

**DIRECTOR/A
CENTRAL DE ABASTECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD
(CENABAST)
MINISTERIO DE SALUD
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/A la Director/a de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), le corresponde velar y asegurar el abastecimiento y compra de fármacos e insumos para la Red del Sistema de Salud, liderando las personas, los procesos, herramientas e innovaciones de la institución, conforme las políticas y disposiciones vigentes, en forma eficiente, oportuna, transparente y de calidad de los bienes proporcionados, contribuyendo a una salud centrada en las personas y las comunidades. Además, deberá orientar el fortalecimiento de la institución, de tal manera, que se posicione como referente en la estrategia de compras públicas en salud, en virtud de la reforma al sistema de salud y la implementación de un sistema universal.

Al asumir el cargo de Director/a de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar equipos de trabajo eficientes y colaborativos, para optimizar los procesos de compra, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento con pertinencia territorial, de excelencia, eficiente, oportuno y de calidad, para el resguardo de la salud de las personas.
2. Desarrollar procedimientos de colaboración permanente con instituciones público/a y/o privadas, para optimizar la eficiencia en el gasto de la red asistencial, mediante la centralización de compras públicas, y la gestión logística para su oportuna distribución y cobertura territorial.
3. Diseñar, implementar y controlar, la gestión de procesos administrativos y técnicos colaborativos, resguardando la adquisición, almacenamiento y distribución oportuna, de medicamentos, dispositivos de uso médico, insumos y alimentos, de la Red del Sistema de Salud.
4. Asegurar una operación logística eficiente y eficaz en los ámbitos en que ésta sea requerida, asociada a importaciones y respuestas frente a emergencias sanitarias y situaciones de desabastecimiento producto de incumplimientos u otros problemas de la industria local.
5. Desarrollar una propuesta de nueva ley institucional que incorpore las innovaciones requeridas para el mejoramiento de su quehacer y el cumplimiento de los objetivos de gobierno.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-08-2022

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación**

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	11
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	275
Presupuesto que administra	M\$ 12.259.883.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el proceso de fortalecimiento de la Central de Abastecimiento del SNSS, en su posicionamiento como una institución eficiente, moderna y comprometida con la salud de las personas, mediante el abastecimiento de medicamentos, alimentos, dispositivos e insumos de uso médico, al servicio de los establecimientos de la Red del Sistema de Salud, farmacias adscritas y organizaciones sin fines de lucro, con principio en la continuidad, oportunidad, calidad y eficiencia.</p>	<p>1.1 Dirigir los procedimientos de la institución hacia un modelo de gestión centrado en la salud de las personas, resguardando el acceso y eficiencia, en la oportunidad, necesidad y calidad del abastecimiento.</p> <p>1.2 Liderar la Implementación de la modernización institucional por medio de los ajustes de gestión y la propuesta de nueva ley institucional que sea pertinente y alineada con los objetivos ministeriales y gubernamentales.</p> <p>1.3 Desarrollar estrategias para impulsar la universalización de la Atención Primaria, optimizando la disponibilidad de recurso y cobertura territorial, otorgando mayor resolutivez en la disponibilidad de medicamentos e insumos y dispositivos médicos.</p> <p>1.4 Generar coordinaciones para ampliar gradualmente la cobertura de los medicamentos, mejorando el arsenal, cobertura y acceso en la red de salud pública, incluyendo y entregando gratuidad para la totalidad de fármacos cubiertos por el Fondo Universal de Salud.</p> <p>1.5 Generar modelos de abastecimientos para enfrentar desafíos en torno a la salud mental y reproductiva, como también, catástrofes naturales y emergencias sanitarias.</p>
<p>2. Fortalecer las estrategias de participación con la Red del Sistema de Salud, para la gestión de abastecimiento y cumplimiento de la demanda.</p>	<p>2.1 Promover e impulsar la intermediación de los establecimientos pertenecientes al Sistema Nacional de Servicios de Salud y de los programas Ministeriales.</p> <p>2.2 Monitorear en forma permanente los procesos de análisis, revisión y modificación de bases de licitación, de manera de que éstas aseguren el mejor desempeño de la Institución en la adquisición de productos.</p> <p>2.3 Promover la estrategia de intermediación mediante canasta CEM (canasta esencial de medicamentos) con el objetivo de cumplir con los desafíos de abastecimiento</p>

	<p>de la Red del Sistema de Salud.</p> <p>2.4 Fomentar la gestión territorial en la entrega de fármacos, alimentos complementarios e insumos a domicilio, para pacientes con enfermedades crónicas, adultos mayores en atención a los programas sectoriales.</p> <p>2.5 Desarrollar y fomentar el comité de drogas de alto costo, mediante estrategias de compra que permitan incorporar nuevos tratamientos y la disminución de costos.</p> <p>2.6 Desarrollar y gestionar procesos para aumentar el acceso a fármacos mediante el registro de productos propios. Generar, planificar y coordinar, un modelo de gestión que, mediante estrategias comerciales, logísticas, financieras y comunicacionales, permitan a las personas el acceso a medicamentos de bajo costo.</p>
<p>3. Optimizar los procesos de compra, con el propósito de obtener mejores precios y calidad de los productos, asegurando una adecuada gestión financiera.</p>	<p>3.1 Fortalecer los equipos y procedimientos para la centralización de compra de grandes volúmenes, desarrollando modelos de control y monitoreo tanto en el abastecimiento de la red como en la gestión financiera de la institución.</p> <p>3.2 Liderar un proceso de fortalecimiento e innovación del modelo de gestión y abastecimiento incorporando tecnología que contribuya desde su rol al cumplimiento de los objetivos sectoriales.</p> <p>3.3 Impulsar modificaciones normativas que permitan consolidar el financiamiento institucional, con objeto de promover el ahorro de los servicios y establecimientos de la Red del Sistema de Salud.</p> <p>3.4 Implementar desafíos tecnológicos que permitan asegurar la oportunidad de abastecimientos de la Red del Sistema de Salud y la gestión logística.</p>
<p>4. Fortalecer y potenciar las condiciones de funcionarios y funcionarias, resguardando ambientes y condiciones laborales de calidad, participativos y motivantes, transversalizando el enfoque de género y fomentando buenas prácticas para autoridades y funcionarios/as.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar una política de gestión de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género. y alineada con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>4.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</p> <p>4.3 Desarrollar instancias de acompañamiento integral para funcionarios y funcionarias que se encuentren afectados en su salud, desde una perspectiva biopsicosocial, con enfoque</p>

	<p>en un abordaje multidimensional.</p> <p>4.4 Desarrollar un modelo de capacitación interna que tenga por objetivo formar y sensibilizar a las personas respecto de las brechas de género existentes.</p> <p>4.5 Fomentar y coordinar con los/las diversos/as participantes de la red, estrategias de educación y formación continua, en orientación al desarrollo de competencias que fortalezcan la gestión de la red asistencial.</p>
<p>5. Impulsar y coordinar la implementación de programas sectoriales o interministeriales, para promover las reformas al Sistema de Salud.</p>	<p>5.1 Impulsar modificaciones legales que permitan mejorar los procesos de abastecimiento y agilidad en las compras públicas, mediante innovaciones en la atribución al proceso de compras, con base en los principios determinados en el marco regulatorio.</p> <p>5.2 Establecer comités de trabajo permanentes con los actores de la Red del Sistema de Salud y/o de otros organismos relacionados, para fomentar desarrollos tecnológicos en la institución.</p> <p>5.3 Asegurar la existencia de bases y procedimientos que garanticen la eficiente adquisición de fármacos, dispositivos e insumos médicos, así como su disponibilidad en la Red del Sistema de Salud.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye un monto de asignación especial. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.387.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación especial y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación especial.

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación especial: \$5.118.000.-

Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización: \$5.924.000.-

Según el Artículo 4° de la ley 19.490 en el mes de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 15.5% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS

LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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

Adicionalmente, se valorará:

- Experiencia en Mercado Farmacéutico, nacional y/o internacional
- Gestión del cambio organizacional.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas, gerenciales o de jefatura en materias afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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.

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
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 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y honorarios)	286
Presupuesto Anual	M\$ 12.259.883.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

“Contribuir al bienestar de la población, asegurando la disponibilidad de medicamentos, alimentos, insumos y equipamiento a la Red de Salud y farmacias, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento de excelencia, eficiente y de calidad, para mejorar la salud de todas las personas que habitan en Chile.”

Objetivos Estratégicos institucionales

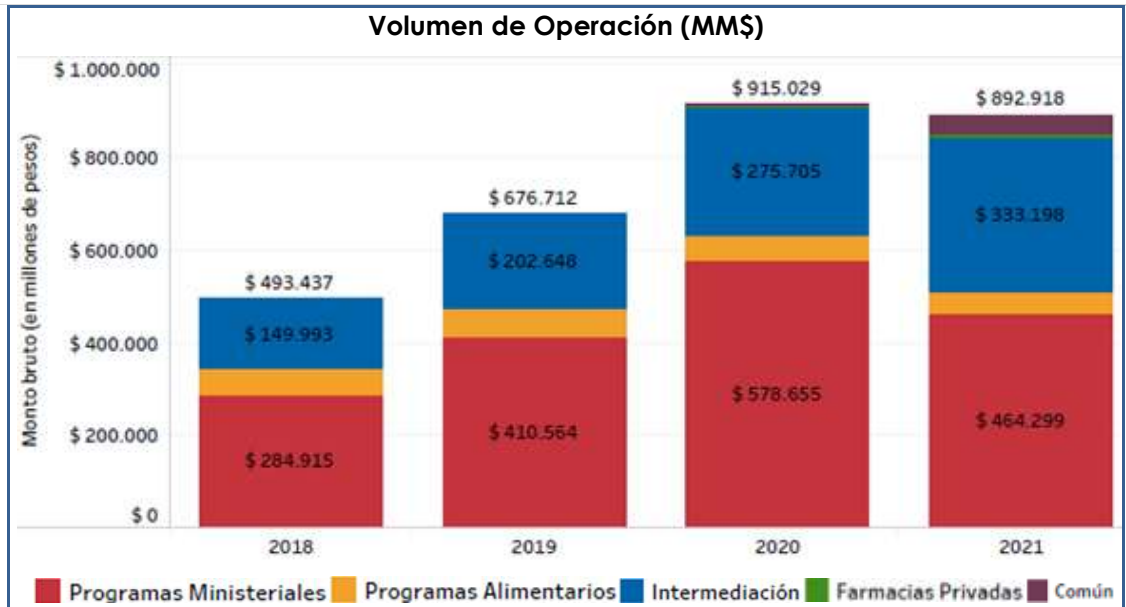
1. Mejorar el acceso a medicamentos, insumos, dispositivos médicos y alimentos de acuerdo a las políticas sanitarias emanadas del Ministerio de Salud, a través de una eficiente oferta de productos, que asegure un abastecimiento continuo al sistema de salud del país.
2. Apoyar la Estrategia Nacional de Salud, a través de eficientes procesos de compras, que permitan obtener mejores precios y mayor ahorro para el estado.

Cobertura territorial

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST) es una Institución pública dependiente del Ministerio de Salud, descentralizada y autofinanciada, que cumple un rol relevante en materias de abastecimiento, siendo un intermediador de fármacos y dispositivos médicos para los establecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud y otras entidades adscritas al sector público, como Municipios y Servicios de Atención Primaria de Salud.

Al ser un organismo descentralizado y autofinanciado, su operatividad depende en gran medida del cumplimiento de los compromisos adquiridos por los clientes, gestionando la compra y distribución de los productos establecidos por planes anuales de los establecimientos que forman parte de los Servicios de Salud del país. Aprovechando las economías de escala que genera la consolidación de la demanda, se obtiene precios altamente competitivos en relación al mercado, generando importantes ahorros para el sector Salud.

Esta Institución es uno de los principales compradores del sector público en el área de la Salud y de los compradores en general del sector público, que realizan sus compras a través del Portal Mercado Público. La siguiente tabla muestra la evolución del volumen operacional adquirido, medido según la fecha de entrega, con la corrección monetaria para los valores 2018, 2019, 2020 y 2021 de acuerdo al factor sugerido (ver nota al pie de página).



Por otra parte, CENABAST adquiere un conjunto de medicamentos, dispositivos e insumos médicos, denominada canasta de Intermediación, que son demandados por los clientes de CENABAST a través de su sistema web. Durante el año 2021 el abastecimiento alcanzó a 1.239 productos farmacéuticos que se distribuyen de la siguiente manera, según tipo de producto:

Cantidad de Productos Distribuidos por Tipo

Tipo producto	Productos	% del monto total
▶ Fármacos	813	66%
▶ Insumos	269	22%
▶ Psicotrópicos	47	4%
▶ Refrigerados	82	7%
▶ Sueros	28	2%
Total	1.239	100%

Fuente: Anuario institucional CENABAST 2021

Desde mediados del año 2011, CENABAST dio inicio a un proceso de modificación significativa en su modelo de negocio profundizando su rol intermediador, traspasando a los proveedores la responsabilidad de la distribución de los productos adquiridos y de la cobranza de las facturas generadas, a partir de los procesos de licitación, logrando importantes logros:

- Incremento de un 81,0% en año 2021 en relación a 2018, del volumen de negocio transado por la Institución, cuyo resultado se ve reflejado positivamente, entre otras razones, por el aumento de la programación por parte de la Red Pública de Salud en la Canasta de Intermediación y en los Programas Ministeriales, tales como, VIH/SIDA, Ley Ricarte Soto, Programa Nacional de Inmunizaciones (PNI), entre los principales.

El desafío de la modificación del modelo de negocios, implicó que CENABAST se centrara en hacer eficiente los procesos de agregación de demanda y de

compra, como también, desarrollar e implementar un sistema de almacenamiento y distribución de cargo de los propios proveedores y laboratorios. Entre los principales hitos, se encuentran:

- Cumplimiento en completitud y oportunidad de unidades de fármacos, insumos y dispositivos médicos de Intermediación despachados en relación a lo programado en año 2021, medido en cantidad por línea de operación, registra un 92% en Intermediación y 92% en el caso de los Programas Ministeriales.

Además, CENABAST, asume un rol preponderante en la implementación de Políticas de Salud, como la que se dispuso en la Ley de Presupuestos 2021 que indica que “Al menos un 80% de la cantidad y 40% monto en medicamentos de una canasta definida por CENABAST y la Subsecretaría de Redes Asistenciales, preferentemente los de alta rotación, de los Servicios de Salud, Establecimientos Dependientes, Establecimientos de Autogestión de Red (EARs) y establecimientos creados por los D.F.L. N°s 29,30 y 31 del Ministerio de Salud, año 2001, deberán ser provistos por la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST)”. Algunos hitos que demuestran la participación de CENABAST en el desarrollo de políticas públicas, se encuentran:

- El cumplimiento de los establecimientos en la compra de productos Canasta Esencial de Medicamentos (CEM) establecida por CENABAST en conjunto con la Subsecretaria de Redes Asistenciales y que da cumplimiento a la glosa establecida en la Ley de Presupuesto, en el año 2021 medido en cantidad alcanzó a 88% y en monto en pesos a 69%.
- Participa activamente en la implementación del programa de financiamiento de tratamientos de alto costo, conocido como Ley Ricarte Soto, que durante el año 2021 significó la adquisición de medicamentos por un monto de 125.547 millones de pesos, para todos los beneficiarios que tienen un sistema de salud previsional en Chile.

El adquirir productos aprovechando la concentración de la demanda, permite economías de escalas que traen consigo precios más convenientes para todos los establecimientos de salud que intermedian a través de CENABAST, generando un ahorro considerable que posibilita la redistribución de recursos en beneficio de la gestión de los establecimientos. El ahorro generado por CENABAST en sus procesos de intermediación respecto a los mismos productos comprados directamente por los establecimientos de salud, se detalla en el siguiente cuadro:

Ahorro en la adquisición de productos por año

Año	Compra de CENABAST	Monto misma compra en Mercado Público	Ahorro producido	Porcentaje de ahorro
2018	\$ 177.404	\$ 271.317	\$ 93.913	34,6%
2019	\$ 272.844	\$ 435.903	\$ 163.059	37,4%
2020	\$ 495.809	\$ 820.845	\$ 325.036	39,6%
2021	\$ 490.135	\$ 866.259	\$ 376.124	43,4%
Total	\$ 1.436.192	\$ 2.394.324	\$ 958.132	40,0%

Fuente: Anuario institucional CENABAST 2021

- El nivel de ahorro logrado en 2021 significa que, en promedio, los establecimientos de salud pagan por los mismos medicamentos un 43,4% menos al comprar a través de CENABAST, que si lo hicieron adquiriéndolos directa e individualmente en el portal de Mercado Público. El ahorro de 376.124 millones de pesos implicó un menor gasto para el erario nacional por ese

monto.

Por su parte, en materia de Gestión de las Personas, la dotación de personal al 31 de diciembre del 2021 alcanzó a 271 funcionarios, de los cuales un 81 % corresponde al estamento profesional y técnico, lo que demuestra el avance del proceso de profesionalización en el servicio.

Con todo, es preciso continuar avanzando hacia un modelo de negocios que permita a los usuarios/clientes canalizar en mayor cantidad sus necesidades de abastecimiento a través de CENABAST, ya sea porque asegure un cumplimiento razonable en cantidad y oportunidad de los productos farmacéuticos que comprometió entregar, como también, en la sustentabilidad financiera a través de una facturación eficiente y un sistema de cobranza que asegure un flujo de recursos para soportar el gasto operacional y realizar las inversiones necesarias de corto y mediano plazo.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Director/a de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse con:

Usuarios Internos:

Jefaturas de su dependencia directa, el equipo funcionario de la institución, y las asociaciones que los representan.

Usuarios Externos:

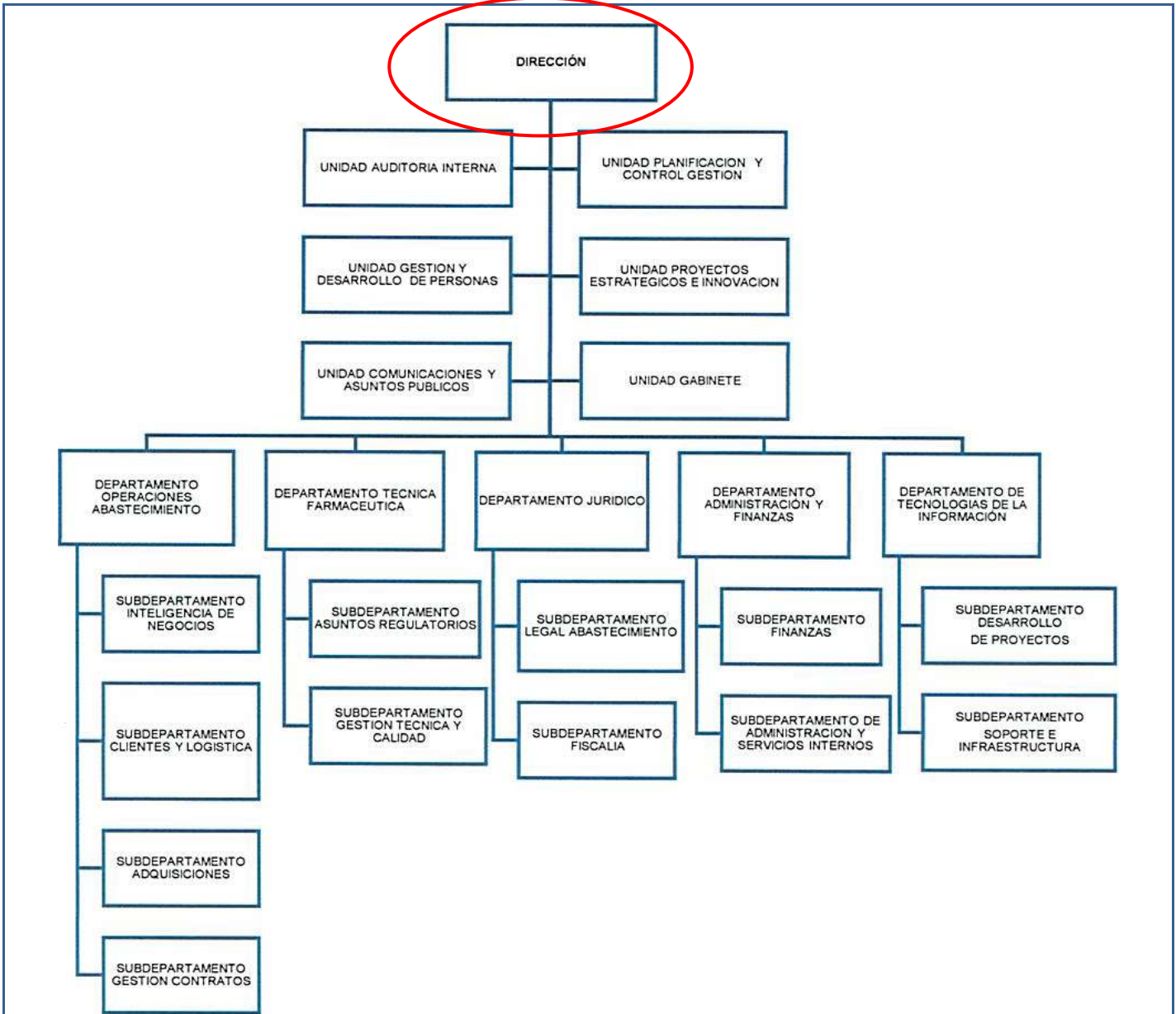
Para el/la Director/a de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, el principal cliente externo es la población beneficiaria de la Red Asistencial. Además, se consideran clientes externos:

- Autoridades Ministeriales
- Fondo Nacional de Salud
- Superintendencia de Salud.
- Instituto de Salud Pública
- Servicios de Salud
- Establecimientos Hospitalarios
- Establecimientos de Atención Primaria
- Establecimientos adscritos al Sistema Nacional de Servicios de Salud (DFL N°36)
- Farmacias
- Contraloría General de la República.
- SEREMIS
- Ministerio de Hacienda

Las Asociaciones de funcionarios/as presentes en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, son las siguiente:

Asociación	N° Afiliados
FENATS	99
FENPRUSS	85
Total	184

3.4 ORGANIGRAMA



Estructura Orgánica aprobada a través de Resolución Exenta N°501, de 28 de enero de 2022, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

Los cargos de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel jerárquico

1. Director/a

II Nivel jerárquico

1. Jefe/a Departamento Operaciones Abastecimiento
2. Jefe/a Departamento Técnico Farmacéutico
3. Jefe/a Departamento Jurídico
4. Jefe/a Departamento Administración y Finanzas
5. Jefe/a Departamento Tecnologías de la Información

IV. 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."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.