

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-11-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE

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.

Por tratarse de un Hospital que tiene la calidad de establecimiento de autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 36, de 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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
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 institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand 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 desarrollar estrategias de acción basadas en el trabajo en red, asegurando la gestión eficiente del establecimiento, en el ámbito de personas, financiero y de atención usuaria, e integrándose a la red del servicio, en el marco de la construcción del nuevo hospital.

Se valorará poseer a lo 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 administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Habilidad para abordar las contingencias asociadas al cambio organizacional resultado de la concesión del nuevo Hospital Félix Bulnes, como también el emplazamiento del establecimiento en dos comunas diferentes. A la vez capacidad para mantener de manera permanente instancias de participación con la comunidad.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los 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 para gestionar el cambio organizacional, fortaleciendo equipos, promoviendo y orientando el trabajo entre áreas, la generación de redes y la calidad de la atención.

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 contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas del rubro de la salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a de Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá liderar y conducir la gestión clínica y administrativa de su establecimiento, en forma eficiente y eficaz, otorgando prestaciones de salud integrales con calidad técnica, pertinencia y calidez para sus beneficiarios, propendiendo a tener una organización de excelencia, financieramente equilibrada, con procesos clínico administrativos modernos, e integrada a la Red Asistencial velando por un adecuado clima organizacional.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo el Director/a del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asegurar el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud, autogestión y modelo de atención definidos desde el Ministerio de Salud, Secretaría Regional Ministerial u otras organizaciones.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Velar por la calidad de la atención y la satisfacción de los beneficiarios, con respeto a sus derechos y el buen trato, en el Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda.
4. Velar por la adecuada administración de los recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial.
5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Asegurar el cumplimiento del Sistema de Garantías Explícitas en Salud (GES) en el Hospital Dr. Félix Bulnes

Cerda.

7. Garantizar la capacidad resolutive del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicios definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios y articulando con la Red Asistencial.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar la gestión financiera eficiente del establecimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Lograr el equilibrio financiero, para los próximos tres años, cumpliendo oportunamente las obligaciones financieras y administrativas, así como plazos y obligaciones con terceros. 1.2. Mejorar la productividad del hospital, entregando en forma oportuna las Prestaciones Valoradas (PPV) que se programan anualmente, con el fin de reducir las listas de espera no GES.
<ol style="list-style-type: none"> 2. Instalar un modelo de atención centrado en el usuario, integrado a su red, e incorporando mejoras continuas en la calidad de atención para garantizar el acceso a una atención integral y oportuna. 	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Cumplir con los estándares de calidad en los procesos de obtención y mantención de acreditación hospitalaria e indicadores fijados por el Ministerio de Salud para Establecimientos Autogestionados en Red. 2.2. Desarrollar e implementar un plan de trabajo que le permita alcanzar metas de los compromisos de gestión de la atención del establecimiento, así como los compromisos de gestión clínica. 2.3. Implementar estrategias para la formación y retención de médicos especialistas en coordinación con la red asistencial del servicio. 2.4. Entregar oportunamente las atenciones que forman parte de las Garantías Explícitas de Salud, con el fin de resolver las listas de espera GES. 2.5. Desarrollar un plan de trabajo que permita mejorar los niveles de satisfacción usuaria y buen trato.

<p>3. Liderar el proceso de gestión del cambio organizacional, con el fin de facilitar una adecuada transición hacia la puesta en marcha y administración del nuevo establecimiento hospitalario.</p>	<p>3.1. Diseñar e implementar un plan de trabajo para la gestión del cambio, que involucre tanto los aspectos de personal, infraestructura y equipamiento, en coordinación con los diferentes responsables del proyecto de construcción del hospital.</p> <p>3.2. Implementar la puesta en marcha de los nuevos servicios clínicos del actual hospital metropolitano.</p> <p>3.3. Ejecutar un plan de trabajo de gestión de las personas en concordancia con la Planificación Estratégica del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y del propio hospital.</p>
<p>4. Fortalecer el desarrollo de la participación social en la gestión del hospital.</p>	<p>4.1. Generar instancias permanentes de participación social que permitan la integración de la comunidad a la gestión del establecimiento.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado, y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflor y Padre Hurtado.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser uno de los servicios públicos que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país. La población que cubre la jurisdicción del Servicio de Salud contempla un perfil demográfico y epidemiológico propio, contando con una proyección de población INE de 1.165.764 habitantes, que corresponde aprox. al 6,54% de la población proyectada para el país (17.819.054 habitantes).

La población inscrita validada por FONASA para establecimientos de atención primaria municipal y establecimientos dependientes asciende a 1.050.025 personas inscritas, que corresponde a prácticamente el 90% de la población proyectada INE, para este Servicio de Salud.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente cuenta con una importante Red de Urgencia con establecimientos de distinta complejidad y coordinados entre sí para derivar a cada paciente de acuerdo a su condición de salud.

Dentro de la red, se encuentra el Hospital San Juan de Dios, Hospital Base de alta complejidad del Servicio de Salud Metropolitano Occidente. En su calidad de hospital de mayor complejidad, cuenta con importantes especialidades, a excepción de traumatología, neurología, psiquiatría de adultos.

La Red de Salud Occidente cuenta con dos centros de especialidad; Instituto Traumatológico, hospital público de alta complejidad, especializado en Ortopedia y Traumatología que funciona como centro de derivación nacional y regional de estas patologías y atiende población proveniente de las 15 comunas que componen la red de Salud Occidente y el Centro de Referencia de Salud, Dr. Salvador Allende Gossens, establecimiento de salud de nivel secundario que otorga atención ambulatoria y la realización de procedimientos diagnósticos y/o terapéuticos a una población cercana a los 500 mil beneficiarios.

El Hospital Dr. Félix Bulnes, establecimiento autogestionado de alta complejidad, realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada. Este Hospital desarrolla sus funciones en dos establecimientos separados, uno ubicada en la comuna de Providencia y otro, en la comuna de Quinta Normal. Durante el año 2014 se tomó razón al contrato de concesión del nuevo Hospital que se construirá en la comuna de Cerro Navia.

La Visión del establecimiento es: "Ser un Hospital Clínico de excelencia, altamente resolutivo en sus especialidades incorporando tecnología médica adecuada para una atención oportuna y de calidad, con un trato acogedor y mayor contacto entre el paciente y su familia, en correcta coordinación con la red asistencial occidente".

El establecimiento, atiende a una población asignada de 401.879, de los cuales 121.803 son niños entre 0-9 años, 54.458 son adolescentes entre 10 y 19 años, 194.677 son adultos entre 20 y 64 años y 30.941 son adultos mayores.

Brinda atención a los usuarios de su jurisdicción y entrega atención de urgencia a pacientes pediátricos de toda la Red del Servicio Metropolitano Occidente y cuenta además con urgencia obstétrica.

Producto del terremoto del 2010 y en forma transitoria, hoy desarrolla sus actividades asistenciales en dos sedes: Sede Quinta Normal, donde concentra la atención ambulatoria y de urgencia infantil; Sede Providencia, en el ex Hospital Metropolitano: a cargo de la atención cerrada y abierta gineco-obstétrica.

En el ámbito de su planificación estratégica, el establecimiento ha generado un Cuadro de Mando potenciando indicadores y metas de gestión, alineados con sus procesos de despliegue asistencial, en un marco de adaptación a los cambios que ha debido enfrentar.

El Establecimiento ha alcanzado importantes logros en los últimos años, tales como, la implementación de la Cirugía Bariátrica, Unidad Oncológica, Unidad de Cirugía Mayor Ambulatoria y Farmacia 24 horas.

Asimismo, la implementación de la Unidad de Diálisis Agudo, la formación del Servicio de Neurología, la implantación de Esterilización, el aumento de las prestaciones odontológicas y oftalmológicas, la implementación de la Unidad de Medicina Reproductiva y el Laboratorio de Electroestimulación Funcional.

Para el Hospital Dr. Félix Bulnes, surgen nuevos desafíos como la construcción del nuevo hospital concesionado, la provisión de servicios de excelencia y con oportunidad en la atención, en tanto mejora sus procesos para acreditar en el ámbito de Calidad y en la mantención de su carácter de establecimiento autogestionado en red.

El Nuevo Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, proyectado para el 2018, atenderá una población estimada de 700 mil habitantes, de las comunas de Cerro Navia, Renca, Quinta Normal, Pudahuel y Lo Prado, además de pacientes derivados de las Provincias rurales de la red Occidente. El Nuevo hospital crecerá progresivamente hasta contar con 523 camas, además contará con 11 Pabellones Quirúrgicos, 5 Salas de Parto Integral, 55 Boxes de Atención Ambulatoria, entre otros recintos, los cuales totalizan una superficie a construir de 93.130 m² aproximadamente. El Nuevo Hospital tiene como principal objetivo: Ser reconocido como un hospital que destaque por su excelencia en la calidad de atención y seguridad, con un trato acogedor y mayor contacto entre el paciente y su familia.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Médico I. Traumatológico
- Director/a Hospital Melipilla
- Subdirector/a Médico Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital Talagante

- Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
- Director/a Hospital de Peñaflo
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflo
- Director/a Hospital Curacaví

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicio del Hospital Félix Bulnes cerda corresponden a:

Actividad	2012	2013	2014
Consultas de Urgencia (Médicas) (Urgencia Infantil y Urgencia Maternal)	96.067	99.621	95.497
Consultas de Especialidad	134.415	132.065	129.681
Indicadores de hospitalización:			
Egresos Hospitalarios	16.896	15.485	15.134
Índice Ocupacional	82.2%	81,4%	77,6%
Promedio Días Estada	5.4	5,9	6,0
Intervenciones Quirúrgicas	18.310	17.410	14.352
Exámenes de Laboratorio Clínico	992.870	974.426	775.807
Exámenes de Imagenología	89.497	84.105	86.687
Exámenes de Anatomía Patológica	28.405	31.658	30.223

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo en directa relación con el/ la Director/a está compuesto por:

- Subdirección Médico: le corresponde participar directamente en la gestión asistencial del establecimiento; estos es, asesorar y colaborar con el/la Director/a en el cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- Subdirección Administrativo: le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a personal, finanzas, recursos físicos, abastecimiento, estudios e informática, entre otras funciones.
- Subdirección de Atención Ambulatoria: le corresponde participar en la gestión asistencial del establecimiento, esto es, asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión, coordinación y programación médica de la atención ambulatoria, junto con la coordinación asistencial en ésta área, con los establecimientos de la red y la atención primaria asegurando su calidad según.
- Subdirección de Apoyo Clínico: quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de la planificación de la oferta, demanda y la programación anual de las prestaciones de los centros de responsabilidad de apoyo

diagnóstico a su cargo

- Subdirección de Gestión del Cuidado: le corresponde responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.
- Subdirección de Desarrollo: le corresponde asesorar y colaborar con el Director/a en la gestión estratégica del establecimiento, efectuando el control y seguimiento de los sistemas de información en salud, garantías explícitas, planificación estratégica y el proceso de acreditación del mismo.
- Subdirección de Recursos Humanos: le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la administración y promoción del desarrollo del recursos humanos del establecimiento, en relación a la normativa vigente, y mantener un adecuado clima laboral, que permita el óptimo desempeño de las actividades.

Dicho equipo de trabajo constituye la dirección del establecimiento, junto a un equipo directivo ampliado, en el cual se presentan, discuten y estudian temas, y se toman decisiones operativas y estratégicas, como las de mayor impacto en la institución.

Si bien el equipo directo considera las subdirecciones antes nombradas, este alto directivo público, mantiene relación de asesoría directa con las siguientes unidades:

- Unidad Jurídica: contacto permanente en temas como licitaciones (por ejemplo, compras de servicios complementarios para resolver listas de espera) y además Asesorías legales permanentes en temas relacionados con el hospital.
- Unidad de Prensa y Relaciones Públicas: El Director/a se relaciona en ocasiones con esta unidad, para abordar temas comunicacionales a nivel interno y de apertura a la comunidad.
- Unidad de Planificación y Control de gestión: Este alto directivo se contacta frecuentemente y directamente con esta unidad, basado en un programa de control de gestión anual como también priorizar en el año algunos temas basados en prioridades ministeriales y de servicio de salud.
- Unidad de Auditoría: El Director/a se relaciona directamente con la unidad de auditoría del hospital contando con informes programados de auditorías a los distintos procesos administrativos y asistenciales del establecimiento.
- Unidad OIRS: El director mantiene contacto jerárquico directo con la OIRS con el objeto de gestionar y lograr una excelente Estándar de atención y satisfacción de los usuarios del los servicios del hospital, canalizar los reclamos y dar respuesta y/o

solución a los mismos.

El Director/a del Hospital, participa activamente además en diferentes comités y/o consejos, presidiéndolos en la en la mayoría de las ocasiones, estos son :

- Consejo Técnico Ampliado, conformado por la totalidad de los directivos del hospital.
 - Consejo Consultivo de Usuarios, conformado con representantes de la comunidad hospitalaria.
 - Consejo Consultivo Gremial.
- Comités: Infección Intrahospitalarias, Comité de Emergencia, Comité de Farmacia, Comité de Abastecimiento.

CLIENTES INTERNOS

Se relaciona con el equipo directivo de su hospital, con el enfermero coordinador, jefes de servicios clínicos, unidades de apoyo, jefaturas administrativas del establecimiento y directivos del Servicio Salud del Metropolitano Occidente.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Metropolitano Central, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Los directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.

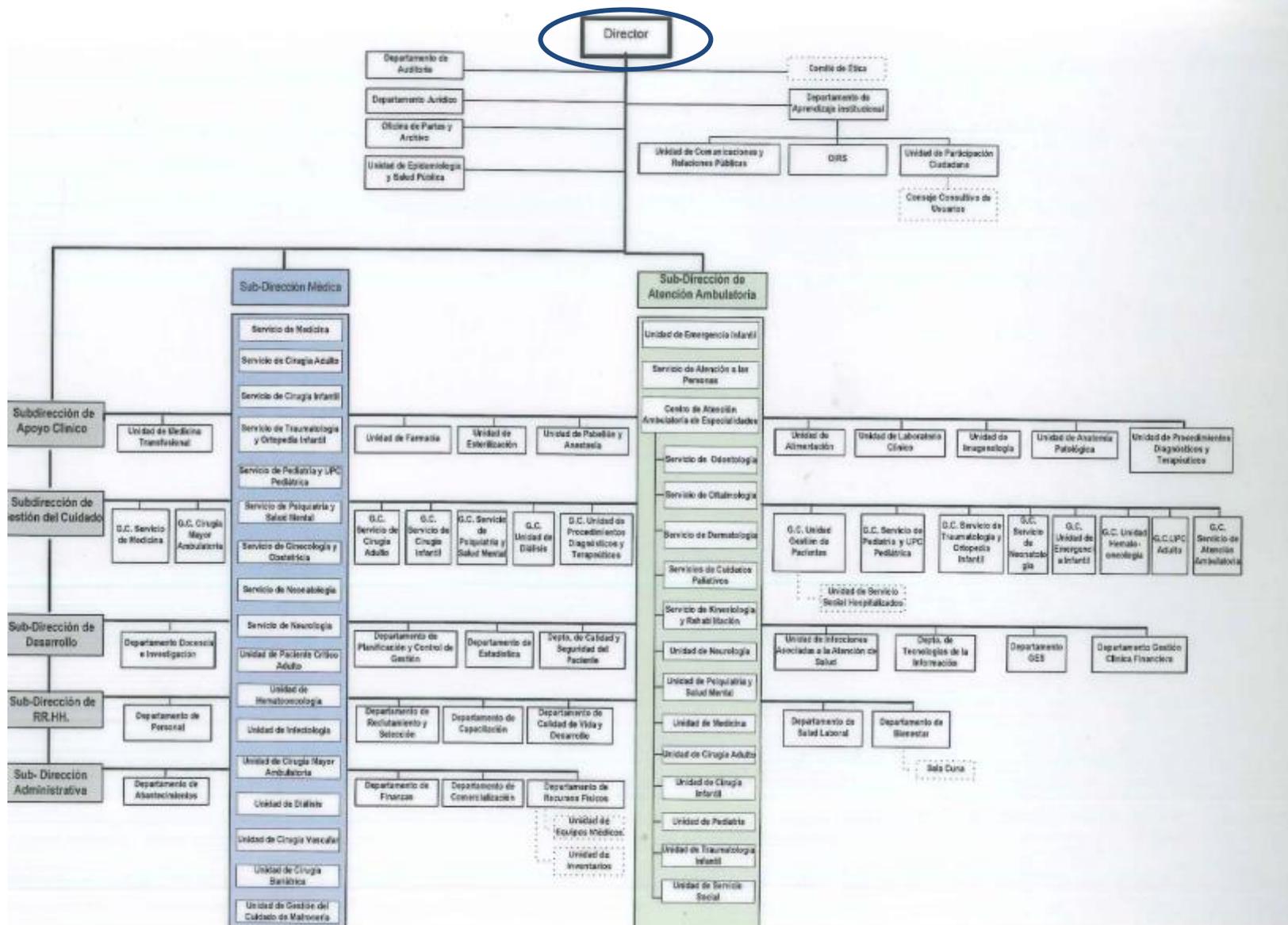
Además, mantiene una relación directa con los servicios autónomos vinculados con el Ministerio de Salud: Fondo Nacional de Salud (FONASA), Superintendencia de Salud, Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST) e Instituto de Salud Pública (ISP).

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1452
Dotación total del Hospital	1452
Personal a honorarios	13
Presupuesto que administra	\$ 28.571.999.000
Presupuesto Servicio de Salud	\$ 225.277.126.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.904.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$2.297.277.-	\$4.849.807.-	\$3.919.992.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.403.553.-	\$3.063.198.-	\$6.466.751.-	\$5.045.385.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.295.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.540.409.-	\$2.286.368.-	\$4.826.777.-	\$3.903.963.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.904.000.-

***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 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, 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.

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 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, 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 Director de Servicio de dicha opción 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 desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. 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 de desempeño. 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 periodo 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 éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).