

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-08-2015

Representante del CADP: Miguel Ángel Nacur G.

### SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL REGIONAL DE ANTOFAGASTA SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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 legal: Art.2º del DFL N° 11 del 18 de julio de 2008 del 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	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Antofagasta y Ministerio de Salud.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 actuar y tomar decisiones, desarrollando estrategias de colaboración internas y externas, facilitando la ejecución del nuevo modelo de gestión que deberá implementarse una vez construido el nuevo hospital concesionado, velando a la vez por la gestión eficiente en el ámbito financiero y clínico.

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

### **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.

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

Capacidad para identificar y manejar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Habilidad para prever situaciones de contingencia, tanto en el ámbito de las personas, como también relacionadas con el equipamiento e infraestructura, resguardando la normal efectividad operacional del hospital.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los/as funcionarios/as y el 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, en el ámbito de su competencia, para generar e incentivar alianzas estratégicas en la organización, promoviendo que las áreas se involucren y vinculen para el cumplimiento de las metas institucionales, fomentando el valor de la claridad dentro de la institución e implementando en su ejecución, estrategias de diagnóstico, control e intervención asertiva.

## 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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión presupuestaria y/o administrativa en organizaciones públicas o privadas, acordes a las características del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Recursos financieros.
- Recursos físicos.
- Recursos humanos.
- Ámbito de la salud

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Antofagasta
Dependencia	Director/a Hospital Regional de Antofagasta
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Antofagasta

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ A la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Antofagasta le corresponde liderar la gestión administrativa del establecimiento, en relación al adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia en concordancia con la gestión de la Red Asistencial con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Antofagasta, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión administrativa de los recursos financieros, humanos, físicos, de inversión, logísticos, operacionales, de abastecimiento, informáticos y tecnológicos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del

sistema, implementando estrategias y programas para asegurar la capacidad operativa del establecimiento y la calidad de las acciones de salud.

2. Liderar, en conjunto con los referentes del Servicio, la planificación y ejecución del proceso de Concesión del Nuevo Hospital Regional de Antofagasta, en las áreas relativas a la gestión administrativa de los recursos humanos, físicos, logísticos, operacionales, financieros, abastecimiento, informáticos y tecnológicos.
3. Monitorear el cumplimiento de los programas de producción comprometidos con el Ministerio de Salud y con el Fondo Nacional de Salud.
4. Monitorear y controlar de manera permanente la ejecución presupuestaria del establecimiento, bajo el criterio de disciplina financiera y optimización en el uso de los recursos.
5. Colaborar e interactuar con el equipo directivo del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
6. Planificar e implementar sistemas de la gestión de procesos de calidad y gestionar la formulación y evaluación de proyectos hospitalarios en el área de su competencia.
7. Liderar la ejecución de los proyectos de inversión del establecimiento y monitorear la correcta implementación y puesta en marcha.

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

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Mejorar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el establecimiento, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva y el mejoramiento de la calidad de atención a los usuarios.</p>	<p>1.1. Fortalecer e implementar un modelo de control de gestión que asegure la ejecución eficiente del presupuesto, el equilibrio financiero y el cumplimiento de las metas de gestión, en el contexto de la etapa de transición al nuevo hospital concesionado.</p> <p>1.2. Generar estrategias de coordinación entre el área clínica y administrativa para el desarrollo de la institución en concordancia con la planificación estratégica, con énfasis en la calidad y seguridad de los procesos de atención que permita lograr la acreditación del hospital.</p>
<p>2. Mejorar los procesos administrativos de apoyo a los procesos clínicos asistenciales, optimizando la gestión continúa en todos los niveles del establecimiento, instancias de colaboración e integración.</p>	<p>2.1. Generar un plan de acción que permita implementar los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica de la red.</p> <p>2.2 Implementar planes de mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para el mejoramiento y acceso de la atención al usuario en el actual hospital.</p> <p>2.3 Generar un plan de gestión del cambio para implementar las operaciones del nuevo hospital concesionado.</p> <p>2.4 Implementar y fortalecer las políticas de buen trato y de desarrollo de las personas.</p>
<p>3. Desarrollar e implementar estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos y la reducción de la deuda del establecimiento.</p> <p>3.2 Diseñar un plan de incremento de los ingresos propios del establecimiento.</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 Antofagasta presenta una superficie de 126.049 Km<sup>2</sup> con una población estimada de 600.983 habitantes al año 2014 de acuerdo a proyección del INE (Instituto Nacional de Estadísticas) y una población rural de 11.438 habitantes. La región presenta 3 provincias (Tocopilla, El Loa y Antofagasta) y 9 comunas: María Elena, Tocopilla, Calama, Ollagüe, San Pedro, Sierra Gorda, Mejillones, Taltal y Antofagasta.

La población beneficiaria de Fondo Nacional de Salud FONASA en la región de Antofagasta según INE es un 15% menor que en resto del país, diferencia generada por una mayor afiliación a sistemas privados de salud y la presencia de empresas mineras con Isapres privadas en la zona que atienden a los empleados y sus familias.

El Servicio Salud Antofagasta es un organismo público de salud, funcionalmente descentralizado, dotado con personalidad jurídica y patrimonio propio, dedicado a la protección y recuperación de la Salud de los habitantes de la Segunda Región. Su creación se origina mediante el Decreto Supremo Ley N° 2763, del 3 de agosto de 1979.

El Hospital Regional de Antofagasta Dr. Leonardo Guzmán, es el establecimiento de alta complejidad más grande la región y un centro de referencia en múltiples especialidades en todo el norte del país. Existen otros establecimientos de la red, como el Centro Oncológico de

Antofagasta COA que depende del Hospital Regional y el Centro Asistencial Norte CAN (Centro Asistencial Ambulatorio de Especialidades) que entregan servicios de especialidades en la macrozona norte (I, II y XV Región).

Su misión es ser "Un Hospital de alta complejidad, que otorga atención integral de salud a todas las personas de la Macro Zona Norte, a través de personal calificado e inspirado en valores, que busca la recuperación y rehabilitación de la comunidad."

Cuenta con 531 camas y 10 pabellones, su dotación de personal está compuesta por 1.838 personas, en su gran mayoría integrada por profesionales médicos y paramédicos.

Su estructura funcional, considera una serie de servicios clínicos y unidades de apoyo entre las que se incluyen medicina, obstetricia-ginecología, pediatría, neonatología, cirugía, urología, neurocirugía, oftalmología, otorrinolaringología, psiquiatría, unidad de diálisis, medicina física y rehabilitación, unidad de emergencia, cuidados intensivos de adultos y niños, entre otras.

Paralelamente, el Hospital atiende las consultas de especialidades de sus usuarios, a través de los policlínicos ubicados dentro del mismo establecimiento.

Sus características de macro-organización, hacen que el Hospital Dr. Leonardo Guzmán, resuelva una gran cantidad de consultas y necesidades de atención médica. El Hospital de Antofagasta, en el año 2014 realizó 2.442 partos (57,4% de los nacimientos en los hospitales públicos de la región son atendidos en el Hospital Regional), 15.860 intervenciones quirúrgicas de distinto nivel de complejidad, 891.813 exámenes de laboratorio y más de 104.415 atenciones en el consultorio de especialidades. En cuanto al Centro Oncológico de Antofagasta, durante el año 2014 realizó 5.968 consultas médicas, mientras que efectuó 2.449 tratamientos entre los cuales se encuentran quimioterapia, radioterapia y cuidados paliativos para los pacientes de la XV, I, II y III regiones.

La red que encabeza el Hospital Regional, está constituida por el Hospital de Calama "Dr. Carlos Cisternas", el Hospital de Tocopilla "Marcos Macuada", el Hospital de Taltal "21 de Mayo", el Hospital de Mejillones, 5 Centros de Salud Familiar CESFAM, 5 Centros de Salud Urbano CSU, 3 Centros Comunitarios de Salud Familiar CECOSF, 2 Centros de Salud Rural CSR, 12 Postas de salud Rural y 6 Servicios de Atención Primaria de Urgencia SAPU en las diferentes comunas de la región.

Como parte de los logros de la institución, en el ámbito de proyectos terminados dentro del Hospital Regional Antofagasta se cuenta con: reposición Instrumental Intervenciones quirúrgicas, mejoramiento Sistema de transporte vertical de personas (ascensores), reposición y ampliación red eléctrica (diagnóstico), mejoramiento y reposición de equipos y equipamiento pabellón maternidad, habilitación recintos para Unidad Pacientes Críticos.

Además, se encuentran actualmente en ejecución los siguientes proyectos de infraestructura: adquisición de equipamiento para servicios varios, mejoramiento Unidad de Emergencia, adquisición de equipos y equipamiento para Unidad de Paciente Crítico, adquisición de equipos y equipamiento para Unidad Central de Alimentos (UCA) y Servicio de Distribución de Leche (Sedile), mejoramiento y equipamiento servicio de neonatología.

Actualmente se encuentran en distintas etapas de aprobación, los siguientes proyectos: mejoramiento y conservación baños de pacientes (3° a 7° piso), reposición y ampliación red eléctrica, mejoramiento integral para la Unidad Central de Alimentos (UCA) y Servicio de Distribución de Leche (Sedile), reposición y adquisición de equipos y equipamiento laboratorio, reposición y adquisición equipos y equipamiento Consultorio Adosado de Especialidades, mejoramiento de Anatomía Patológica y vías aledañas, y construcción y Habilitación Residencias médicas.

Todos estos proyectos se han desarrollado o se encuentran en etapa de ejecución y/o evaluación por el Fondo Nacional de Desarrollo Regional son avaluados en M\$10.484.611. De manera de mantener el actual Hospital de Antofagasta Leonardo Guzmán operativo a la espera del nuevo bajo modalidad concesionada se está trabajando un plan de infraestructura denominado "Plan Maestro HRS". Además, como una manera de disminuir el déficit de especialistas se habilitó el ejercicio de profesionales médicos extranjeros sin cumplir con la exigencia de EUNACOM (Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina).

En noviembre 2012, se adjudicó al Consorcio Siglo XXI, liderado por la empresa española SACYR la construcción del nuevo Hospital Regional de Antofagasta, por un monto de 253 millones de dólares. El Hospital contempla una superficie total de 114 mil metros cuadrados y estará provisto con 671 camas, 18 pabellones, 24 boxes de urgencias y 45 de consulta, entre otros importantes avances en equipamiento e infraestructura. En cuanto a su construcción, se dará inicio durante el año 2014 a las obras del nuevo Hospital Regional de Antofagasta Leonardo Guzmán.

Respecto a los desafíos del cargo Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Antofagasta para el año 2015 son los siguientes:

- Continuar con el avance continuo del proceso de acreditación logrando finalizar esta importante etapa.
- Coordinar la ejecución de los proyectos de UCI neonatal, Anatomía Patológica, baños públicos de pacientes hospitalizados, red eléctrica y residencia de la Unidad de Emergencia.
- Coordinar el proceso de gestión del cambio y su ajuste al nuevo complejo hospitalario, que está siendo construido a través del modelo de concesión.

Cabe señalar que junto con el cargo de Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta, los siguientes cargos del Servicio de Salud Antofagasta, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

**BIENES Y/O  
SERVICIOS\***

Los bienes y servicios entregados por Hospital de Antofagasta son:

PRODUCCIÓN	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Consultas Especialidad*	118.005	108.587	104.415
Consultas Emergencia **	85.031	61.258	44.823
Egresos	20.305	19.002	17.785
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	10.646	10.434	8.886
Intervenciones Quirúrgicas menores	8.574	7.625	6.974
Exámenes Radiológicos	51.998	61.437	59.515
Exámenes de Laboratorio	796.660	856.735	891.813
Ecomotografía	8.699	12.508	10.182
Partos Normales (excl. cesáreas)	1.462	1.474	1.440
Cesáreas	945	910	1.002
Endoscopía	1705	2.243	2.160
Cumplimiento Garantías Explicitas en Salud (de inicio de tratamiento)***	98.63%	99.13%	99.10%

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados:

Fuente: Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS)

\* La disminución en consultas de especialidad se debe a la menor cantidad de especialistas en el Hospital Regional Antofagasta.

\*\* La baja en Consultas de Urgencia se debe al aumento de Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) en la región.

\*\*\*Fuente: Sistema de Registro SIGGES

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del/de la Subdirector/a Administrativo/a está conformado por:

**Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Recursos Físicos y Financieros:** está formado por 6 unidades: Finanzas, Abastecimiento Central, Sistema de Información, Logística de Farmacia, Archivo y Pensionado, con una dotación de 65 funcionarios. Sus funciones son controlar y gestionar las actividades del Centro de Responsabilidad (CR) y actuar como soporte de las actividades asistenciales.

**Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Desarrollo de las Personas:** está formado por 6 unidades: Remuneraciones, Capacitación y Desarrollo Organizacional, Bienestar Integral del Personal, Administración del Personal, Salud del Personal y Selección y Reclutamiento, con un total de 45 funcionarios. Sus funciones son gestionar la contratación, carrera funcionaria y el desarrollo del personal del establecimiento.

**Jefe/a Centro de Responsabilidad (CR) Operaciones:** está formado por 6 unidades: Esterilización, Equipos Médicos, Mantenimiento Edificio e Instalaciones Industriales, Alimentación y Nutrición, Proyectos, y Contratos y Movilización, con una dotación de 130 funcionarios. Responsable de controlar y gestionar las actividades de operaciones y actúa como soporte de las actividades asistenciales.

**CLIENTES INTERNOS**

El/La Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

**Equipo Directivo:** El/ la Director/a del Hospital, el/la Subdirector/a Médico, la Subdirección de Enfermería y Subdirección de Matronería del hospital, con el objetivo de asesorar administrativamente al equipo directivo en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisión y proponer mejoras al quehacer administrativo.

Los/as Jefes/as de los Centros de Responsabilidad, Jefes/as de Servicios Clínicos, Jefes/as de Unidades de Apoyo y Jefes/as de Unidades Técnicas y Administrativas, en las materias de su competencia.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/La Subdirector/a Administrativo/a tiene como principales clientes externos:

**Usuarios/as de la Red Asistencial:** El/La Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.

**Equipo Directivo** de la dirección del Servicio de Salud Antofagasta en las materias de su competencia.

**Contraloría Regional de la República:** se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.

**Fondo Nacional de Salud (FONASA):** para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.

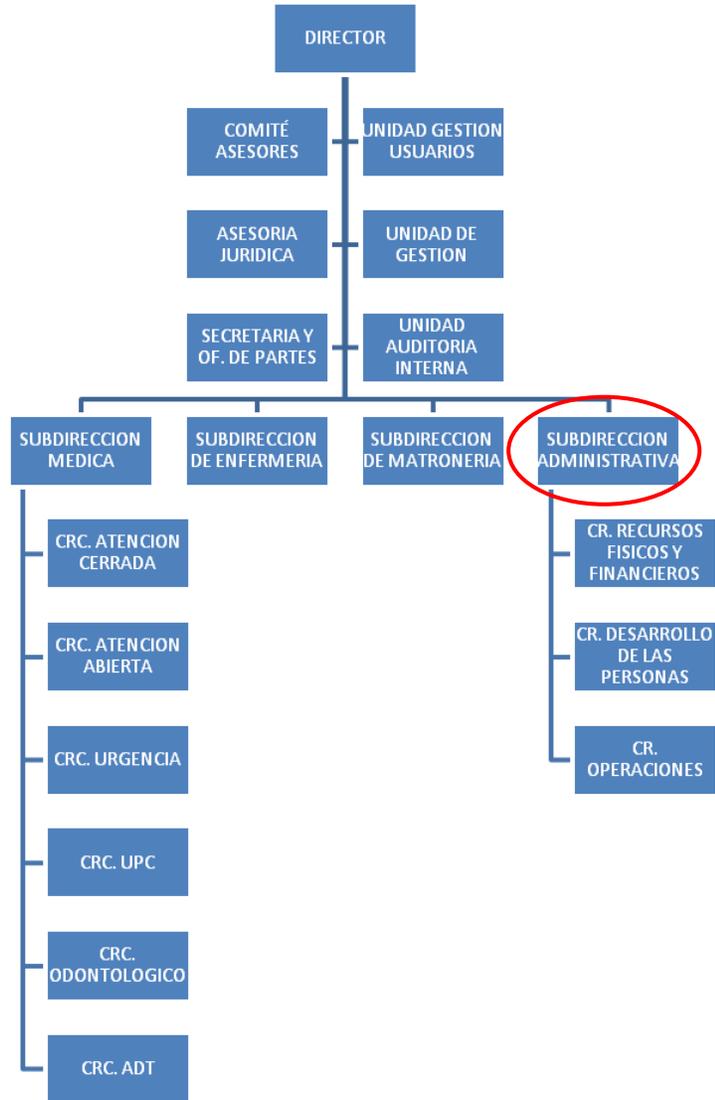
**Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº personas que dependen del cargo	237
Dotación total del Hospital:	1.838
Personal a honorarios del Hospital	179
*Presupuesto del Hospital (inicio año 2015)	\$47.360.164.000-
Presupuesto del Servicio de Salud	\$105.063.403.000-

\* Servicio de Salud Antofagasta Presupuesto 2015

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 60%. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.156.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.291.294.-	\$1.374.776.-	\$3.666.070.-	\$3.086.590.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.159.658.-	\$1.895.795.-	\$5.055.453.-	\$4.156.415.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.443.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.280.506.-	\$1.368.304.-	\$3.648.810.-	\$3.072.726.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.481.432.-	\$1.488.859.-	\$3.970.291.-	\$3.321.989.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.156.000.-</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.

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

### **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 candidatos seleccionados 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.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo 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.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, 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, por cada año de servicio, en la institución, con un máximo de seis.
- 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 éste sea renovado.