de 2017, Ministerio de Salud.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y administración de redes asistenciales de salud pública, municipales o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en gestión y/o dirección de Atención Primaria.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias afines.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-08-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein.

*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**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	29
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	M\$58.941.412.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a de Atención Primaria, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, programar y evaluar los planes y programas de la Red Asistencial relativos a promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, contribuyendo a una distribución eficiente de los recursos financieros asignados para el desarrollo de ellos.
2. Promover y mantener espacios de participación social que canalicen los intereses de las organizaciones sociales, en los programas preventivos y curativos implementados por la Red Asistencial.
3. Revisar y supervisar el cumplimiento de los proyectos del programa de salud municipal presentados por las entidades administradoras, de acuerdo con las normas establecidas en reglamento General de la Ley Nº19.378.
4. Liderar y mantener el Modelo de Salud Integral con Enfoque Familiar y Comunitario en la Red Asistencial del Servicio de Salud Concepción, asegurando la instalación y consolidación del modelo de atención, en los establecimientos de atención primaria de la Red.
5. Asesorar de manera permanente al/la subdirector/a de Gestión Asistencial, para la toma de decisiones en materias de atención primaria y articulación de la Red Asistencial.
6. Coordinar con la dirección del Servicio el mejoramiento e implementación de los sistemas de información, que permita desarrollar procesos de toma de decisiones de orden asistencial, epidemiológico y administrativo de la Red de Atención Primaria.
7. Garantizar el buen uso de los recursos financieros asignados para la atención de los beneficiarios de la Red Asistencial de Atención Primaria.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del/de la Directora/a de Atención Primaria es de carácter multidisciplinario conformado por 29 profesionales del área de la salud (Nutricionistas, Matronas/es, Trabajadoras/es Sociales, Enfermeras/os, kinesiólogas/os, Terapeutas Ocupacionales y Fonoaudiólogas/os), que integran las tres áreas bajo su dependencia:

Unidad Gestión del Modelo de Atención: Promover las orientaciones sanitarias emanadas desde el MINSAL en la Red de Atención Primaria. Asesorar, acompañar y supervisar la gestión de los equipos de APS en la implementación y ejecución operativa de los programas y modelo de atención integral con enfoque comunitario. Negociar las metas sanitarias, índice de actividad y otros indicadores sanitarios. Implementar, desarrollar e integrar los distintos programas y estrategias sanitarias, gestión de la capacidad resolutoria en APS, entre otras funciones.

Unidad Gestión de Recurso Humano en APS: Aplicar la ley 19.378, su reglamento y posteriores modificaciones; Gestión del Recursos Humano en Atención Primaria.

Unidad Gestión Financiera APS: Mejorar la gestión local en Programas de Reforzamiento de la Atención Primaria, a través de cumplimiento de acciones sanitarias en las rendiciones financieras de los Municipios y establecimientos delegados, así como también gestión financiera de los programas.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

Clientes Internos:

El/La Directora/a de Atención Primaria debe interactuar fluidamente con:

- El/la Director/a y Subdirector/a Médico del Servicio de Salud, principalmente en lo relativo a la definición de la estrategia de Atención Primaria, implementación del Modelo de Salud Familiar, implementación de programas, coordinación y desarrollo de la red asistencial propiamente tal.
- Subdirectores/as del Servicio de Salud: Recursos Físicos y Financieros, Gestión y Desarrollo de las Personas y jefe/as de Departamentos, en torno a la gestión de los recursos de los programas de atención primaria de salud.
- Directores/as de hospitales de baja complejidad, Hospital de Florida y Hospital de Santa Juana, en lo relativo a la transformación hospitalaria hacia el modelo comunitario.
- Departamento de Control de Gestión, respecto a monitorear los compromisos e indicadores de metas sanitarias.
- Asociaciones de funcionarios de APS.

Clientes Externos:

- Las/Los beneficiarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de Servicios de Salud de los Establecimientos de la Red Asistencial y los municipios asociados.

- Alcaldes/esas de las comunas de la jurisdicción del Servicio de Salud Concepción y organizaciones de la comunidad.
- Directores/as de salud municipal y de los centros de atención primaria correspondientes a la jurisdicción del Servicio de Salud, con el propósito de coordinar e implementar estrategias, programas y planes para la mejora de la articulación de la red.
- Otras instancias de coordinación regionales y/o provinciales, en temas relacionados con estrategias de atención primaria, coordinación de redes asistenciales y de emergencia, donde debe participar en representación del Servicio de Salud, en el Intersector para la definición de estrategias promocionales y preventivas.
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST). El/la Directora/a de Atención Primaria debe participar en la suscripción de convenios de desempeño y compromisos de gestión con algunos de estos organismos, que son monitoreados por ellos, debiendo conocer las líneas de trabajo conjunto y los programas de mejoramiento de la gestión sectorial.
- División de Organizaciones Sociales de las diferentes comunas de la región, el Consejo Integrado de la Red Asistencial y las distintas organizaciones sociales de la red asistencial.
- Colegio Médico, Representantes de Médicos EDF (Etapa de Destinación y Formación), colegios profesionales.

Actores Claves:

- Ministerio de Salud
- Ministerio de Hacienda
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud
- Centro Nacional de Abastecimiento
- Instituto de Salud Pública
- Contraloría General de la República
- Asociación de Funcionarios/gremios de APS
- Consejos de Desarrollo

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Desarrollar la Atención Primaria de Salud mejorando la Resolutividad primaria, fortaleciendo la integración de la Red, bajo el modelo de Redes Integradas de Servicio de Salud (RISS).</p>	<p>1.1. Generar e implementar un plan de trabajo de Atención Primaria, en el ámbito de su competencia, para definir una política de fortalecimiento del modelo de atención integral con enfoque familiar y comunitario, que involucre a todos los establecimientos de la red.</p> <p>1.2 Generar y desarrollar, conjuntamente con la Red, un plan de trabajo que considere la intersectorialidad como un factor clave en su diseño e implementación.</p>
<p>2. Optimizar las condiciones de acceso de la población a una atención oportuna y de calidad en el ámbito de la Atención Primaria.</p>	<p>2.1. Desarrollar y potenciar los procesos de pertinencia, referencia y contrarreferencia.</p> <p>2.2. Generar instancias formales y permanentes de participación ciudadana con ejercicio de control social y corresponsabilidad en el cuidado de la salud de las personas.</p> <p>2.3. Diseñar e implementar estrategias que permitan entregar una atención de calidad y buen trato a la ciudadanía por parte de la Red de Atención Primaria, que contenga elementos de interculturalidad y que faciliten el acceso oportuno a la salud de la población migrante.</p>
<p>3. Favorecer la consolidación de equipos humanos eficientes e integrados en el sistema de Atención Primaria, para mejorar la atención de los usuarios.</p>	<p>3.1. Generar e implementar estrategias de mejora de clima laboral y acciones que den cuenta de ello.</p> <p>3.2. Establecer instancias formales y permanentes de dialogo con los funcionarios por medio de las asociaciones gremiales u otros mecanismos de participación.</p>
<p>4. Mejorar la promoción, difusión y efectividad de los planes preventivos mediante una mayor participación ciudadana.</p>	<p>4.1. Colaborar y articular con el departamento de participación ciudadana del Servicio de Salud Concepción, instancias formales y permanentes de participación ciudadana en la Red de Atención Primaria.</p> <p>4.2. Establecer un programa de difusión y promoción de los planes preventivos, que consideren la diversidad sociocultural del sector.</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. GESTIÓN Y LOGRO

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

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	6.204
Dotación de Planta	2.468
Dotación a Contrata	4.067
Personal a Honorarios	912
Presupuesto Anual	M\$250.992.542

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

“Contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y familias, a través, de la gestión eficiente de la red de salud, con trabajadores altamente calificados y comprometidos, incorporando tecnología e infraestructura de calidad, con participación de la comunidad y en coordinación con otras entidades de la sociedad”.

Objetivos Estratégicos

- Mejorar la gestión con el fin de contar con personas competentes, comprometidas y valoradas por la Red y con una dotación ajustada a los requerimientos y necesidades del Servicio.
- Fortalecer la integración de la Red Asistencial, coordinando los diferentes niveles de atención y potenciando su articulación con otras redes.
- Fortalecer la Gestión Administrativa del Servicio de Salud Concepción de forma de lograr integrar el presupuesto y su elaboración a partir de los objetivos globales, permitiendo una correcta movilidad y uso de los recursos económicos dentro de la red.
- Mejorar la calidad de la atención usuaria y su vínculo con la comunidad.
- Fortalecer la Comunicación Interna y Externa de la Red Asistencial del Servicio de Salud Concepción.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- 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.

Clientes Institucionales del Servicio de Salud Concepción

- Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.

- Causantes de subsidio único familiar.

El Servicio de salud Concepción se encuentra ubicado en la provincia y comuna de Concepción.

Su ámbito jurisdiccional comprende las comunas de:

- Concepción: 229.160 habitantes
- Florida: 8.742 habitantes
- Hualqui: 26.243 Habitantes
- Chiguayante: 101.243 Habitantes
- San Pedro de la Paz: 139.570 Habitantes
- Santa Juana: 13.740 Habitantes
- Coronel: 117.423 Habitantes
- Lota: 47.235 Habitantes

La red Asistencial del Servicio de Salud Concepción está integrada por establecimientos de salud de diversa complejidad, de los cuales dependen directamente del Servicio Salud 9 establecimientos:

6 Hospitales: 3 de estos son auto gestionados (Dr. Guillermo Grant Benavente, San José de Coronel y Lota), 1 de especialidad (Traumatológico) y 2 de la familia y comunidad (Clorinda Avello de Santa Juana y San Agustín de Florida); 1 Centro de especialidad orientado a la producción y distribución de componentes sanguíneos y 2 Centros de Salud Familiar (Víctor Manuel Fernández y Villa Nonguén). Total, camas red asistencial Servicio de Salud Concepción = 1326 por resolución.

El Servicio de Salud Concepción cuenta, como parte de su red con uno de los hospitales autogestionados de mayor complejidad y tamaño del país, el Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente, con una dotación de 894 camas. Este hospital ha sido el principal campo clínico de la Universidad de Concepción, fortaleciendo la realización de proyectos conjuntos, especialmente relativos al desarrollo de recursos humanos especializados.

Además, la Atención Primaria Municipal cuenta con 21 Centros de Salud Familiar, 9 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 14 Postas Rurales, 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 4 Servicios de Alta Resolución (SAR) y 4 Unidades de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO).

En síntesis, el Servicio de Salud Concepción la Red Asistencial está compuesta por:

Tipo de Establecimiento	Número
Postas de Salud Rural (PSR)	14
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	9
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	21
Servicio de Atención Primaria Urgencia (SAPU)	10
Centro de Salud Mental Comunitario (COSAM)	4
Servicio de Alta Resolución (SAR)	4
Centro Diagnostico Terapéutico CENTRO SANGRE	1
Establecimiento Baja Complejidad	2

Establecimiento de Especialidad (H. Traumatológico)	1
Establecimiento Alta Complejidad	3
Centro de Referencia - Concepción	1
PRAIS	1
Total, de Establecimientos	71

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud

Es importante destacar que, dentro de los temas de relevancia para los próximos años del Servicio de Salud de Concepción, se encuentran:

- Rediseño de la coordinación interinstitucional de Red Asistencial (SENAME y Ministerio de Desarrollo Social, entre otros actores relevantes).
- La obtención de un estudio de preinversión hospitalaria (EPH) del Hospital Guillermo Grant Benavente.
- Disminución de Tiempos de espera GES y NO GES, mediante la implementación de estrategias de optimización de pabellones, uso en fines de semana con compra de Servicios, implementación Unidad Prequirúrgica, Centro De Atención Telefónica en red para disminución NSP, Proyecto.
- Centro de Especialidades Odontológicas, Optimización Agenda.
- Consolidación de la red oncológica del SSC, proyección del centro de cáncer.
- Consolidación de centro de ortesis y prótesis del Hospital Guillermo Grant Benavente.
- Puesta en marcha del Centro de Simulación del SSC.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desafío Ministerial está en avanzar hacia un sistema de salud que otorgue protección y seguridad ante eventos que afectan la salud y el bienestar general de los ciudadanos, poniendo el foco en los más vulnerables.

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno, respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

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

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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

I Nivel jerárquico:

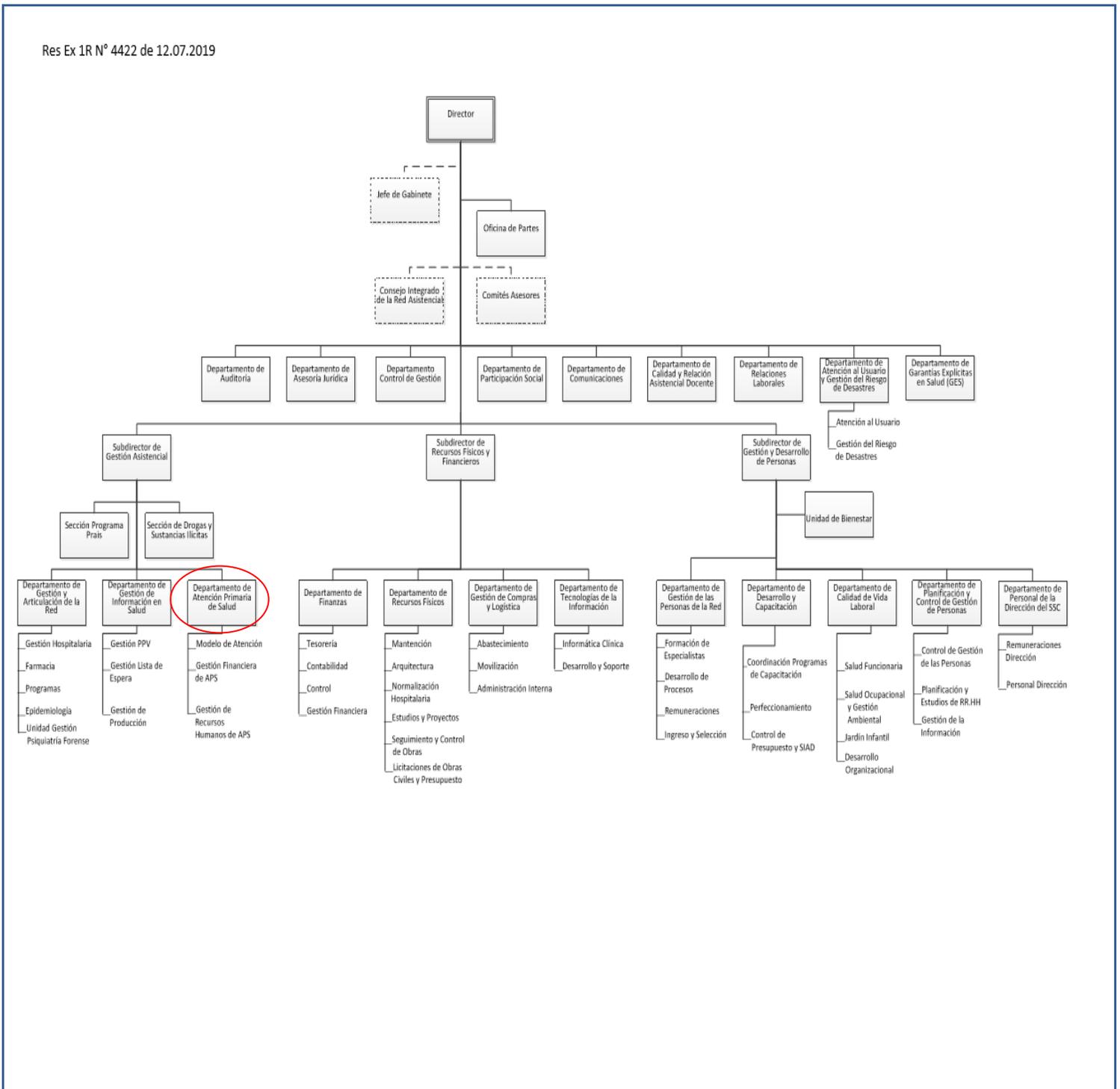
1. Director Servicio Salud.

II Nivel jerárquico:

1. Subdirectorío de Gestión Asistencial del Servicio de Salud
2. Subdirectorío de Recursos Físicos y Financieros del Servicio de Salud
3. Director/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente de Concepción
4. Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente de Concepción
5. Directora de Atención Primaria del Servicio de Salud
6. Jefe/a Departamento de Auditoría del Servicio de Salud
7. Subdirector/a Médico Hospital Dr. Guillermo Grant Benavente de Concepción
8. Director/a Hospital de Coronel
9. Subdirector/a Médico Hospital de Coronel
10. Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Coronel
11. Director/a Hospital de Lota
12. Subdirector/a Médico Hospital de Lota
13. Director/a Hospital Traumatológico de Concepción

5. ORGANIGRAMA:

Res Ex 1R N° 4422 de 12.07.2019



6. RENTA:

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.375.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.535.284.-	\$1.521.170.-	\$4.056.454.-	\$3.390.197.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.178.942.-	\$1.907.365.-	\$5.086.307.-	\$4.183.183.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.655.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.522.989.-	\$1.513.794.-	\$4.036.783.-	\$3.375.050.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.375.000.-

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

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

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

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

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

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

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

El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

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

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

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

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

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

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

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

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

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente 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, debido a 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.