

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-10-2014

DIRECTOR/A DEL SERVICIO DE SALUD SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

"Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 17, 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 | 15 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10 % |
| 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, epidemiológicas, 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 Maule.

Habilidad para identificar demandas y necesidades de la comunidad, relacionadas con salud pública, analizando sus implicancias para los sistemas sanitarios.

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 tomar decisiones de manera oportuna, fortaleciendo la gestión, con énfasis en la generación, implementación y ejecución de estrategias de monitoreo y control, para cumplir con los desafíos de inversión, la puesta en marcha del Hospital Regional de Rancagua y el nuevo Hospital de Chimbarongo.

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 diálogo y alianzas estratégicas, contribuyendo al desarrollo social de la región, relacionándose de manera efectiva con una comunidad activa y con otras instancias regionales públicas y privadas. A la vez, difundiendo las estrategias de mejoramiento y eficiencia en la atención de los diferentes establecimiento de la red.

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.

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. Capacidad para impulsar y promover una gestión proactiva de su equipo de trabajo para satisfacer las necesidades y objetivos de la institución.

Habilidad de resolver con claridad las estrategias y directrices compartidas con los equipos bajo su conducción, delegando, fortaleciendo y fomentando el compromiso con las metas del servicio, especialmente en el ámbito del desarrollo de la red. Capacidad de asumir un diálogo permanente y eficiente con todos los actores, internos y externos, de la comunidad del servicio, aunando voluntades y facilitando el control social, marcando presencia en la red asistencial de forma permanente.

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 del Libertador B. O`Higgins |
| Dependencia | Ministro de Salud |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | Rancagua |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud O'Higgins le corresponde gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la salud integral de esta población en el marco de la reforma sectorial y del nuevo modelo de gestión en salud, para asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Servicio de Salud O'Higgins le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud en el territorio, en el ámbito de las materias sanitarias.
2. Organizar, planificar, coordinar y controlar las acciones de salud que presten los establecimientos de la Red Asistencial del territorio de su competencia, para los efectos del cumplimiento de las políticas, normas, planes y programas del Ministerio de Salud.
3. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias con criterios de equidad.
4. Velar por la referencia, derivación y contra derivación de los usuarios del sistema, asegurando que en este transcurso se procure su mejoría, el respeto a sus derechos y el buen trato, tanto dentro como fuera de la mencionada red.
5. Determinar el tipo de atenciones de salud que hará el hospital autogestionado, la forma en que éste se relacionará con los demás establecimientos, y los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su autogestión en Red.

6. Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal, o con establecimientos de atención primaria, que tengan por objeto, entre otros, asignar recursos asociados al cumplimiento de metas sanitarias, aumento de la resolutivez de sus establecimientos y mejoramiento de los niveles de satisfacción del usuario.
7. Fortalecer la capacidad resolutivez del nivel primario de atención y 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.
8. Ejecutar las políticas de inversión y de gestión financiera como asimismo, elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y formular las consideraciones y observaciones que merezca el presupuesto del hospital autogestionado.
9. Todas las demás funciones definidas para el Gestor de Redes, en el D.S. 140 y Ley de Reforma de Salud.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|---|---|
| <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 Explicitas 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. Desarrollar un plan que permita la puesta en marcha del Hospital de Rancagua, acorde a sus capacidades.</p> <p>1.4. Desarrollar oportunamente la ejecución del proyecto de nuevo hospital de Chimbarongo.</p> <p>1.5. Desarrollar estrategias para aumentar la resolutivez a la red hospitalaria de la región, fomentando la coordinación con otras redes asistenciales.</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>2.3 Generar y fortalecer alianzas con las otras redes asistenciales a fin de dar oportuna atención a los beneficiarios del sistema público.</p> <p>2.4 Desarrollar y ejecutar plan de mejoramiento del trato usuario, acorde con los lineamientos sectoriales.</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>3.3 Elaborar una estrategia para lograr</p> |

| | |
|---|---|
| | una gestión adecuada de los equipos de trabajo insertos en la región. |
| 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>4.1 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> |

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 del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms², lo que representa el 2,2% de la superficie continental del país. La división político administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua. Según proyecciones del INE, al año 2014 la región se encontraba habitada por 874.806 personas³, La distribución de los

habitantes al interior de la región se concentra principalmente en la comuna de Rancagua, siendo esta región predominantemente urbana (70,9%). Según la Encuesta CASEN, a fines del año 2011, la población en situación de pobreza en la Región de O'Higgins alcanzaba las 88.806 personas, esto es, el 10,1% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 14.365 personas, cifra equivalente a un 1,6% de la población regional.

En cuanto a los determinantes referidos a las condiciones de vida de las personas, en la Región de O'Higgins el nivel de saneamiento deficitario se encuentra entre los cinco porcentajes más altos del país (14%), el que llega a un 37,8% en las zonas rurales, disminuyendo desde los quintiles de ingreso más bajos a los más altos, siendo en algunos quintiles más pronunciado.

El Servicio Salud O'Higgins atiende la población de la Región de O'Higgins, cubriendo una extensa red de 33 comunas, dispersa desde cordillera a costa, con vías de comunicación que dificultan un traslado expedito desde los interiores de la Región hacia la capital regional, y centros de atención más complejo, generando dificultades de acceso a soluciones de salud de grupos de habitantes de la región. Se inserta en una zona de tradición agrícola, afectada fuertemente por catástrofes naturales (terremoto año 2010), lo que impactó fuertemente a la red asistencial.

El Servicio de Salud O'Higgins cuenta para el año 2014 con una proyección de población INE de 916.959 habitantes, que corresponde aprox. al 5% de la población proyectada para el país (17.711.004 habitantes).

La población inscrita validada FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, Dependiente de Servicio de Salud y Delegados asciende aprox. a 628.539 personas inscritas, que corresponde al 68% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (916.959 hab.).

Antecedentes Epidemiológicos:

| REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS RIQUELME | | |
|--|------|---------------------|
| Indicadores del Estado de Salud | | |
| | País | Región B. O'higgins |
| Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.) | 5,7 | 5,7 |
| Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos) | 7,4 | 7,5 |
| Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.) | 14,7 | 14,4 |

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

| REGION DEL LIBERTADOR BERNARDO OHIGGINS | |
|---|---------------------|
| Grandes Grupos de Causas de Muerte | Tasa *100.000 hbts. |
| Enfermedades del sistema circulatorio | 162,1 |
| Tumores malignos | 117,8 |
| Enfermedades del sistema respiratorio | 69,2 |
| Causas externas de mortalidad | 56,4 |
| Enfermedades del sistema digestivo | 41,7 |

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

- El Servicio de Salud, presenta una tasa de mortalidad general igual a Tasa País, de igual manera la mortalidad infantil es significativa, si la consideramos con el total Tasa País. Dentro de las enfermedades con mayor causa de muerte, corresponde a Enfermedades del Sistema Circulatorio con un porcentaje considerable. RESUMEN DE LA RED ASISTENCIAL:

| Tipo de Establecimiento | Número |
|--|--------|
| Clínica Dental Móvil | 1 |
| Posta de Salud Rural (PSR) | 79 |
| Centro Salud Rural (CSR) | 3 |
| Centro Salud Urbano (CSU) | 1 |
| Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) | 5 |
| Centros de Salud Familiar (CESFAM) | 29 |
| Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) | 7 |
| Centro de Salud Mental Comunitario | 2 |
| Centro de Referencia de Salud | 1 |
| Establecimiento Baja Complejidad | 11 |
| Establecimiento Mediana Complejidad | 2 |
| Establecimiento Alta Complejidad | 2 |
| TOTAL | 143 |

Los hospitales pertenecientes a la red de alta complejidad son: Hospital de Rancagua y Hospital San Juan de Dios de San Fernando; Los hospitales de mediana complejidad consideran al hospital de Santa Cruz y Hospital de Rengo. Esta red cuenta también con 11 establecimientos hospitalarios de baja complejidad, tales como Coinco, Nancagua, Chimbarongo, entre otros.

Cabe señalar que actualmente se encuentra en proceso de finalización de las obras del Hospital Regional de Rancagua, el que aumentará su capacidad y calidad de atención para los habitantes de la región. Así como también se proyecta la construcción de un nuevo Hospital de Chimbarongo, que será de carácter comunitario, que incorporara la atención primaria, box de urgencia, camas de hospitalización menores y salud mental.

Cabe señalar que junto al Director/a del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Hospital Regional de Rancagua
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director de Hospital Santa Cruz
- Director de Hospital de San Fernando
- Subdirector Médico de Hospital Rancagua
- Subdirector Médico de Hospital de San Fernando
- Subdirector Administrativo de Hospital Rancagua

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

| ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD O'Higgins | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| AÑO 2011 - 2013 | | | |
| Información de Actividades | 2011 | 2012 | 2013 |
| Consultas Morbilidad APS | 716.749 | 696.190 | 641.220 |
| Consultas Especialidad APS | 4.797 | 6.970 | 9.535 |
| Consultas Especialidad Hospital | 276.180 | 278.582 | 294.919 |
| Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad | 342.777 | 359.398 | 369.075 |
| Consultas de Urgencia APS | 756.743 | 838.422 | 825.310 |
| Partos | 8.465 | 8.209 | 7.734 |
| Cesáreas | 4.249 | 4.458 | 4.184 |
| Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas | 7.015 | 5.605 | 9.365 |
| Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas* | 22.006 | 21.656 | 26.296 |

Fuente: Estadística Servicio de Salud O'Higgins.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo de el/la Director/a del hospital está conformado por:

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

- 1. Subdirector/a Médico (Gestión Asistencial):** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial.
- 2. Subdirector/a Administrativo (Recursos Físicos y Financieros):** Le corresponde elaborar, proponer y ejecutar anualmente un programa de inversiones en recursos físicos y velar por el equilibrio financiero del Servicio.
- 3. Subdirector/a de Recursos Humanos:** cuyo rol es asesorar al Director de Servicio y equipos directivos en el ámbito de los recursos humanos, gestionar el ciclo laboral, formular e implementar políticas de recursos humanos y aplicar la normativa vigente.

Asimismo, conformaran su equipo tres Jefes de Departamento y dos unidades:

- 1. Jefe Departamento Auditoria:** centrado en el control y evaluación de los procesos y en el apoyo para la

implementación de planes de mejora.

2. **Jefe Departamento Jurídico:** cuyo rol la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
3. **Jefe Departamento de Relaciones Públicas y Comunicaciones:** cuyo rol es asesorar al Director/a en su relación con los medios de comunicación, con la red asistencial y al interior de la organización.
4. **Unidad de Control de Gestión:** cuyo rol es generar indicadores y monitorear su incidencia y cumplimiento según los plazos establecidos en la planificación estratégica.
5. **Unidad de Participación Ciudadana:** fortalecer la participación de la comunidad como un actor relevante dentro de los procesos de gestión de salud, en función de sus deberes y derechos.

También son parte de su equipo de trabajo los 15 directores de hospital, cuyo rol es ejecutar las políticas que emanan del Gestor de Red y 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, los dirigentes de asociaciones de funcionarios y todos los funcionarios del Servicio de O'Higgins.

CLIENTES EXTERNOS

Para el/ la Directora/a el principal cliente es la población beneficiaria del Servicio de Salud.

Además, las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional (Secretario Regional Ministerial), Fondo Nacional de Salud, Central Nacional de Abastecimiento, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública, Instituto de Salud Laboral, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, Gobernador, los alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Departamentos de Salud municipales, Secretaría Regional de Planificación, Centros educacionales y formadores con convenio docente asistencial y organizaciones de la comunidad.

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|---------------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 4.216 |
| Dotación total del Servicio de Salud O'Higgins | 4.216 |
| Personal honorarios | 507 |
| Presupuesto que administra | \$129.355.096.000* |
| Presupuesto del Servicio 2014* | \$129.355.096.000 |

*Fuente: Servicio de Salud O'Higgins/DIPRES

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** 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 **100%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.580.000.-** 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 100% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|--|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.824.850.- | \$2.824.850.- | \$5.649.700.- | \$4.499.893.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.812.304.- | \$3.812.304.- | \$7.624.608.- | \$5.773.709.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.924.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.812.002.- | \$2.812.002.- | \$5.624.004.- | \$4.483.319.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.037.211.- | \$3.037.211.- | \$6.074.422.- | \$4.773.839.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$4.580.000.- |

***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 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 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 este sea renovado.