

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO:**

Viña del Mar, Región de Valparaíso

## I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá liderar la gestión técnico-administrativa del Hospital Dr. Gustavo Fricke, en relación con el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Recursos Financieros, Informáticos, Físicos y de Abastecimiento, en concordancia con la gestión de la Red Asistencial, con el fin de cumplir con los objetivos del hospital, así como la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

### 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: Artículo 2º, DFL N° 8 de 24 de agosto de 2017, Ministerio de Salud.

### 1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Gestión en establecimientos de salud.
- Procesos de implementación de normalización y/o reposición en clínicas u hospitales.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefaturas en materias afines.

### 1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	8
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	85
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$110.000.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-12-2019.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana.

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

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Gustavo Fricke le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento hospitalario, gestionar la distribución presupuestaria en el marco de la planificación de la Red Asistencial.
2. Controlar el avance de la ejecución presupuestaria del hospital, tomando las medidas necesarias para dar cumplimiento de éste, bajo el criterio de disciplina financiera y optimización en el uso de los recursos.
3. Mantener el equilibrio presupuestario y financiero, definido como el equilibrio que debe existir entre los ingresos y gastos devengados, conforme a las normas legales vigentes.
4. Asesorar al/a Director/a, así como a los/as demás Subdirectores/as del hospital en las áreas de recursos físicos, financieros e informáticos del establecimiento, resguardando el uso eficiente de recursos, permitiendo una gestión eficiente en beneficio de los usuarios del sistema.
5. Dar cumplimiento y hacer cumplir las políticas, así como la normativa vigente, programas e indicadores relacionados con las adquisiciones del hospital, a fin de garantizar la capacidad operativa del mismo, la oportuna atención a sus usuarios y la eficiencia en el uso de los recursos.
6. Liderar el desarrollo, avance y fortalecimiento de los sistemas y tecnologías de la información y comunicación del hospital, con la finalidad que se entregue información para el proceso de planificación y la toma de decisiones.
7. Generar e implementar un programa de trabajo, resguardando un clima laboral favorable, que potencie el desempeño, la satisfacción interna y el compromiso de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia técnica y humana.
8. Apoyar el proceso de cambio hacia el nuevo Hospital Gustavo Fricke, en lo relacionado a las áreas de su competencia, manteniendo un control activo sobre los recursos a disponer en tal proceso.

### 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/a Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Gustavo Fricke está conformado por:

- **Secretaría de Subdirección:** tiene como función colaborar con la Subdirección Administrativa en los aspectos administrativos y logísticos, velando principalmente por la correcta recepción, despacho y archivo de documentos, y atender funcionarios y clientes externos dentro del horario de trabajo.
- **Jefe/a Unidad de Almacenamiento y Suministros:** sus funciones principales son la recepción, resguardo, control y suministro de los insumos requeridos por las distintas unidades del establecimiento.
- **Jefe/a Unidad de Control de Existencias e Inventario:** su función es controlar y monitorear los bienes muebles al interior del establecimiento y el control de los insumos de las bodegas des establecimiento.
- **Jefe/a Unidad de Abastecimiento:** está a cargo de proveer a todas las

unidades, de los bienes y servicios que requieren para otorgar las distintas prestaciones, gestionando los diversos procesos de compra, enmarcado dentro de la Ley de Compras Públicas.

- **Jefe/a Unidad de Recaudación y Cobranzas:** su función es resguardar la percepción de los emolumentos devengados por las prestaciones otorgadas y recuperar los valores correspondientes al reembolso de licencias médicas de los funcionarios.

- **Jefe/a Unidad de Informática:** a cargo de proporcionar la mantención de los sistemas informáticos y de los servicios de telecomunicaciones existentes en el establecimiento. Proveer soporte informático para los usuarios, gestionar el equipamiento computacional y gestionar el desarrollo de proyectos del área.

- **Jefe/a Unidad de Estadística:** le corresponde el registro y monitoreo de las prestaciones otorgadas por el establecimiento.

- **Jefe/a Unidad de Contabilidad y Finanzas:** responsable del registro y control contable y presupuestario de las transacciones efectuadas por el establecimiento.

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

#### Clientes Internos:

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se relaciona directa y constantemente con:

- Director/a del Hospital, Subdirección de Operaciones, Subdirección Asistencial, Subdirección de Recursos Humanos, y Subdirección de Gestión del Cuidado.
- Jefes/as de Subdepartamentos, Jefes/as de Servicios Clínicos y Unidades de apoyo, apoyando y asesorando en materias de su competencia.

#### Clientes Externos:

Los principales clientes externos son:

- Equipo directivo de la Dirección del Servicio de Salud, de acuerdo a las materias de su competencia.
- Los usuarios de la red asistencial, como foco principal de su atención, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.
- Red clínica privada local.
- Proveedores de insumos y servicios, públicos y privados.
- Otras instituciones relacionadas como Fonasa, Cenabast, Superintendencia de Salud, Tesorería General de la República, Contraloría Regional, entre otras.

#### Actores claves:

- Asociaciones de funcionarios del Hospital Dr. Gustavo Fricke:

Asociación Gremial	Nº Asociados
FENATS	753
FENATS	536
ASENF	306
FEDEPRUS	261
<b>OTAL</b>	<b>1.856</b>

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Reposicionar la Subdirección Administrativa como líder de los procesos administrativos y financieros, contribuyendo a la gestión financiera del Hospital y al equilibrio presupuestario, facilitando la actividad clínica, y optimizando la calidad de la atención y la eficiencia del uso de los recursos.	1.1 Asegurar el cumplimiento de la normativa financiera, como la resolución N°16 de CGR del 2015, sobre Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación, NICSP-CGR. 1.2 Implementar medidas de control interno que permitan medir el uso eficiente de los recursos públicos asignados. 1.3 Cumplir las metas presupuestarias establecidas.
2. Liderar un Plan Administrativo para la Eficiencia Hospitalaria.	2.1 Realizar monitoreo permanente de la producción clínica, con el objeto de asegurar la correcta fuente de financiamiento del establecimiento. 2.2 Promover la integración clínica-administrativa para lograr las metas de producción. 2.3 Apoyar el proyecto de "Implementación de Sistema de Grupos Relacionados al Diagnóstico en Hospitales de Alta Complejidad GRD".
3. Fortalecer el proceso Logístico-Financiero, para mejorar los niveles de eficiencia en el uso de los recursos.	3.1 Asegurar el cumplimiento de los procesos de gestión de Abastecimiento y Bodega del establecimiento, especialmente acciones que permitan el abastecimiento oportuno y control de insumos de pabellones quirúrgicos.
4. Participar activamente desde su ámbito de acción en la Puesta en marcha del Nuevo Hospital Gustavo Fricke.	4.1 Apoyar el cumplimiento del traslado planificado, dentro de su ámbito de acción. 4.2 Confeccionar una nueva estructura de gastos del establecimiento, que iniciará funcionamiento en las nuevas instalaciones. 4.3 Participar desde su rol en la segunda etapa de normalización del hospital.

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

##### 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.

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

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

#### **C2. 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.

#### **C3. GESTIÓN Y LOGRO**

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

#### **C5. 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.

#### **C6. 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.

#### **C7. 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.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2.969
<b>Dotación de Planta</b>	777
<b>Dotación a Contrata</b>	2.192
<b>Personal a Honorarios</b>	95
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$110.000.000

## 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL HOSPITAL

El Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota tiene una extensión geográfica de 7.506 km<sup>2</sup> y cuenta con una proyección de población INE de 1.119.052 habitantes, que corresponde al 6,36% de la Población proyectada para el País por el INE según Censo 2017(17.574.013 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 834.372 personas inscritas, que corresponde al 74,56% de la población proyectada INE para el Servicio de Salud (1.119.052 hab.).

La división política administrativa y la extensión del territorio del Servicio plantea un desafío para la integración de la red: 3 provincias, 18 Comunas, correspondientes a las provincias de Petorca, Quillota y Valparaíso; esta última, compartida con el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar -Quillota está constituida por:

Tipo de Establecimiento Viña del Mar - Quillota	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	29
Clinica Dental Móvil	1
Consultorio de Salud Mental	2
Consultorio General Rural (CGR)	8
Consultorio General Urbano (CGU)	10
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	26
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	7
Centro de Salud Mental	1
Establecimiento Baja Complejidad	8
Establecimiento Alta Complejidad	3
<b>TOTAL ESTABLECIMIENTOS</b>	<b>105</b>

Los Hospitales asociados a esta red son: H. Gustavo Fricke, H. San Martín de Quillota, H. de Quilpué, H. de Petorca, H. de Quintero, H. de Cabildo, H. de La Ligua, H. de Limache, H. de La Calera, H. de Peñablanca, y H. Geriátrico de Limache.

El Hospital Dr. Gustavo Fricke es un hospital de alta complejidad situado en la ciudad de Viña del Mar, perteneciente al Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, siendo el establecimiento de referencia para patología compleja de este Servicio. Es el Hospital cabeza de una Red de salud que cuenta con Hospitales de alta, mediana y baja complejidad, Consultorios de Atención primaria, Consultorios de salud mental, Consultorios de salud familiar, etc. Recibe pacientes de atención primaria de las ciudades de Viña del Mar y Concón.

### Misión Institucional

“Somos un establecimiento público asistencial, docente, autogestionado, acreditado y de alta complejidad, de referencia nacional y regional, que participa plenamente de la red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, con el compromiso de entregar una atención de salud amable, con estándares de calidad, seguridad, eficiencia y la mejor tecnología disponible, centrados en la satisfacción del usuario”.

**Objetivos estratégicos institucionales:**

- 1.- Orientar el desarrollo y ejecución de actividades a favor de la Satisfacción Usuaría.
- 2.- Obtener eficiencia y eficacia en el accionar del Hospital.
- 3.- Promover una organización e integración en todas las actividades a realizar.



<b>Mapa Estratégico</b>	<b>Orientación de las actividades hacia la Satisfacción de nuestros Usuarios</b>	<b>Obtener eficiencia y eficacia en el accionar del Hospital</b>	<b>Organización e integración en todas las actividades a realizar</b>
<b>Perspectiva de los procesos Internos</b>	A.1.1 Hospital Acreditado A.1.2 % de funcionarios certificados A.1.3 % UPP	B.1.1 Determinación brechas de recursos humanos actualizadas B.1.2 % Utilización de Protocolos B.1.3 Índice Funcional B.1.4 Planificación de la Producción B.1.5 Gasto Horas extras	C.1.1 % ejecución del Plan de Levantamiento de Procesos C.1.2 % de manuales de organización y funciones consensuados y aprobados C.1.3. Implementación Registro clínico electrónico C.1.4 Implementación ERP C.1.5 Plan seguridad de la Información
<b>Perspectiva del Cliente</b>	A.2.1 Plan gestión de Reclamos	B.2.1 Reducción Lista de Espera B.2.2 Despacho total y oportuno B.2.3 Oportunidad GES	C.2.1 Pertinencia y Contrarreferencia C.2.2 Asistencia y Gestión del Paciente C.2.3 Plan de Gestión Clínica
<b>Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento</b>	A.3.1 % Nota encuesta Percepción Trato al Usuario A.3.2 Participación Ciudadana	B.3.1 % Personas capacitadas en temas estratégicos B.3.2 % de médicos especialistas B.3.3 Control de Procesos	C.3.1 % personas capacitadas en Nuevo Modelo de Gestión y funcionamiento de nuevo Hospital C.3.2 % ejecución plan de difusión Nuevo Hospital
<b>Perspectiva Financiera</b>	A.4.1 Cumplimiento Convenio PPV-GES A.4.2 Incremento ingresos vía Piloto Pago GRD	B.4.1 Equilibrio Financiero B.4.2 Paquetización procedimientos B.4.3 Plan optimización inventario B.4.4 Planificación de la Producción	C.4.1 Gasto respecto a valor de mercado C.4.2 Implementación Cuenta paciente C.4.3 Gestión de Presupuestos por Centro de Producción

**Cientes Institucionales**

- Afiliados al régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
- Personas carentes de recursos, acreditadas como tal.

- Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
- Cesantes de subsidio único familiar
- Potencialmente, el 100% de la población consultante, independiente de su aseguradora de salud.

El Hospital cuenta con 443 camas de dotación en servicios Médicos, Quirúrgicos, Ginecológicos, y Pediátricos. Los servicios prestados en atención cerrada (hospitalizados) y en atención abierta en el Consultorio de especialidades, benefician a una población estimada en 878.264 personas. Cuenta además con un Servicios de Urgencia Médica de Adultos, Urgencia Infantil y Urgencia Ginecológica. La población beneficiada se encuentra distribuida en un territorio que abarca desde cordillera (Provincia de Petorca) a mar (Litoral central desde Los Molles a Viña del Mar).

Es Centro de referencia para cirugía cardiovascular compleja, como trasplantes cardiacos, de los Servicios de Salud Antofagasta, Coquimbo y Aconcagua; y patología hematooncológica (leucemias agudas y linfomas) del Servicio de Salud San Felipe - Los Andes. Además, es centro de referencia para Prematuros extremos, Fisurados y Oncología Infantil. El Servicio de traumatología es centro de referencia para pacientes del Servicio de Salud.

En relación a las Lista de espera, el Hospital tiene 48.470 pacientes pendientes de consulta de especialidad, 8.409 pacientes esperando un procedimiento y 10.600 pacientes esperando una intervención quirúrgica.

En cuanto a los aspectos financieros de este hospital, se muestran algunas cifras comparativas de los 3 últimos años en relación a los gatos del establecimiento y su desuda hospitalaria:

	2017	2018	2019
Gasto Bienes y Servicios de Consumo Devengado	39.855.547.000	41.307.429.072	43.224.600.889
Deuda	4.867.884.038	11.582.611.973	7.778.928.869

Respecto al nuevo Hospital Dr. Gustavo Fricke, la inversión aprobada para la ejecución de la primera etapa supera los 188 mil millones de pesos, lo que considera recursos para Obra Civil, Equipos, Equipamiento, Tecnologías de Información, y otros ítems.

La superficie construida es de 92.297 m<sup>2</sup> distribuida en 8 plantas sobre el nivel de terreno y dos pisos subterráneos. El nuevo hospital (Etapa 1) contará con una capacidad de 558 camas, distribuidas en 116 camas críticas y 442 camas de hospitalización general, dispondrá de 21 pabellones quirúrgicos, 3 pabellones de hemodinamia y 7 salas de parto integral.

Se espera que entre en funcionamiento a fines del primer semestre del 2020.

### 4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL HOSPITAL

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

Los principios que inspiran este desafío son cuatro: asegurar un acceso oportuno,

respetar la dignidad de los pacientes, otorgar una atención de calidad y avanzar hacia un sistema más solidario.

Se debe avanzar en la formación de más profesionales de la salud, modernizar la infraestructura hospitalaria, incluyendo el equipamiento y las tecnologías, acortar las brechas en cuanto a la disponibilidad de camas, contener la deuda hospitalaria y buscar nuevas estrategias que permitan emplear de manera más eficiente las capacidades actuales, reducir el precio de los medicamentos y promover hábitos de vida más saludable.

Para alcanzar estos objetivos se han planteado cinco los ejes fundamentales:

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

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

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

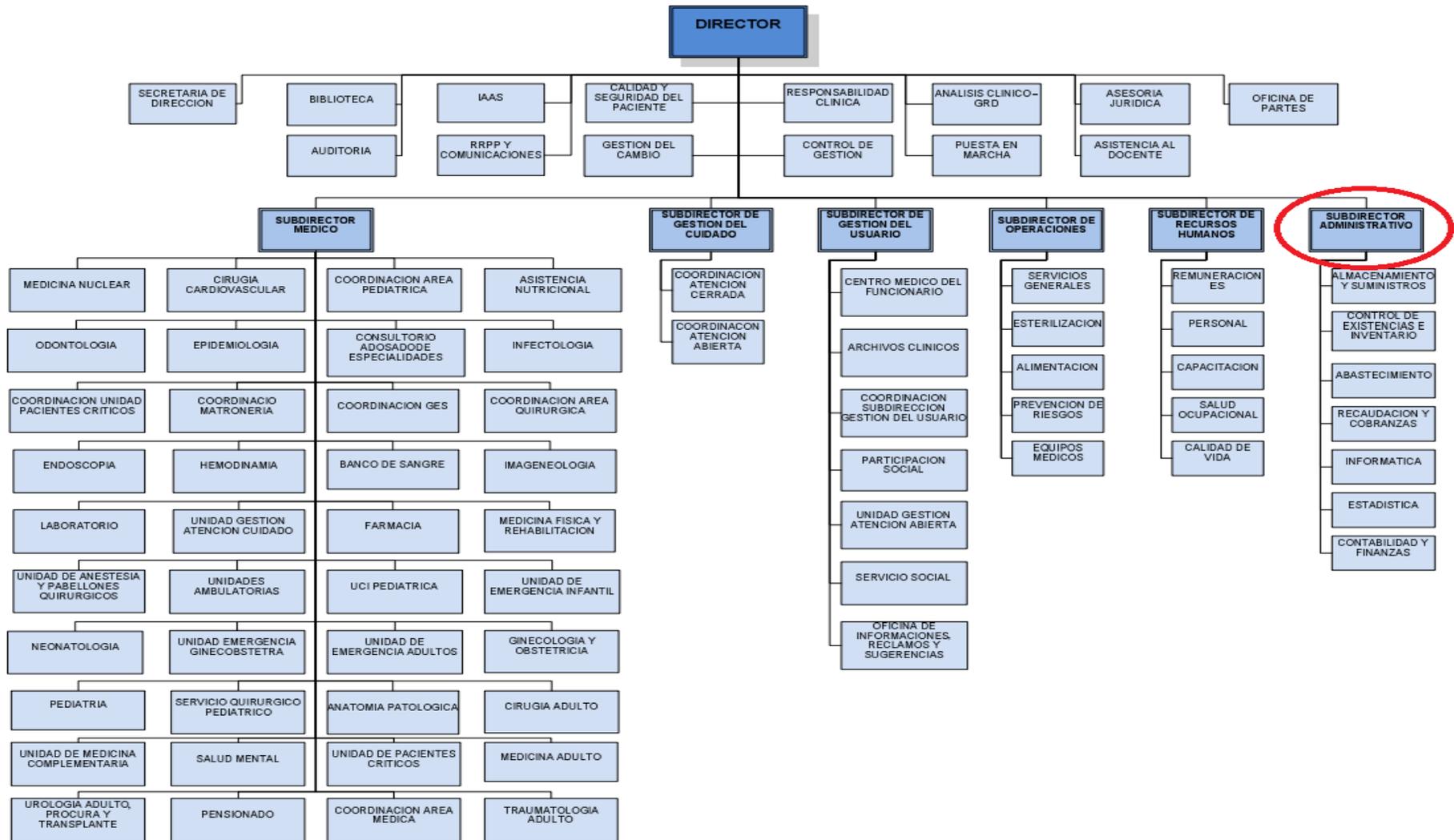
##### **Primer nivel jerárquico:**

- Director/a Servicio Salud

##### **Segundo nivel jerárquico:**

- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud.
- Director/a de Atención Primaria.
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke.
- Director/a Hospital de Quillota.
- Subdirector/a Médico/a Hospital de Quillota.
- Director/a Hospital de Limache.
- Director/a Hospital de Quilpué.
- Director/a Hospital de La Calera.

5. ORGANIGRAMA HOSPITAL



**6. RENTA**

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.021.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.909.147.-	\$2.036.403.-	\$4.945.550.-	\$4.037.678.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.879.068.-	\$2.715.347.-	\$6.594.415.-	\$5.185.288.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.420.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.895.332.-	\$2.026.733.-	\$4.922.065.-	\$4.021.332.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.021.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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

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

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

#### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

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

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

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

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

#### El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

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

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

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

## **7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento

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

#### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

#### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

#### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

#### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

#### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

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