

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE PARRAL
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Parral

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/a del Hospital San José de Parral, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico asistencial y administrativa del Establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule y del Ministerio de Salud, a fin de velar por la entrega de prestaciones oportunas y de calidad para sus usuarios, con óptimo funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial.

1.2 REQUISITOS LEGALES

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

Fuente: D.F.L. N° 11.- Santiago 24 de agosto de 2017.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de dirección y gestión en organizaciones públicas o privadas en el rubro de la salud y/o prestaciones de servicios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerenciales o jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias afines.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-10-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro

*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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	8
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	324
Presupuesto que administra	\$ 6.946.948.000

Información Presupuestaria obtenida de Resolución Exenta N° 1731 del 01/04/2019 Servicio de Salud del Maule.

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San José de Parral, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, metas de producción, políticas de salud, modelo en redes asistenciales y modelo de atención.
2. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial y técnico administrativo eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad y calidez de la atención integral al usuario.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial del Maule y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por la oferta permanente de todas las prestaciones de su cartera de servicio vigente y proponer al Director/a de Servicio desde su ámbito de competencia, una nueva oferta de prestaciones y/o polo de desarrollo del establecimiento, de acuerdo a las necesidades de la Red Asistencial.
5. Gestionar y fortalecer las relaciones del establecimiento con la comunidad, con el objetivo de establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con el Director del Hospital San José de Parral son:

- **Subdirección Administrativa:** cumple el rol de asesor y colaborador del director del establecimiento, en la gestión administrativa del establecimiento en materias como la atención a las personas, operaciones; abastecimiento y recursos físicos y financieros.

- **Subdirección Médica:** cumple el rol de asesor y colaborador en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud, en la supervisión de actividades de orden asistencial de atención cerrada y ambulatoria que debe realizar el establecimiento, en el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección. Esta subdirección coordinará la atención abierta; la atención cerrada, el apoyo clínico, la gestión de usuarios y las tecnologías de la información. La atención abierta incluye dos unidades, la Unidad de Emergencia Hospitalaria (UEH) y el Consultorio Adosado de Especialidades (CAE). El CAE de especialidades compuesto por boxes indiferenciados; boxes de procedimiento; unidad salud mental ambulatoria; unidad salud odontológica; cirugía mayor ambulatoria, Alivio del dolor y cuidados paliativos.
- **Gestión del Cuidado:** cumple el rol de asesor y colaborador en la gestión de los recursos de la enfermería orientados a entregar los cuidados que el paciente de distinta complejidad requiere para en conjunto con el tratamiento médico reestablecer y rehabilitar la salud. Tiene a cargo las coordinadoras de la atención abierta; atención a hospitalizados; pabellón y esterilización y la central de traslados.
- También se relaciona directamente con las Unidades Asesoras como Secretaria Dirección, Oficina de Partes, Calidad, OIRS, Licencias Médicas, Informática.

Se relaciona también con:

- Comités
- Consejo Técnico Administrativo
- Consejo Consultivo de Usuarios
- Director de Servicio y Subdirectores del SSM
- Directores de hospitales de la Región

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El/la directora/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los/as Subdirectores/as a su cargo, además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, de unidades de apoyo y secciones administrativas y con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Asimismo, los comités y consejos asesores requerirán del/la directora/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

Clientes Externos:

Los principales clientes externos del/la directora/a del Hospital San José de Parral son:

La Población usuaria.

Autoridades de Salud: Dirección de Servicio de Salud Maule, Secretaria Regional Ministerial de Salud de Región del Maule, Ministerio de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud e ISAPRES.

Directivos/as de la Red Asistencial: Jefes/as de Departamento de Salud Municipal, Directores/as de los Establecimientos Hospitalarios y Directores/as de Consultorios Atención Primaria de la Región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.

Organizaciones Comunitarias, donde el Director/a del Hospital de Parral participa de los Consejos consultivos de usuarios/as o de desarrollo local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.

Autoridades Regionales, Provinciales y Comunes e Instituciones como Carabineros, Juzgado de Policía Local, entre otras entidades locales.

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

Entidades fiscalizadoras, como la Contraloría General de la República.

Actores Claves:

Dentro de los actores claves de la organización, además de los ya nombrados, adicionalmente el/la directora/a debe interactuar fluidamente con las Asociaciones de funcionarios/as:

Asociaciones Funcionarios/as	Nº Afiliados Hospital Parral
FENATS	69
FENPRUSS	46
TOTAL	115

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Contribuir al mejoramiento de la gestión hospitalaria, en función de los nuevos lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud.	<p>1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para mantener el equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria, mejorando la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar el plan estratégico del establecimiento, en función de los lineamientos estratégicos del Servicio de Salud Maule, recientemente actualizados.</p> <p>1.3 Potenciar el proyecto de normalización del establecimiento, impulsando iniciativas que permitan el adecuado avance del proyecto.</p>
2. Asegurar la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, mejorando el nivel de satisfacción de los usuarios que acceden a la atención de salud en el establecimiento.	<p>2.1 Obtener la re-acreditación del establecimiento de acuerdo al Sistema de Evaluación de la Calidad en Salud, en el marco del régimen general de Garantías Explícitas en Salud, implementando la política de calidad y seguridad de la atención.</p> <p>2.2 Implementar eficientemente el desarrollo de las iniciativas de atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo.</p> <p>2.3 Implementar estrategias que le permitan mejorar la accesibilidad de la población a la atención de salud.</p> <p>2.4 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES Y NO GES.</p>
3. Potenciar la participación de funcionarios y de la comunidad con el objetivo de fortalecer la gestión hospitalaria.	<p>3.1 Generar un plan estratégico de acercamiento, consolidando instancias de participación interna en las políticas y acciones de salud.</p> <p>3.2 Liderar Gestión del Cambio en el contexto de la Normalización del nuevo Hospital.</p>
4. Fortalecer el desempeño de los equipos bajo su dependencia con el fin de potenciar el talento, habilidades y competencias.	<p>4.1 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de personas, en concordancia al ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>4.2 Fortalecer el desempeño de su equipo</p>

	<p>de trabajo orientado a la gestión usuarios/as.</p> <p>4.3 Implementar mecanismos de monitoreo y control respecto de todas las operaciones de la Dirección.</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".

5 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

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

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 EL CARGO

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

6 CARACTERÍSTICAS DEL HOSPITAL

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	294
Dotación de Planta	143
Dotación a Contrata	151
Personal a Honorarios	38
Presupuesto Anual	\$6.946.948 millones

Información de dotación obtenida de Sistema de información de recursos Humanos (SIRH) al 30 de Septiembre de 2019.

Información sobre Presupuesto anual obtenido de Resolución Exenta N° 1189 del 11/12/2018 de la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Hospital de Parral es uno de los 4 centros asistenciales de Mediana complejidad del Servicio de Salud Maule que se inserta en la Macro zona Centro Sur, dentro de la Red Nacional de Salud. Cuenta con una dotación de 102 camas, distribuidas en Medico Quirúrgico Adulto, Pediatría, Ginecobstetricia y Pensionado.

MISIÓN:

“Somos un hospital público acogedor, eslabón estratégico de la red asistencial del Maule, que brinda prestaciones de mediana complejidad con calidad, en forma oportuna y segura, con personal capacitado y comprometido con los usuarios Parral, Retiro y todo el Maule Sur”

VISIÓN:

“Queremos ser reconocidos como el mejor hospital de mediana complejidad del país, el cual brinda atención de excelencia, y de buen trato a los usuarios.”

CLIENTES INSTITUCIONALES:

El Hospital de Parral como centro de salud de Mediana complejidad atiende a todos los usuarios, preferentemente a los beneficiarios del Fondo Nacional de Salud, FONASA. Por tanto atiende a:

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.

La Deuda Hospital al término del ejercicio 2018 es 0, no obstante, el acumulado a octubre 2019 es de 90 millones, el 74% del gasto corresponde a RRHH y el 26% a Bienes y Servicios.

Lista de Espera Intervenciones Quirúrgicas (al 31-08-2019)

Lista de Espera NO GES Intervenciones Quirúrgicas	AÑO DE ENTRADA		
	ESTABLECIMIENTO DESTINO	2018	2019
Hospital San José (Parral)	40	77	117

Lista de Espera Consulta Nueva de Especialidades (al 31-08-2019)

Lista de Espera No GES Consulta Nueva de Especialidades	AÑO DE ENTRADA							
	ESTABLECIMIENTO DESTINO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hospital San José (Parral)	2	1	6	25	537	1.659	1.324	3.554

EL Hospital San José de Parral durante el año 2018 tuvo 37.849 atenciones de Urgencia, concentrado la mayor demanda en c3 y c4, concentrando 35. Atenciones.

Cuenta con 7 especialidades médicas y 5 odontológicas, entre las cuales destacan: pediatría, medicina interna, cirugía, anestesiología, ginecobstetricia, traumatología, psiquiatría, maxilofacial, endodoncista, odontopediatra, periodoncista, ortodoncista.

Durante el año 2018 el Hospital de Parral tuvo 4.925 egresos teniendo la mayor concentración en Servicio Médico Quirúrgico, Ginecobstetricia, Pediatría y Pensionado. Con un promedio de estada de 3.6 días.

La producción 2019 de Pabellones QX fue de 3.3381 cirugías, siendo 1.612 mayores y 1.769 menores.

Laboratorio tiene una producción anual de 300.391 exámenes durante el 2018.

Radiología, tuvo una producción de 22.325 exámenes

La central de traslado ambulancia 3.509 prestaciones durante el 2018

Avances del Hospital San José de Parral en relación al Proyecto de reposición del establecimiento:

El nuevo Hospital de Parral, se proyecta como un dispositivo de mediana complejidad, incorporando nuevas prestaciones en su cartera de servicios, tales como, consultas de especialidades en las áreas de otorrinolaringología, neurología, cardiología, entre otras; hospitales de día psiquiatría y adicciones adultos, hemodiálisis, peritoneo diálisis, así como también, parto integral, hospitalización de cuidados medios, tratamientos intermedios, psiquiatría adulto y además contará con apoyos al diagnóstico a través de mamografía y tomografía axial.

Su área de cobertura integra las comunas de Parral y Retiro, con una población beneficiaria de 58.392 personas.

El terreno ubicado en calle Av. Las Margaritas S/N Camino a Catillo, tiene una superficie de 54.050 (5.4há) y según el plan regulador vigente se emplaza en área urbana en zona ZE2 que permite equipamiento de cualquier tipo y escala (incluyendo Salud), además se condiciona la altura máxima de edificación según rasantes, un coeficiente de constructibilidad de 1.2 y un porcentaje máximo de ocupación de suelo de 60%.

Según lo anterior, el terreno cumple con las características mínimas para emplazar un centro hospitalario.

Cuadro resumen recintos relevantes:

RECINTOS	NUMERO
CAMAS:	121
PABELLONES:	3
QUIROFANOS CIRUGIA MENOR:	1
PARTO INTEGRAL:	1
SALA SIMULTANEIDAD PARTO:	1
BOX CONSULTA:	11
BOX CONSULTA OTROS PROFESIONALES:	11
BOX URGENCIA:	4
SALA PROCEDIMIENTO:	21
DENTAL:	7
DIÁLISIS:	12
HOSPITAL DE DÍA PSIQUIATRÍA:	20

HOSPITAL DE DÍA ADICCIONES:

15

Hitos relevantes:

El Hospital San José de Parral, es parte de la cartera de infraestructura hospitalaria del Plan de Inversiones en Salud 2018-2022 que se concretarán a través de Asociaciones Público-Privada (APP), para tal efecto se suscribe un convenio mandato entre el Servicio de Salud Maule y Ministerio de Salud con el Ministerio de Obras públicas.

Actualmente, el proyecto se encuentra en etapa de preparación de antecedentes para ejecución vía ley concesiones.

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:

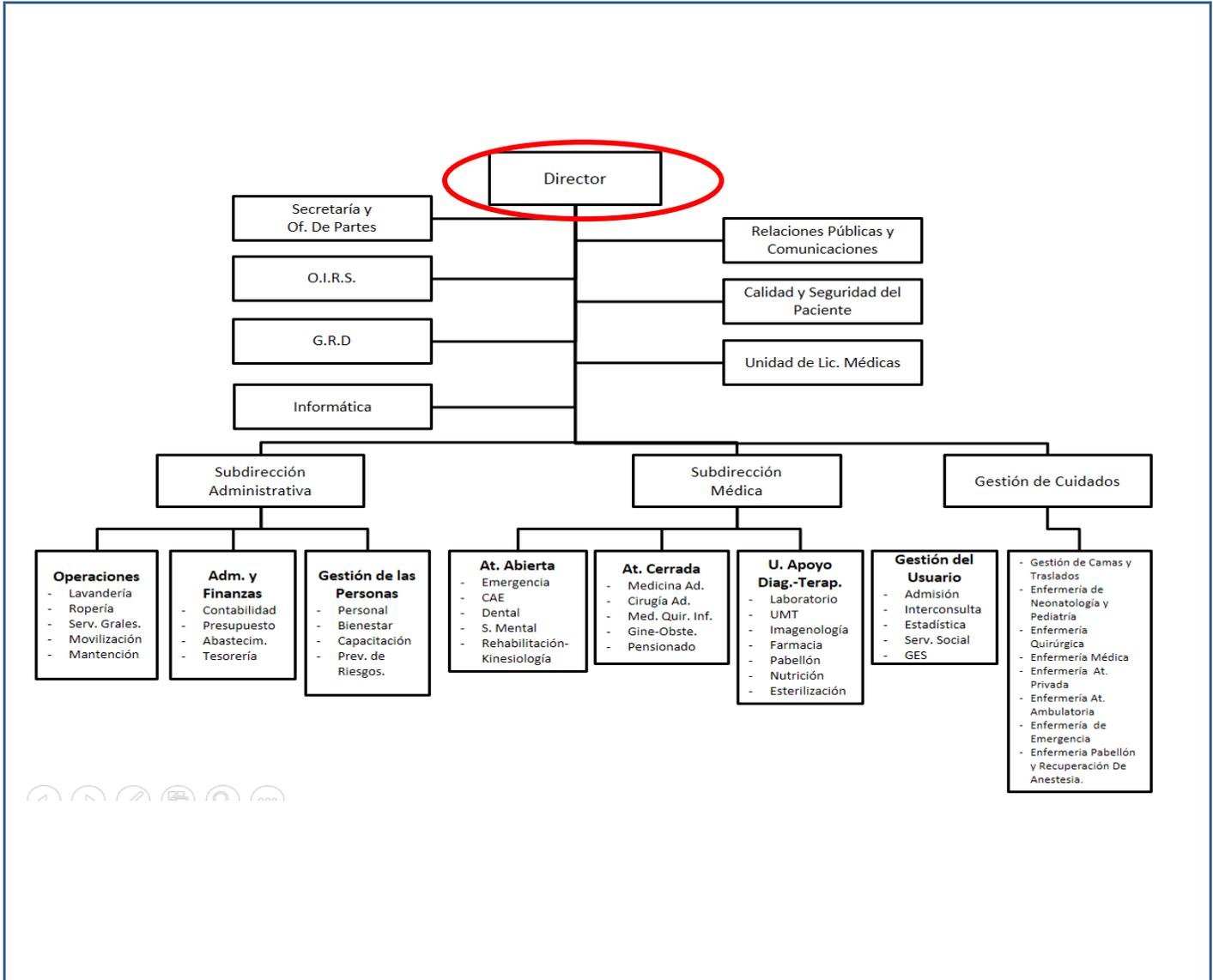
1. Reducción de listas de espera.
2. Consultorios y CESFAM modernos y resolutivos.
3. Salud digna y oportuna.
4. Más competencia y transparencia en el mercado de fármacos e insumos médicos.
5. Bienestar y cultura de vida sana.

4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP

Junto al Director/a del Hospital San José de Parral, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Constitución
- Sub Director/a Administrativo Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

5. ORGANIGRAMA



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 **80%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.518.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.383.028.-	\$1.906.422.-	\$4.289.450.-	\$3.535.509.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.536.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.370.733.-	\$1.896.587.-	\$4.267.320.-	\$3.518.469.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.518.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

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.

No obstante la remuneración detallada, los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital provistos por el Sistema de Alta Dirección Pública, podrán remunerarse indistintamente bajo el régimen del decreto ley N° 249, de 1973, del Ministerio de Hacienda, en el grado que tienen asignado en la referida planta de personal, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664 **siempre que estén dentro del ámbito de aplicación de dicha ley**, conforme a la opción que manifieste el interesado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. (La ley N° 19.664 tiene aplicación cuando la persona nombrada en alguno de los cargos señalados posee el título profesional de médico-cirujano, farmacéutico o químico-farmacéutico, bioquímico y/o cirujano dentista).

En los casos de los cargos de Directores de Servicios de Salud y de Hospital y Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital, el porcentaje de asignación de alta dirección pública a que tendrán derecho dichos directivos podrá ser diferenciado según se trate del régimen de remuneraciones del decreto ley N° 249, de 1973, o de las normas de la ley N° 19.664.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

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 fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.