

**JEFE/A DEPARTAMENTO AGENCIA NACIONAL DE MEDICAMENTOS  
INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DE SALUD  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana, Santiago

**I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN DEL CARGO**

El/ La Jefe/a Departamento Agencia Nacional de Medicamentos, tiene la misión de asegurar la calidad, seguridad y eficacia de los medicamentos, los cosméticos y demás productos de uso humano sujetos a control sanitario, utilizados en Chile, desde su investigación hasta su utilización; para contribuir a la Promoción y protección de la salud de la población.

**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<sup>1</sup>.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

**1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

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

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en:  
-Políticas de intercambiabilidad y bioequivalencia.  
-Registro Sanitario de productos farmacéuticos.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales o de jefatura de equipos.

**1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>14</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>186</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$ 5.547.582.-</b>

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-10-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso

<sup>1</sup> 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.

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a Departamento Agencia Nacional de Medicamentos (ANAMED) del Instituto de Salud Pública, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1) Autorizar y fiscalizar los establecimientos que operan con productos farmacéuticos y cosméticos para cubrir las diferentes etapas del ciclo de vida: investigación, producción, control de calidad, distribución, expendio y dispensación.
- 2) Disponer con oportunidad el registro de medicamentos y cosméticos evaluados y autorizados para el uso de la población.
- 3) Fortalecer los procesos asociados a la regulación de los medicamentos bioequivalentes genéricos y a la implementación de la Política de intercambiabilidad en materia de medicamentos, de acuerdo a nuevas disposiciones legales.
- 4) Controlar y fiscalizar el movimiento de drogas y productos estupefacientes, psicotrópicos y precursores, para su uso lícito con fines médicos, terapéuticos o científicos y evitar su desvío hacia canales ilícitos.
- 5) Garantizar la calidad, efectividad y seguridad de los productos farmacéuticos, cosméticos utilizados en el país.
- 6) Verificar analíticamente la calidad de los productos farmacéuticos y cosméticos en conformidad a lo autorizado en su registro sanitario, en las etapas pre y post comercialización.
- 7) Liderar las actividades contempladas en los planes y programas dispuestos para la obtención y/o mantención de las acreditaciones internacionales, en las normas de calidad postuladas.

### 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Jefe/a Departamento Agencia Nacional de Medicamentos está compuesto por:

- Coordinación Técnica,
- Coordinación regulatoria,
- Coordinación de Vigilancia Sanitaria,
- Coordinación de calidad,
- Coordinación de gestión,
- Unidad de Régimen de control sanitario,
- Jefe/a Subdepartamento Autorizaciones y Registro Sanitario,
- Jefe/a Subdepartamento Fiscalización,
- Jefe/a Subdepartamento Laboratorio Nacional de Control,
- Jefe/a Subdepartamento Farmacovigilancia,
- Jefe/a Subdepartamento Productos Cosméticos,
- Jefe/a Subdepartamento Biofarmacia y Equivalencia Terapéutica,
- Jefe/a Subdepartamento Control de Comercio Exterior, Estupefacientes y Psicotrópico.

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

El/ La Jefe/a Departamento Agencia Nacional de Medicamentos se relaciona principalmente con las unidades de auditoría, planificación, asesoría jurídica, y Departamento de Administración y Finanzas áreas de las cuales recibe apoyo y soporte.

Asimismo, se relaciona con los departamentos de laboratorio biomédico, de salud ocupacional, de salud ambiental, asuntos científicos con los cuales se relaciona en un plano de horizontalidad estableciendo intercambio de metodologías e información científica.

Los principales clientes externos del Jefe/a Departamento Agencia Nacional de Medicamentos son; el Ministerio de Salud, Organización Panamericana de la Salud (OPS); Organización Mundial de la Salud (OMS), Central de Abastecimiento, Servicios de Salud, Industria farmacéutica y cosmética; universidades, centros de investigación clínica y agencias reguladoras internacionales.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Optimizar los procesos relacionados con el departamento Agencia nacional de Medicamentos (Anamed), en el marco de la normativa que rige al ISP (DFL1 y Código Sanitario, entre las principales).</p>	<p>1.1. Incorporar herramientas de gestión que permitan reducir los tiempos de respuesta de las principales autorizaciones: Registros, certificaciones sanitarias, en el ámbito de ANAMED contempladas en el Código Sanitario y sus reglamentos.</p> <p>1.2 Proponer a la Dirección las modificaciones normativas que deben realizarse para la adecuada implementación de nuevas disposiciones legales.</p> <p>1.3 Generar instancias colaborativas de intercambio técnico y de coordinación con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.</p>
<p>2. Consolidar el reconocimiento como Autoridad Reguladora Nacional– Nivel IV, y mantener los estándares de eficiencia, oportunidad y calidad exigidos para sus procesos, posicionando al país y al ISP como autoridad competente en el contexto mundial.</p>	<p>2.1 Implementar acciones asociadas al reconocimiento del Instituto de Salud Pública, como Autoridad Reguladora Nacional de Referencia, Nivel IV, de acuerdo a nueva herramienta global.</p> <p>2.2. Continuar con la Implementación del Sistema de Gestión de Calidad del Departamento bajo Normas ISO 9001:2015 y 17.025, para la certificación de los procesos y la acreditación de laboratorio nacional de control.</p>
<p>3. Fortalecer los procesos asociados a la regulación de los medicamentos bioequivalentes genéricos y a la implementación de la Política de intercambiabilidad en materia de medicamentos, de acuerdo a nuevas disposiciones legales.</p>	<p>3.1 Fomentar el cumplimiento de la exigencia de la política de intercambiabilidad, para aumentar los medicamentos certificados como equivalentes terapéuticos disponibles para la población.</p>

<p>4. Fortalecer el proceso de Fiscalización nacional e internacional, que aborda el ciclo de vida de los productos farmacéuticos y cosméticos.</p>	<p>4.1. Liderar y ejecutar un Programa integrado de fiscalización y actividades asociadas al seguimiento del mismo, que permitan aumentar la cobertura basado en evaluación de riesgo sanitario.</p> <p>4.2 Disminuir tiempos de respuesta para la gestión de las denuncias por fallas a la calidad.</p>
<p>5. Fortalecer el Programa de Vigilancia Sanitaria en materia de productos farmacéuticos y cosméticos, para tomar medidas oportunas en relación a la información de riesgo emergente, respecto de la seguridad de los mismos.</p>	<p>5.1. Desarrollar, ejecutar y evaluar un programa de Vigilancia integrada.</p> <p>5.2. Liderar y robustecer el programa de vigilancia activa en materia de combatir los falsificados y venta ilícita de productos farmacéuticos.</p> <p>5.3 Implementación de plan de trabajo para fortalecer la vigilancia en materia de cosméticos.</p> <p>5.4 Mejorar la gestión de información asociada a vigilancia sanitaria, para la toma de decisiones de Salud Pública en base a la evaluación de riesgo sanitario.</p>

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

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>2</sup>

##### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

###### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

###### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

###### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<sup>2</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

#### **C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### **C2. 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, 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.

#### **C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

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

#### **C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>845</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>116</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>729</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>22</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 31.870.372.-</b>

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Salud Pública (ISP) cuenta con un equipo de personas altamente calificado con conocimientos científicos especializados y reconocidos internacionalmente, con capacidad de investigación, transferencia y capacitación, y comprometido con la institución y con la Salud Pública, siendo el componente más importante de su Gestión.

El funcionamiento del ISP se sustenta en dos cuerpos normativos: 1.- el Decreto con Fuerza de Ley N°1, promulgado el 23 de septiembre de 2005, del Ministerio de Salud, y 2.- el Decreto con Fuerza de Ley N°725, Código Sanitario, promulgado el 11 de diciembre de 1967, y sus modificaciones establecidas en la Ley N°20.724, del año 2014, siendo un servicio público funcionalmente descentralizado, con autonomía de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio de Salud, MINSAL, el cual aprueba sus políticas, normas, planes generales y supervisa su ejecución.

En ese contexto, tal cual la normativa legal vigente articula el Sistema Nacional de Salud, el ISP, a través de las funciones y roles que el D.F.L. N°1 y el Código Sanitario le asignan, se consolida a la fecha, como la Institución científico-técnica del Estado que, por un lado, apoya como el Laboratorio de Referencia del Estado, los procesos de las Redes Asistenciales y los procesos de Autoridad Sanitaria de las Seremis de Salud y, por otro, desarrolla su propio rol de Autoridad Sanitaria en materias de su competencia.

Por otra parte, un aspecto importante es la antigüedad de las edificaciones del Servicio, las que datan desde el año 1947.

El Servicio tiene una dotación de más de 1.000 personas, entre funcionarios y personal externo. La distribución del personal de planta y a contrata se refleja en el siguiente cuadro:

<b>Estamento</b>	<b>CONTRATA</b>	<b>TITULAR</b>	<b>Total general</b>
Directivo	3	11	14
Profesional	467	29	496
Técnico	130	34	164
Administrativo	107	29	136
Auxiliar	22	13	35
<b>Total general</b>	<b>729</b>	<b>116</b>	<b>845</b>

La producción de bienes y servicios alcanzó en el año 2018 a 2.058.451 unidades de diversas características. Un desglose en primer nivel se aprecia en el siguiente cuadro:

Producto Estratégico	ANAMED	Lab. Biomédico Nal. y de Referencia	Salud Amb.	Salud Ocup.	Disp. Médicos	Asuntos Científicos
Autorizaciones / Modificaciones	310.351	-	261	935	55	-
Actividades de Fiscalización	1.884	67	-	3		-
Vigilancia	14.860				305	1.172
Realización de Exámenes/ Ensayos	2.570	212.251	79.594	30.636	-	-
Documentos Técnicos/Guías de Referencia	1	13	1	2	2	-
Gestión de Trasplante	-	30.784	-	-	-	-
Producción de bienes y reactivos biológicos	-	25.441	1.334.714	-	-	-
Preparación y Evaluación de Ensayos de Aptitud	-	20.316	451	164	-	-
Capacitación	-	53	13	30	-	-
Supervisión	-	56	16	19	-	-
Investigación Aplicada	-	8	-	1	-	108

**Misión del ISP:**

El ISP de Chile es el organismo de referencia del Estado, que promueve y protege la salud de la población, fortaleciendo el control sanitario a través de la vigilancia, autorización, fiscalización, investigación y transferencia tecnológica, cumpliendo con altos estándares de calidad y excelencia.

**Objetivos Estratégicos institucionales:**

- Garantizar la calidad, seguridad y eficacia de los medicamentos y otros productos de salud pública, así como la oportunidad y confiabilidad de nuestros servicios; fortaleciendo el control sanitario a través de la autorización, fiscalización y vigilancia, con un enfoque de riesgo, promoviendo el avance regulatorio, para resguardar la salud de la población.
- Fortalecer las capacidades técnicas de organismos públicos y privados relacionados, a través de la supervisión, evaluación, capacitación, transferencia tecnológica, elaboración de documentos técnicos de referencia y difusión de información mediante plataformas tecnológicas y otros medios de comunicación con el propósito de apoyar las políticas públicas en salud.
- Generar información confiable, trazable y oportuna, fortaleciendo los sistemas de gestión y riesgo, para apoyar las acciones como referente en Salud Pública.
- Fortalecer la gestión del conocimiento, la investigación aplicada e innovación en el ámbito de nuestra competencia mediante la cooperación, mejoramiento de las capacidades de las personas y el establecimiento de alianzas estratégicas

interinstitucionales e internacionales para apoyar la toma de decisiones en Salud Pública.

- Fortalecer el desempeño de los procesos de apoyo con énfasis en el desarrollo integral de los funcionarios, la Tecnología, Infraestructura.

**Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):**

Los bienes y servicios que genera el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) son los siguientes:

- Realización de Ensayos/Exámenes/ Calibraciones: En el marco de sus funciones realiza análisis a muestras en los ámbitos clínicos, ambientales, ocupacionales y de medicamentos, las cuales pasan en su proceso, por las etapas Pre analítica, Analítica y Post analítica y cuyo producto principal es la emisión de un Informe de Resultado, dirigido a los clientes/usuarios/beneficiarios.
- Supervisión/Evaluación: con el fin de contribuir a que la calidad en diversos ámbitos se cumple en directo beneficio de la población, realiza supervisiones a: procesos de laboratorio clínicos (públicos y privados); para asegurar que operen acorde a las normas correspondientes y en el marco de las funciones que la Ley y Decretos les asignan, generando programaciones anuales que consideran todos los ámbitos que la Institución debe abordar.
- Preparación y Evaluación de Ensayos de Proficiencia o Aptitud: en el marco de su rol de Laboratorio Nacional y de Referencia y con el propósito de incentivar la mejora continua de la calidad de las prestaciones realizadas por los Laboratorios (Clínicos, de alimentos, del ambiente y laborales), Bancos de Sangre, Centros Productores de Sangre, Unidades de Medicina Transfusional, tanto nacionales como extranjeros, anualmente organiza Programas de Intercomparación.
- Elaboración y revisión de Documentos Técnicos de Referencia: como Laboratorio Nacional de Referencia y Fiscalizador, publica Documentos Técnicos de Referencia y propone Normas Técnicas al MINSAL, en los distintos ámbitos de su competencia, para fortalecer el sistema de salud pública y el control sanitario.
- Ejecución de Capacitación: en su rol de Laboratorio Nacional y de Referencia, programa anualmente cursos, talleres y otras actividades, que permiten realizar la transferencia de conocimientos, metodologías y otros estándares a los diversos clientes/usuarios/beneficiarios.
- Realización de Investigación Aplicada: realiza trabajos o estudios destinados a la comunidad, a partir de la detección de necesidades de investigación institucional y/o externas alineado a definiciones estratégicas, ejes de desarrollo institucional y/o necesidades de Salud Pública; considerando la evaluación de factibilidad de ejecución, financiamiento, ejecución del estudio o investigación, según un plan de trabajo.
- Autorizaciones/Modificaciones: en su rol de garantizar el cumplimiento de requisitos técnicos y legales, realiza las autorizaciones/modificaciones/certificaciones de los productos de su competencia, en forma oportuna, contribuyendo de esta manera al aseguramiento de la salud pública del país.
- Fiscalizaciones: en su rol de entidad fiscalizadora, anualmente confecciona programas para fiscalizar a los establecimientos que operan con productos farmacéuticos y cosméticos y cubrir las diferentes etapas del ciclo de vida de los medicamentos y cosméticos: producción, control de calidad, distribución

(droguerías, depósitos y bodegas), expendio y dispensación (Farmacias, Botiquines, Almacenes farmacéuticos). También realiza la fiscalización a los Prestadores Institucionales Acreditados, Entidades Acreditadoras y establecimientos de certificación de Elementos de Protección Personal (EPP) autorizados por el ISP.

- Gestión de Trasplante: por mandato legal, lleva y administra el Registro Nacional de Receptores de Órganos, además desarrolla los estudios necesarios para la realización de los trasplantes de órganos, de acuerdo a la normativa chilena vigente y a los requerimientos técnicos internacionalmente establecidos. La importancia del laboratorio en los programas de trasplante de órganos sólidos y tejidos es realizar el estudio de histocompatibilidad de receptores y de donantes de los programas de trasplante con donante vivo y con donante cadáver según los requerimientos propios de cada tipo de trasplante dentro del marco que la ley de trasplante establece. De esta forma dependiendo del órgano a trasplantar los estudios pueden ser de mayor o menor complejidad
- Producción de Insumos para Laboratorios: en el marco de la funciones asignadas por Ley, produce insumos para sus laboratorios, con el objetivo de asegurar la calidad de sus prestaciones.
- Vigilancia de Laboratorio, productos sujetos a control sanitario y radiológica personal: en el marco de sus funciones, realiza la vigilancia en distintos ámbitos relacionados con la Salud Pública, esto es: Laboratorios, productos sujetos a control sanitario (incluye fármacos, cosméticos, vacunas, dispositivos médicos) y radiología personal.
- Evaluación de Ambientes Laborales: en el marco de sus funciones, realiza la evaluación de ambientes laborales por exposición a agentes químicos, físicos y biológicos de trabajadores. En este marco elabora protocolos, guías e instructivos que apuntan al cumplimiento de este producto estratégico.

**Sus principales áreas de Servicios son:**

Dar apoyo técnico-administrativo al usuario/ cliente/ beneficiario y paciente, en las siguientes Áreas de Servicios:

1. Gestión de Muestras: obtención, recepción, análisis y entrega de resultados:

- Clínicas: Programa de Trasplantes, Referencia de Microbiología, Micobacterias, Virología, Sífilis, Parasitología, Hematología, Inmunodiagnóstico, entre otras.
- Ambiental: Análisis microbiológicos, bacteriológicos parasitológicos y químicos en muestras de aguas, alimentos, juguetes, etc.
- Ocupacional: análisis en muestras biológicas y de ambientes laborales.

2. Registro, Autorización y Modificaciones de Productos Farmacéuticos, Cosméticos, Vacunas, Dispositivos Médicos, Elementos de Protección Personal y Plaguicidas, Desinfectantes y Sanitizantes:

- Registros Sanitarios, Modificaciones, Control de Serie, Certificados de Libre Venta, Autorización de Uso y Disposición (Ley N° 18.164), Certificados de Destinación Aduanera, Autorización de establecimientos relacionados con el ciclo de vida de medicamentos.
- Registro y Autorización de Cosméticos.
- Registro y Autorización de Elementos de Protección Personal.
- Registro y Autorización de Dispositivos Médicos.
- Registro de productos plaguicidas, desinfectantes y sanitizantes.

3. Vigilancia de productos:

- Detección, evaluación, comprensión y prevención de los efectos adversos asociados al uso de los productos Farmacéuticos, Cosméticos, Vacunas, Dispositivos Médicos y Pesticidas de Uso Doméstico.
- Evaluación de riesgo sanitario en productos bajo control del ISP.

4. Fiscalización y supervisión

- Fiscalización de establecimientos relacionados con el ciclo de vida del medicamento, cosmético, entre otros en base a la normativa sanitaria.
- Supervisiones a laboratorios clínicos, salud pública y ocupacional.

5. Venta de Bienes:

- Sangre y Hemoderivados.
- Kits de Diagnóstico: Adenovirus, Virus Respiratorio Sincicial, Parainfluenza, Influenza A y B, Sueros Controles para V.D.R.L.
- Reactivos Biológicos.
- Agua Destilada a granel.

**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 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

En este sentido, el ISP debe avanzar en la generación de recursos humanos, equipamiento, infraestructura y tecnología, con el fin de posicionar a la institución como centro de referencia nacional e internacional en el área del diagnóstico para los laboratorios clínicos, de salud ambiental, ocupacional y medicamentos, por lo que los principales desafíos se orientan a:

- Fortalecer el desarrollo e implementación de planes y programas destinados a la modernización de la Institución, la gestión de las personas y la incorporación de tecnologías en los procesos.
- Reforzar el rol regulatorio del Instituto en el ámbito de medicamentos, productos y dispositivos médicos, fortaleciendo las acciones relacionadas con el control sanitario de los mismos.
- Proteger la salud de la población, mediante la vigilancia de laboratorio, el diagnóstico precoz de riesgos sanitarios: ambientales, personas, medicamentos y ocupacionales.
- Obtener y/o mantener las acreditaciones y reconocimientos internacionales relacionados con las diferentes temáticas gestionadas por el Instituto, asegurando el cumplimiento de los estándares internacionales en relación a los procesos realizados.
- Incorporar, en los procesos técnicos y operativos, herramientas de gestión y

tecnología, con el objetivo de cumplir con los requerimientos actuales y futuros que la inteligencia sanitaria moderna imponen.

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

Junto al Jefe/a del Departamento Agencia Nacional de Medicamentos ANAMED, los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Instituto de Salud Pública son los siguientes:

**Primer Nivel:**

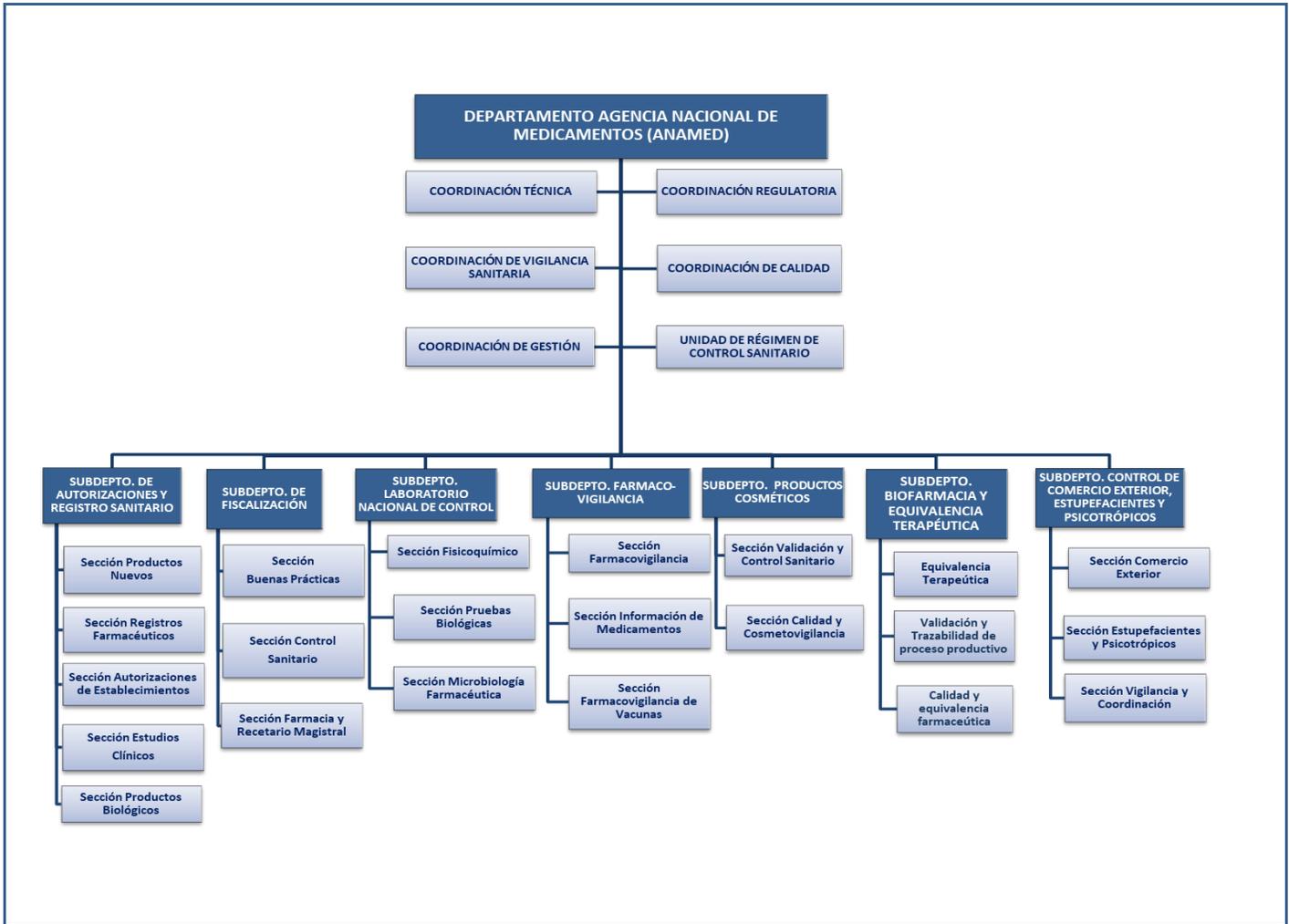
1. Director/a Instituto Salud Pública

**Segundo Nivel:**

1. Jefe/a Departamento Laboratorio Biomédico Nacional y de Referencia.
2. Jefe/a Departamento Salud Ambiental.
3. Jefe/a Departamento Administración y Finanzas.
4. Jefe/a Departamento Salud Ocupacional.

5. ORGANIGRAMA





**6. RENTA**

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye un monto de asignación especial y asignación de fortalecimiento de la gestión. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.230.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación especial: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.420.325.-	\$1.832.048.-	\$5.252.373.-	\$4.246.497.-
	Meses con asignación especial: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.684.700.-	\$2.590.673.-	\$7.275.373.-	\$5.654.505.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.716.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$3.405.682.-	\$1.823.262.-	\$5.228.944.-	\$4.230.190.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.230.000.-</b>

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

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

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

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

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

### 7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

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

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

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

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

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

#### El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

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

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

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

## 7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### Nombramiento

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

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos 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.