

**SUBDIRECTOR/A CLÍNICO/A
CENTRO DE REFERENCIA DE SALUD DE PEÑALOLÉN CORDILLERA ORIENTE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Peñalolén, Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Dirigir la gestión clínico administrativa de cuidados y de apoyo clínico al diagnóstico, terapéutico y rehabilitación del establecimiento, dando respuesta a las necesidades de salud de los pacientes del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.¹

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-08-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso L.

¹Para 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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión.

Somos una Institución Pública de Salud acreditada, con un equipo humano multidisciplinario, calificado y comprometido, que brinda atención ambulatoria, especializada, integrada, segura e innovadora, contribuyendo a resolver las necesidades de salud de nuestro usuario y a su satisfacción, con alianzas estratégicas para la docencia e investigación.

Objetivos Estratégicos.

Perspectiva del Usuario

OE1.-Desarrollar modelos y programas de atención innovadores, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios y por la Red.

OE2.-Aumentar la participación de los usuarios en la toma de decisiones institucionales, en los ámbitos que son de interés y prioridad para ellos.

Perspectiva de los Procesos

OE3.- Fortalecer aquellos procesos internos que apunten a la resolutividad ambulatoria de los pacientes de la Red que se atienden en nuestro Establecimiento.

OE4.- Desarrollar un Modelo de Gestión de Calidad que garantice la mejora continua y la Seguridad de la Atención.

OE5.- Desarrollar una política institucional que potencie la innovación y apoye el desarrollo de proyectos.

OE6.- Integrar los principales procesos clínicos y administrativos del Establecimiento, con el apoyo de tecnologías de la información y la comunicación.

Perspectiva de las Personas

OE7.-Fortalecer el patrimonio humano del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera, potenciando la calidad de vida laboral mediante la integración y participación de los trabajadores, generando condiciones y ambientes laborales saludables, basados en el respeto, no discriminación, dignidad y buen trato.

OE8.-Potenciar el talento individual y colectivo mediante la generación de estrategias y acciones que promuevan el desarrollo, perfeccionamiento profesional y la optimización de los subsistemas de gestión de personas.

Perspectiva Financiera

OE9.-Asegurar la sustentabilidad financiera a través de una gestión que garantice el uso eficiente y la generación permanente de recursos, permitiendo así optimizar las condiciones del centro para entregar un mejor servicio a los usuarios de la Institución.

OE10.-Promover la gestión de la inversión que impulse el crecimiento y desarrollo institucional.

Productos Estratégicos.

Carteras de Prestaciones de Salud

- Prestaciones diagnósticas ambulatorias.
- Prestaciones terapéuticas ambulatorias y especializadas.
- Prestaciones de apoyo diagnóstico - terapéuticas.
- Prestaciones de continuidad del cuidado.
- Prestaciones de rehabilitación integral.

Servicio Personalizado de Atención del Usuario

- Admisión y Agendamiento.
- Satisfacción Usuaría.

Gestión Interna

- Modelos Innovadores de gestión clínica, administrativa y de atención en Red.
- Aseguramiento de la Acreditación.
- Gestión Financiera y Presupuestaria.

Clientes / Usuarios / Beneficiarios.

Asegurados FONASA

- Asegurados de FONASA y sus cargas, pertenecientes preferentemente a las Comunas de Peñalolén y Macul.
- Mujeres mayores de 15 años aseguradas FONASA, pertenecientes preferentemente a las Comunas cubiertas por la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Cliente Interno

- Trabajadores Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos

hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollará un “Plan de Inversión Pública en Salud”, para lo cual se aumentarán los recursos con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente es un establecimiento de salud nivel secundario acreditado que mediante la estrategia de ambulatorización contribuye preferentemente a resolver problemas de salud GES, así como las patologías más relevantes que afectan hoy a la población chilena (cardiovasculares, oncológicas y de cirugía general) gestionando con eficiencia y eficacia tiempos y listas de espera especialmente en las especialidades de mayor demanda.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL ESTABLECIMIENTO

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto de los Servicios de Salud a que se refiere el decreto ley N° 2.763, de 1979. No obstante ello, el establecimiento para aplicar las políticas nacionales, programas y normas técnicas que imparte el Ministerio de Salud, integra y forma parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Por su parte, El Servicio de Salud Metropolitano Oriente se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales y opera como órgano coordinador y encargado de comunicar y supervisar la ejecución, en el territorio dependiente del Servicio, de lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial. El SSMO tiene jurisdicción sobre 9 comunas: Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Peñalolén, Macul y la comuna insular de Isla de Pascua.

Este Servicio de Salud comprende una red de 8 establecimientos hospitalarios:

- Hospital del Salvador (Base adultos),
- Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné Brousse,
- Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna (Base infantil),
- Instituto Nacional del Tórax,
- Instituto Nacional de Neurocirugía,
- Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda,
- Instituto Nacional de Geriátrica y
- Hospital de Hanga Roa.

Además, incluye una red de 35 establecimientos de atención primaria, incluidos los 21 centros de Salud familiar CESFAM, 8 centros especializados de salud mental y Comunitarios COSAM, 5 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF) y 1 Posta Rural en Farellones.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL ESTABLECIMIENTO

El Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente (CRSCO) fue creado el 17 de septiembre de 1996, es un establecimiento público de salud que brinda atenciones especializadas de tipo ambulatorio en forma electiva y programada dando respuesta a interconsultas referidas preferentemente de los Centros de Atención Primaria de Peñalolén y Macul. Junto al adyacente Hospital Luis Tisné da cobertura de nivel secundario al Programa de la Mujer (Gineco-Obstetricia) para las beneficiarias Fonasa de las 9 comunas dependientes del Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Al Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera le corresponde ejecutar acciones de fomento, promoción, protección, recuperación y rehabilitación de las personas enfermas. Estas acciones están orientadas a un continuo fortalecimiento y mejoramiento de la calidad, oportunidad, y cobertura de las prestaciones que proporciona a sus usuarios, en especial mediante sistemas de gestión apropiados a estos fines y al eficiente empleo de los recursos.

Este Centro atiende principalmente a los beneficiarios de Peñalolén (203.989) y Macul (119.969) y también a la población femenina beneficiaria del área oriente (300.000 aproximadamente).

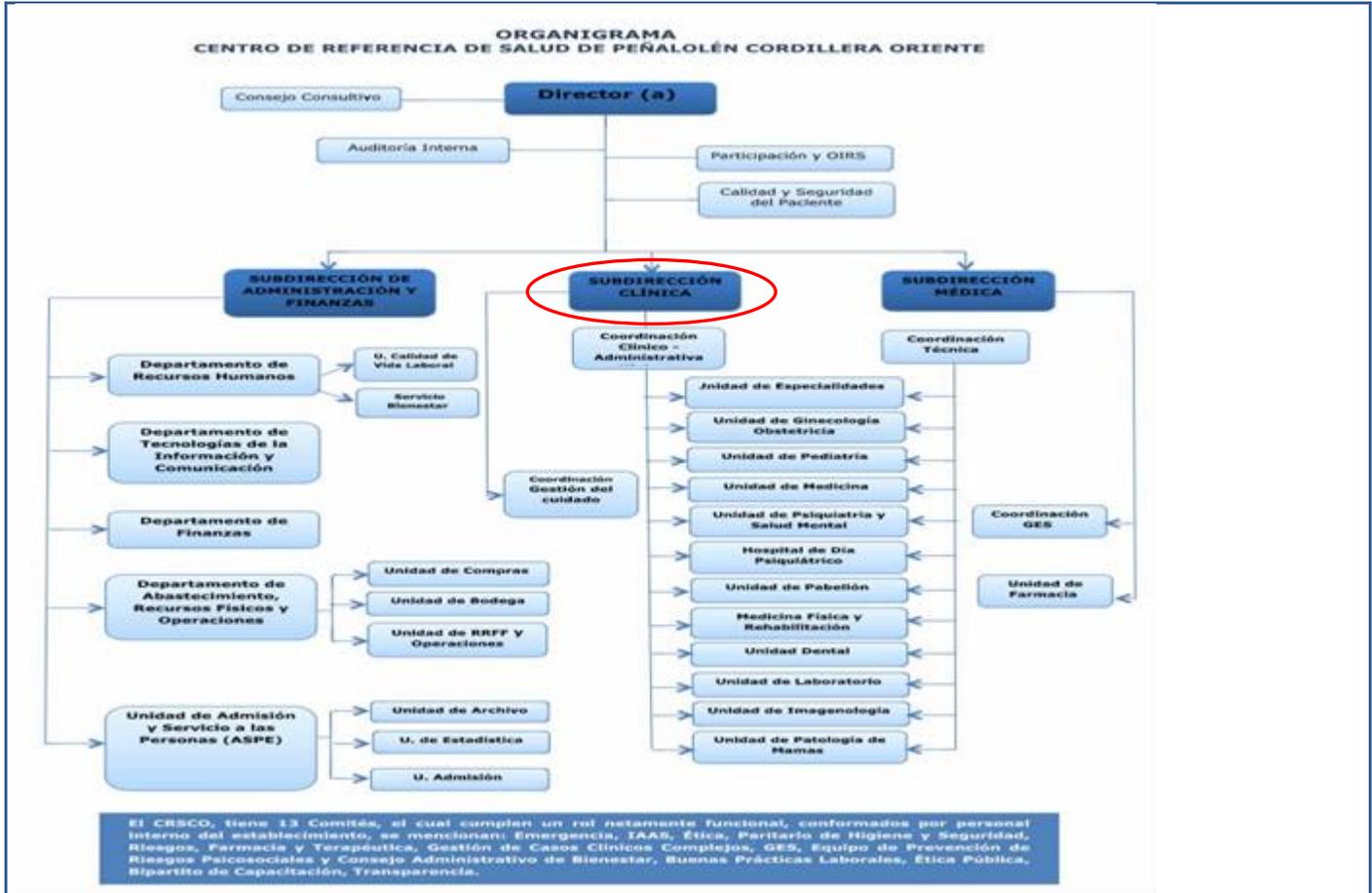
El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente está constituido por 14 unidades clínicas especializadas, las que son responsables de las acciones de salud orientadas a satisfacer las necesidades de los usuarios referidos desde el nivel primario de atención; estas son: pediatría, laboratorio, imagenología, psiquiatría y salud mental, dental, pabellón, ginecología y obstetricia, medicina, especialidades, patología de mama, hospital de día psiquiátrico, medicina física y rehabilitación, gestión del cuidado y farmacia.

En este contexto el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera ha desarrollado un modelo de atención con énfasis en la ambulatorización, calidad, excelencia, innovación, integración y la satisfacción usuaria. Para esto a través de los años ha ido organizando la atención con lógica de programas y de la continuidad del cuidado de manera tal de ofrecer una atención de salud segura, oportuna y eficaz.

Los principales bienes y servicios entregados por el Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente son:

| Actividad | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|
| Consultas Médicas de Especialidades | 79.140 | 77.631 | 77.338 |
| Exámenes de Imagenología | 64.413 | 62.890 | 62.580 |
| Exámenes de laboratorio | 482.755 | 506.345 | 503.189 |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores | 952 | 1006 | 1011 |
| Intervenciones Quirúrgicas Menores | 800 | 653 | 801 |

2.5 ORGANIGRAMA DEL ESTABLECIMIENTO



La Subdirección Clínica del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente junto a la Subdirección Médica y Subdirección de Administración y Finanzas son cargos de II Nivel jerárquico y responden directamente al Jefe(a) Superior de Servicio, quienes en su conjunto conforman el equipo directivo de la institución (todos ADP) y son las/los responsables de diseñar, implementar y evaluar las políticas emanadas desde el sistema de salud en su conjunto.

Conforma además la planta directiva el III nivel jerárquico compuesto por los Jefes de Departamentos de Recursos Humanos, Finanzas, Abastecimiento-Operaciones-RRFF y Tecnologías de Información y Comunicaciones.

De esta forma, el quehacer de la Subdirección Clínica es aportar en la gestión de los recursos de apoyo diagnóstico terapéutico, de rehabilitación y de cuidados regulando el 70% de las prácticas realizadas en el Centro por profesionales de la salud, técnicos paramédicos y auxiliares de servicios.

Por otra parte, dependen de la Subdirección clínica las/los profesionales que ejercen la Coordinación Clínico-Administrativa de las Unidades Clínicas de su dependencia quienes son las/los encargadas de entregar las prestaciones de salud comprometidas con nuestra población usuaria de acuerdo a la cartera de servicios definida en la Red del Servicio de Salud Metropolitana Oriente.

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL SERVICIO

| | |
|--|-----|
| Dotación Total (planta y contrata) | 215 |
| Dotación de Planta | 8 |
| Dotación a Contrata | 207 |
| Personal Honorarios | 100 |

2.6.2 PRESUPUESTO DEL SERVICIO

| | |
|---------------------------------|------------------|
| Presupuesto Corriente | \$ 9.763.780.000 |
| Presupuesto de Inversión | \$ 2.542.000 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente está emplazado en la comuna de Peñalolén siendo sus principales usuarios adultos y niños provenientes preferentemente de las comunas de Peñalolén y Macul y de la población femenina bajo la jurisdicción del Servicio de Salud Metropolitano Oriente (Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Peñalolén, Macul y la comuna insular de Isla de Pascua).

Esto comprende la atención aproximada de 80.000 personas anualmente.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los siguientes cargos del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a

Sesgundo nivel jerárquico:

1. Subdirector/a Médico/a
2. Subdirector/a de Administración y Finanzas
3. Subdirector/a Clínico/a

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al asumir el cargo de Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Establecer los procedimientos clínicos-administrativos que permitan una atención de salud eficiente eficaz y de calidad respetando la normativa vigente.
2. Asesorar al/a la director/a en las materias de su competencia.
3. Efectuar estudios, proponer planes y medidas de organización, para optimizar la gestión de los servicios asistenciales del Centro.
4. Velar como parte del equipo directivo por el adecuado cumplimiento de las definiciones estratégicas del Establecimiento y del sector.
5. Liderar las estrategias que orienten la gestión del cuidado en la Institución y en todos los equipos interdisciplinarios.
6. Velar por la ejecución de tareas relacionadas con el cuidado.
7. Gestionar la producción clínica en coordinación con el equipo de la Subdirección Médica.
8. Asegurar la adecuada gestión del recurso humano a su cargo.
9. Desempeñar las demás funciones y tareas que le encomiende el/la directora/a.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
GENERALES
PARA EL
CONVENIO DE
DESEMPEÑO***

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO |
|---|--|
| <p>1.- Aportar desde su ámbito de competencia a la implementación de la Planificación Estratégica vigente en el Establecimiento que contribuyan a la eficiencia operacional del establecimiento</p> | <p>1.1 Implementar y fortalecer el modelo que da cuenta de mayor participación usuaria en los programas de atención innovadores, que se ajusten a las necesidades expresadas y definidas por los usuarios y por la Red.</p> <p>1.2 Implementar desde su área programas de apoyo clínico y de cuidados que impacten positivamente en el proceso maestro de atención.</p> <p>1.3 Potenciar el desarrollo de las jefaturas de su dependencia para el logro de las competencias necesarias y suficientes que les permitan alcanzar el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.</p> |
| <p>2.- Velar permanentemente por la mejora de los procesos clínicos administrativos institucionales y de la adecuada estructura organizacional, que permita entregar la mejor respuesta a los requerimientos sectoriales y a las necesidades de los usuarios.</p> | <p>2.1 Generar un plan que asegure la participación y colaboración de los equipos de su dependencia en todos los ámbitos atingentes a la mejora continua de la calidad y a la reacreditación futura del establecimiento.</p> <p>2.2 Analizar, diseñar e implementar estrategias para asegurar el cumplimiento de la programación asistencial anual del establecimiento.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>3.- Contribuir, en coordinación con la Red de Establecimientos del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, a la materialización de prácticas innovadoras en gestión del cuidado que puedan ser replicables y que permitan la expansión y crecimiento del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente.</p> | <p>3.1 Generar planes de trabajo para el desarrollo de la cartera de Gestión del Cuidado del Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera, en el marco del enfoque RISS (redes Integradas de Servicios de Salud) impulsados por el Minsal y por el SSMO.</p> <p>3.2 Generar un plan de trabajo para el fortalecimiento de la coordinación clínica con el Hospital Luis Tisné y los centros Atención Primaria de Salud.</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.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|--|-------------|
| <p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> | 10 % |
| <p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en dirección y gestión clínica administrativa, en el ámbito de atención abierta, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del cuidado • Gestión de redes asistenciales de salud <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p> | 20% |
| <p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> | 15 % |
| <p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> | 10% |
| <p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> | 10 % |
| <p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> | 15 % |
| <p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p> | 20% |
| TOTAL | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO**5.1
Ámbito de
Responsabilidad**

| | |
|---|-----------------|
| N° Personas que dependen del cargo | 130 |
| Presupuesto que administra | \$1.600.333.000 |

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo de la Subdirección Clínica está compuesto por profesionales enfermeras, matronas, kinesiólogos, terapeutas, nutricionistas, asistente sociales, correspondientes a las siguientes áreas de trabajo:

- Coordinador/a de Gestión del Cuidado
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad Dental
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Especialidades
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Pabellón
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Psiquiatría y Salud Mental
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Laboratorio
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Medicina Física y Rehabilitación
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Patología de mamas
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Medicina
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Pediatría
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Imagenología
- Coordinador/a Clínico Administrativos Unidad de Ginecología y Obstetricia

**5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES****Clientes Internos:**

Los principales clientes internos corresponden a la Dirección del establecimiento en su conjunto y a los integrantes de la Subdirección Médica en particular con sus médicos, odontólogos, químicos farmacéuticos y bioquímicos.

Clientes Externos:

- La población usuaria es el principal cliente externo.
- Mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas del área Oriente, en especial de los distintos establecimientos de la Red, tanto hospitalarios como de atención primaria, de manera de garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud encomendados al establecimiento

Actores Claves:

Los actores claves además de los ya nombrados, son los jefes de departamentos con los cuales se realiza un trabajo colaborativo en la gestión y administración de los recursos de la subdirección clínica.

En Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente existe sólo una Asociación de funcionarios (ADEFUN) que comprende aproximadamente a 40 funcionarios afiliados.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a **Nivel 2** de la Escala de Remuneraciones del Centro de Referencia de Salud Peñalolén Cordillera Oriente, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.734.000.-**, que se detalla a continuación:

| Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 35% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|--|-----------------------|--|-------------------|---------------------------------------|
| Todos los meses | \$3.369.175.- | \$1.179.211.- | \$4.548.386.- | \$3.733.877.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | \$3.734.000.- |

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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 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.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

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

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

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

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

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