

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-08-2014

### DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años, en el sector público o privado.

Fuente Legal: Artículo 2º del DFL Nº 13 de 18 de julio de 2008, Ministerio de Salud.

#### 2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, epidemiológico tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Coquimbo, en concordancia con las políticas públicas emanadas por el Ministerio de Salud y los principios de la reforma de la salud y del trabajo en red.

Habilidad para visualizar el contexto social en el que se inserta la red, relevando la búsqueda de estrategias y acciones que permitan al servicio dar respuestas integrales a las demandas sanitarias.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para planificar, proponer prioridades y sistematizar procesos, desarrollando estrategias de colaboración y fortalecimiento de la gestión en red, a fin de cumplir con los desafíos sanitarios (escasez de agua, actividades laborales de riesgo, pequeña minería, pesca artesanal, entre otros), el incremento de especialistas en la región y las inversiones del Servicio de Salud Coquimbo.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para generar comunicación fluida con los diversos actores presentes, en un territorio que se caracteriza por la dispersión geográfica y los valles, siendo prioritaria la coordinación y articulación, promoviendo trabajo colaborativo entre las distintas instancias y equipos presentes en los establecimientos de la red pública. Considerando polos urbanos que concentran la oferta sanitaria y presencia de población flotante.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, asegurando la continuidad del servicio y cumpliendo con estándares acordes al modelo de gestión hospitalaria.

## 5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y directores/as de los establecimientos Autogestionados además del respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para movilizar una visión compartida en los colaboradores del servicio de salud Coquimbo, promoviendo instancias de diálogo y acercamiento de los equipos, motivando el apoyo mutuo y fortaleciendo Integración de la red, con foco en el usuario.

Capacidad para promover instancias de trabajo y diálogo con los equipos de la red de salud a su cargo, caracterizándose por ser activo y presente en la red, demostrando confianza en sus capacidades y motivando el apoyo mutuo de los equipos interinstitucionales, como también con los actores regionales significativos; en un contexto socio económico propio de la región, con foco en la atención primaria.

## 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

Deseable contar con formación y/o experiencia en gestión estratégica de organizaciones de salud, públicas o privadas.

Se valorará contar con experiencia en manejo de redes, idealmente en redes asistenciales.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio de Salud Coquimbo
Dependencia	Ministro/a de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coquimbo

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

### MISIÓN

Al/a Director/a del Servicio de Salud Coquimbo, le corresponde articular una red de salud, gestionando los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo, basada en la participación de los distintos actores, promoviendo la equidad en el acceso a los servicios, a fin de asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Servicio de Salud Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud en el territorio, en el ámbito de las materias sanitarias.
2. Determinar para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
3. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Coquimbo, avanzando en la superación de brechas con criterios de equidad.
4. Velar por la integración de la Red Asistencial asegurando sistemas adecuados de derivación, de referencia y contra-referencia centrados en el usuario.
5. Velar por la calidad de atención y la satisfacción de los beneficiarios, con el respeto a sus derechos y el buen trato, en las redes.
6. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los establecimientos de salud de la red bajo su dependencia; la forma en que éstos se relacionarán entre sí, cómo se vinculan con los establecimientos auto-gestionados y, los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su gestión y gestión en la Red.
7. Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores.
8. Ejecutar las políticas de inversión, de gestión financiera y elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y además formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
9. Liderar el proceso de modernización de la red, desarrollo del soporte tecnológico, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Fortalecer la red asistencial pública del territorio, para mejorar la accesibilidad y resolutivez de atención de los establecimientos bajo su jurisdicción.</p>	<p>1.1. Implementar los comités técnicos y comités GES (Garantías Explícitas de Salud).</p> <p>1.2. Implementar el monitoreo de las acciones de salud, su impacto sanitario en los beneficiarios de la red asistencial y la gestión de las listas de espera.</p> <p>1.3. Generar un plan de trabajo que potencie la capacidad resolutivez de los establecimientos, facilitando el abordaje de los problemas de salud pública relevantes en la zona.</p>
<p>2. Asegurar la oportunidad y calidad de atención a sus beneficiarios, realizando las mejoras pertinentes para ello.</p>	<p>2.1 Implementar la política de calidad y seguridad de la atención en los distintos establecimientos de la red pública.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar una estrategia respecto a un modelo de gestión de personas institucional con foco en la gestión de competencias.</p>
<p>3. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos de la red a su cargo.</p>	<p>3.1 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero y la administración de la deuda.</p> <p>3.2 Desarrollar un plan de fortalecimiento de la capacidad formadora de su red en el marco de las políticas nacionales de formación de especialistas.</p>
<p>4.- Facilitar la participación ciudadana en el diseño, gestión y/o evaluación de las políticas y/o programas del servicio, a fin de mejorar la calidad, legitimidad e impacto de dichos programas en la salud de la población.</p>	<p>4.1 Generar y consolidar procesos e instancias de participación ciudadana en las políticas y/o programas del servicio de salud.</p> <p>4.2 Informar y capacitar a la comunidad continuamente en materias de políticas públicas de salud, fortaleciendo un rol activo para la ejecución y evaluación de dichas políticas.</p>
<p>5.- Implementar el plan de inversiones del sector, asegurando la ejecución de los proyectos sectoriales definidos en dicho plan.</p>	<p>5.1 Diseñar estrategias para involucrar activamente a los equipos y comunidad en las distintas etapas del plan de inversiones, como también a los directivos y administradores de la red, para desarrollar la cartera de inversiones de Atención Primaria de Salud (su desarrollo, monitoreo y ejecución), que involucra CESFAM (Centro de Salud Familiar) y SAR (Servicio de Urgencia de Alta Resolución).</p> <p>5.2 Generar un plan que permita conformar y liderar equipos técnicos apropiados para la construcción de los Hospitales de Ovalle y Salamanca.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

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 resolutive 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 desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

La Región de Coquimbo, donde se inserta el Servicio de Salud Coquimbo, está integrada por 15 comunas, distribuidas en tres provincias: Elqui, Limarí y Choapa, con una superficie de 40.707 Km<sup>2</sup>. Se caracteriza geográficamente por ser una zona de valles transversales y por la irregularidad en la ocurrencia de las precipitaciones.

El Servicio de Salud Coquimbo cuenta para el año 2014 con una proyección de Población INE de 759.591 habitantes, que corresponde al 4.3% de la Población proyectada para el País (17.711.004 habitantes). La densidad poblacional es de 17,5 habts./kms<sup>2</sup>, mientras que la población rural alcanza un 19,7%, superior a la cifra nacional, que es de 13,1%<sup>2</sup>. En cuanto a la estructura poblacional la región presenta una mayor proporción de mujeres que de hombres (índice de masculinidad de 98,1 hombres por cada 100 mujeres) y el índice de vejez es de 39,3 mayores de 64 años por cada 100 menores de 15 años, ambos índices con valores similares al país.

La región tiene un nivel de pobreza de 15,9%<sup>4</sup>, que resulta superior al porcentaje de pobreza del país, observándose la brecha más alta entre mujeres y hombres (2,0 puntos porcentuales en desmedro de las primeras) y entre las zonas urbanas y rurales (6,1 puntos porcentuales).

La población inscrita validada FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y Delegados asciende a 543.383 personas inscritas, que corresponde al 72 % de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (759.591 hab.)

El Servicio de Salud Coquimbo cuenta dentro de su población con un 11,4% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento producto de los índices de migración interna experimentados en la zona.

<b>REGION DE COQUIMBO</b>		
<b>Indicadores del Estado de Salud, año 2010</b>		
	País	Región de Coquimbo
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5,7	5,3
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	7,4	6,3
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.), 2008	14,7	15,6

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

<b>REGION DE COQUIMBO</b>	
Grandes Grupos de Causas de Muerte, año 2010	Tasa *100.000 hbts.
Enfermedades del sistema circulatorio	143,2
Tumores malignos	132,0
Enfermedades del sistema respiratorio	52,2
Causas externas	42,9
Enfermedades del sistema digestivo	31,6

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

La Región de Coquimbo presenta una Tasa de Mortalidad General menor a la Tasa País. Lo mismo ocurre con la Tasa de Mortalidad Infantil. En relación a la Tasa de Natalidad, en la Región ésta es superior a la del País.

La Misión del Servicio de Salud Coquimbo es "desarrollar una gestión de calidad en la Red Asistencial, sustentada en un equipo humano de excelencia y altamente comprometido con nuestros usuarios". Su visión es "liderar la Red Asistencial de la Región de Coquimbo, trabajando de forma integrada con la comunidad y comprometido con la entrega de atenciones de salud con

equidad y oportunidad a nuestros usuarios".

Los hospitales de La Serena y Coquimbo, han tenido un desarrollo complementario, de modo que la integración funcional de los dos centros asistenciales permite que se comporten como un hospital de complejidad mayor que aquella que alcanzan por separado, ya que en conjunto cuentan con todos los servicios clínicos y unidades de apoyo que caracterizan a un hospital tipo 1.

La Red de Hospitales se encuentra conformada por los Hospitales de San Pablo de Coquimbo, San Juan de Dios de La Serena, Hospital de Los Vilos, Hospital de Vicuña y Hospital de Salamanca.

El Hospital de La Serena dispone de atención en todas las especialidades básicas además de oftalmología, urología, otorrinolaringología, psiquiatría ambulatoria, insipiente y proyectado polo de desarrollo oncológico, la UCI adulto, coronaria, la UCI neonatal regional. Mientras que el Hospital de Coquimbo, cuenta con las cuatro especialidades básicas además de los servicios de Traumatología, Neurocirugía, Dermatología, Psiquiatría Adulto e Infanto Juvenil, Cirugía Infantil, Neurología, Fisiatría, Dermatología y Unidad de Diálisis. Un aspecto relevante, es que el Hospital San Pablo de Coquimbo se ha transformado en un centro de procuramiento con reconocimiento nacional de la Corporación Nacional de Trasplante, constituyéndose en uno de los centros de salud con uno de los más altos porcentajes de trasplante de órganos. Este mismo establecimiento obtuvo la Acreditación de Calidad.

Resumen de establecimientos de la Red Asistencia:

Tipo de Establecimiento	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	99
Consultorio General Rural (CGR)	11
Consultorio General Urbano (CGU)	1
Consultorio de Salud Mental	1
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	6
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	13
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	12
Centro de Salud Mental	1
Establecimiento Baja Complejidad	5
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	3
Clínica dental Móvil	1
<b>Total</b>	<b>154</b>

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS).

En los últimos años se ha seguido fortaleciendo la atención primaria, con nuevas inversiones, así como se fortaleció la presencia de especialistas y se incorporaron nuevas camas críticas a los Hospitales de Alta Complejidad.

Dentro del plan de inversiones se considera la reposición del Centro de Tratamiento Diagnóstico (CDT) del Hospital San Juan de Dios de La Serena, que vendrá a reforzar la atención sanitaria de los habitantes de la región.

Cabe señalar que los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Administrativo del Servicio de Salud.
- Subdirector/a de Médico del Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud.
- 4 Director/a Hospital.
- 2 Subdirector/a Médico Hospital.

**BIENES Y  
SERVICIOS**

<b>ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD COQUIMBO AÑO 2011 - 2013</b>			
<b>Información de Actividades</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Consultas Morbilidad APS	394691	371941	354697
Consultas Especialidad APS	3328	3518	5668
Consultas Especialidad Hospital	261980	264899	264709
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	355642	372907	348438
Consultas de Urgencia APS	713150	771731	792530
Partos	10438	10181	10365
Cesáreas	5346	5111	5316
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	6274	5946	5450
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas*	22354	22173	22567

Fuente: REM A 04 – A 07 DEIS

**EQUIPO DE TRABAJO**

El/la Director/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de tres Subdirectores/as:

- **Subdirector/a Médica (Gestión Asistencial):** cuyo rol es la gestión y coordinación de la red asistencial en todos sus niveles.
- **Subdirector/a Administrativo (Recursos Físicos y Financieros):** centrada en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** cuyo rol es la gestión de personas por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador.

Asimismo, conformaran su equipo los/las siguientes Jefes/as de Departamentos y Encargados:

- **Jefe/a Departamento Provinciales de Salud:** colabora con la Dirección del Servicio en la tarea de articular y coordinar la Red asistencial de la Provincia de su competencia, especialmente en lo relativo al funcionamiento de la red de referencia y contra referencia, la Gestión de listas de espera y la ejecución de los convenios de APS.
- **Jefe/a Departamento Auditoría:** asesora al Director/a de Servicio y comprende la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión comprendidas en el campo de su competencia.
- **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es precisamente la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
- **Jefe/a de Unidad de Participación ciudadana y comunicaciones:** cuyo rol es asesorar al Director/a en su relación con los medios y el manejo de la comunicación interna y externa de la organización.

También son parte de su equipo de trabajo los/as nueve directores/as de hospitales dependientes, cuyo rol es actuar en el marco de las políticas que emanan del Gestor de Red en el marco de los desafíos del sector público de salud.

**CLIENTES INTERNOS**

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y Establecimientos de Atención Primaria que dependen del Servicio de Salud y todos los funcionarios del Servicio de Salud de Coquimbo.

**CLIENTES EXTERNOS**

Para el/ la Director/a el principal cliente es la población beneficiaria de la Red Asistencial del Servicio de Salud.

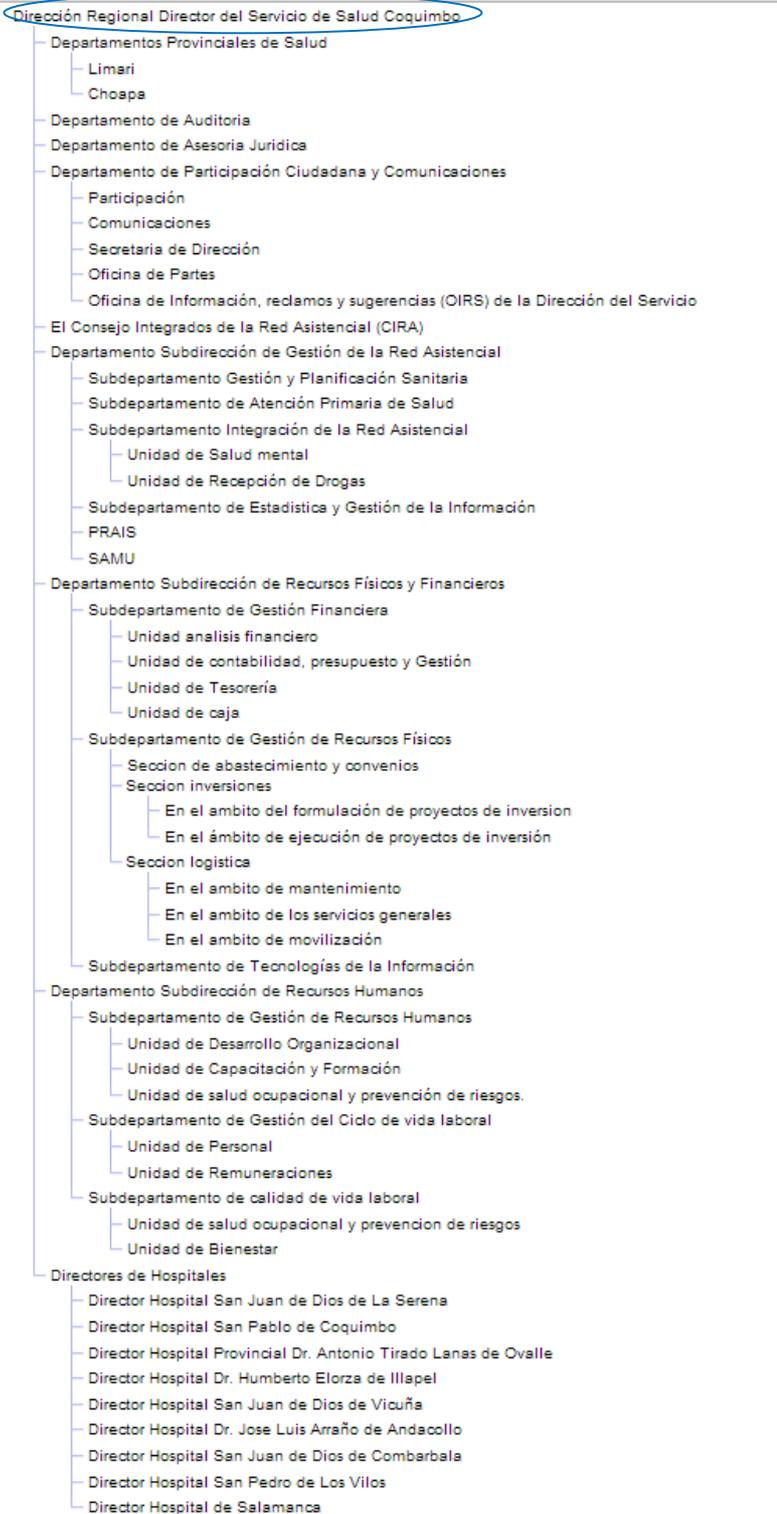
Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	<b>4.008</b>
Dotación Total del Servicio	<b>4.008</b>
Personal honorarios	<b>630</b>
Presupuesto que administra	<b>\$119.874.659.000</b>
Presupuesto del Servicio 2014	<b>\$119.874.659.000</b>

Fuente: Informe DIPRES marzo 2014 y Ley de Presupuestos 2014 [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2º de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 80%. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.310.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.904.402.-	\$2.323.522.-	\$5.227.924.-	\$4.232.205.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.891.856.-	\$3.113.485.-	\$7.005.341.-	\$5.445.479.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.637.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.891.554.-	\$2.313.243.-	\$5.204.797.-	\$4.216.109.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.116.763.-	\$2.493.410.-	\$5.610.173.-	\$4.498.251.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.310.000.-</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 14,25% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, 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 recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario por un 3,25% sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, 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 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

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al/a Ministro/a de Salud y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el/a Ministro/a de Salud. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo período es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo 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.