

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzun O.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ DE MELIPILLA 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.

Para los directores de hospital que tengan la calidad de Establecimientos 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 PROBIIDAD

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	20%
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, 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, 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 visualizar oportunidades y tomar decisiones de gestión estratégica, que permitan alcanzar la acreditación institucional, fortalecer su condición de institución auto gestionada en red y desarrollar el modelo de atención para la nueva infraestructura hospitalaria.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años 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.

Habilidad para generar y establecer relaciones fluidas, efectivas y oportunas de cooperación, especialmente en lo relacionado a la articulación con los distintos los centros de atención primaria y los establecimientos de la red del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

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.

Habilidad para desarrollar los equipos de trabajo, movilizandoen sus colaboradores una misión y visión compartida del Hospital San José de Melipilla, que potencie el cumplimiento de los compromisos institucionales generando una cultura de servicio.

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	Melipilla

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital San José de Melipilla le corresponde dirigir y gestionar el establecimiento en su calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, de acuerdo a las políticas públicas relacionadas al sector salud, los lineamientos ministeriales y del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y la normativa legal vigente, procurando la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital San José de Melipilla le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales, manteniendo la condición de Establecimiento Auto gestionado en Red.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la región y a la planificación de ésta, conforme a los objetivos sanitarios definidos para el establecimiento.
3. Supervisar y controlar la gestión de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial, en estrecho vínculo con su equipo de trabajo y comités asesores.
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
5. Cumplir con las metas de producción, Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
6. Liderar el proceso de implementación de tecnologías de información alineadas a la estrategia ministerial, así como la optimización de los registros clínico-administrativos.

7. Desarrollar e implementar estrategias de retención de sus funcionarios, considerando las especialidades y servicios que el establecimiento requiere.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Mejorar la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional, implementando un modelo de trabajo orientado al acceso, oportunidad y calidad de la atención al usuario.</p>	<p>1.1 Implementar un plan de desarrollo institucional en concordancia con la planificación estratégica, con énfasis en la calidad y seguridad de los procesos de atención.</p> <p>1.2 Optimizar los procesos vinculados al mejoramiento en la atención de pacientes y satisfacción usuaria.</p> <p>1.3 Generar un plan de trabajo que permita lograr la acreditación del Hospital.</p>
<p>2. Articular la planificación hospitalaria y su coordinación en la Red Asistencial del Servicio de Salud, para establecer instancias de colaboración e integración con la comunidad y el intersector, haciéndolos partícipes del nuevo complejo hospitalario.</p>	<p>2.1 Fortalecer el trabajo con todos los actores relevantes de la comunidad, con el fin de lograr la adecuada articulación con la atención primaria.</p> <p>2.2 Generar y consolidar instancias de participación ciudadana que fortalezcan los comités de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento del Hospital.</p> <p>2.3 Fortalecer el rol del Hospital como centro de especialidades de la provincia y de derivación.</p> <p>2.4 Diseñar e implementar un plan de trabajo para la gestión del cambio con el fin de facilitar la transición hacia el nuevo establecimiento hospitalario.</p>
<p>3. Optimizar la gestión institucional en materias de orden financiero que permita fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras y el cumplimiento de las metas presupuestarias, 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 y eficiencia en el gasto.</p>

<p>4. Asegurar la entrega de atención de especialidades en salud de manera oportuna, eficaz y eficiente, fortaleciendo la atracción y retención de especialistas, en el marco de las políticas sectoriales.</p>	<p>4.1 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo a personal especializado en el marco de las políticas sectoriales, en conjunto con la red.</p> <p>4.2 Generar un plan de trabajo que permita disminuir el tiempo de espera en consultas de especialidades médicas y listas de espera quirúrgicas.</p> <p>4.3 Fortalecer la gestión para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos de especialidades y pabellón.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo y calidad de vida laboral.</p>	<p>5.1 Liderar el plan de gestión de personas alineado con las políticas implementadas por la dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente.</p> <p>5.2 Generar un programa estratégico para la conformación y promoción de equipos directivos.</p> <p>5.2 Desarrollar e Implementar líneas de acción para fortalecer los ambientes laborales y la política de gestión de personas.</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.

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. La red asistencial está compuesta por 7 Hospitales, 1 Centro de Referencia de Salud, 33 Consultorios, 27 Servicios de Atención Primaria de Urgencia y 23 Postas Rurales.

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 Occidente, contempla un perfil demográfico y epidemiológico propio, caracterizado por una población beneficiaria de 1.054.000 personas, que corresponden al 82,6% de una población total de 1.132.196 habitantes.

El Hospital San José de Melipilla es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, atendiendo patologías de diversas complejidades, para esto cuenta con un Consultorio adosado de especialidades. Este hospital atiende a pacientes derivados desde otros centros de salud y entrega atención de urgencia a pacientes adultos e infantiles, incluidas las urgencias obstétricas.

Es un establecimiento autogestionado de alta complejidad que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada, cuenta con la mayoría de las especialidades. Los pacientes que requieren de atención en otras especialidades son derivados a la red o a los respectivos centros de especialización u hospitales que disponen de ellas.

El Director/a del Hospital San José de Melipilla deberá trabajar mancomunadamente con los directores de centros de salud de la Provincia de Melipilla y con los hospitales de la Red Asistencial del Servicio de Salud.

El Hospital San José de Melipilla, ha establecido como Misión Institucional: "Abordar los problemas de Salud que aquejan a la población de la provincia de Melipilla, en su nivel medio de complejidad, a través, del desarrollo coordinado con el resto de la red asistencial, en promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de sus habitantes, utilizando eficientemente los recursos disponibles. Esas acciones tienen como centro de su preocupación al usuario, quién debe ser atendido con humanidad, eficiencia y calidad".

Para el cargo de Director/a del Hospital San José de Melipilla se definen hoy nuevas competencias, basadas en la creciente complejidad de la provisión de servicios de salud pública que en los últimos años se ha caracterizado por propender a una visión integral respecto al usuario y el aumento de las expectativas de una salud de mejor calidad y oportunidad, derivada de las Garantías Explícitas de Salud (GES). Esto asociado y favorecido por la condición de ser hospital docente.

Los desafíos de la institución para este periodo, en relación al crecimiento y desarrollo de la gestión clínica, considera:

- Aumentar la complejidad de los Servicios de Medicina, UPC adultos e Intermedias Neo-Pediátrica,
- Potenciar el desarrollo de la Cirugía Mayor Ambulatoria y la Hospitalización Domiciliaria,
- Desarrollar e implementar la unidad de Corta Estadía,
- Mejorar los procesos de calidad y seguridad en torno a la atención de pacientes,
- Mejorar la resolutiveidad de las unidades de apoyo clínico (UMT, laboratorio, esterilización, entre otros).

Un rol fundamental es liderar el proceso de construcción del nuevo establecimiento, teniendo un rol activo en la definición del diseño del proyecto hospitalario que se emplazará en un nuevo sitio en la ciudad en una superficie de 41.488,58 metros cuadrados. Esta nueva infraestructura hospitalaria considera una inversión de 69 mil millones de pesos, 239 camas y una dotación cercana a los 1.000 funcionarios.

Además del Director/a Hospital San José de Melipilla, 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 Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo Hospital San Juan de Dios

- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director/a Instituto Traumatológico
- Subdirector/a Médico Instituto Traumatológico
- Director/a Hospital de Melipilla
- Subdirector/a Médico Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital de Talagante
- Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital Curacaví

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y/o servicios del Director/a del Hospital San José de Melipilla son:

ACTIVIDADES	2012	2013	2014
Nº consultas urgencias	80.431	68.695	63.352
Consultas Médicas de Especialidades.	51.420	48.839	41.923
Intervenciones quirúrgicas mayores	3.813	3.597	3.523
Total de Partos	1478	1.484	1.650
Total Cesáreas	922	888	1.008
% Cesáreas	62%	59,8%	61%
Dotación de Camas	127	127	127
Egresos Hospitalarios	7.987	7.229	7.296
Índice Ocupacional	70,9%	75.1%	74%
Promedio día estada	4,1	4,6	4,8

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 2013

* La atención de las consultas de urgencias han sido parcialmente absorbidas por la Atención Primaria de Salud.

** Se ajustó el número de camas al obtener la calidad de institución auto gestionada en red.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Directora/a Hospital San José de Melipilla está compuesto por:

- **Subdirector/a Médico:** le corresponde asesorar y colaborar con el/la director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo, así como coordinar la Gestión Clínica del Hospital con la Red Asistencial.
- **Subdirector/a 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.
- **Subdirector/a 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
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesora y colabora con el/la directora/a en la organización, coordinación y control de la administración eficiente de los recursos humanos, financieros, materiales y de servicios generales del hospital, contribuyendo al óptimo funcionamiento y eficaz desarrollo de las funciones encomendadas al establecimiento. Sus funciones principales son normar y establecer las políticas para contribuir al logro de los objetivos institucionales del hospital, mediante la conducción de los procesos internos de planeación, programación presupuestaria, evaluación y control de los recursos de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** Asesora y colabora con el/la directora/a en el desarrollo y gestión de las políticas del establecimiento en materia de Recursos Humanos de acuerdo a las directrices emanadas del Ministerio de Salud. Sus principales funciones se refieren a la provisión, mantención, orientación, desarrollo y desvinculación del recurso humano, en el ámbito individual y grupal, con el fin de optimizar la calidad de la vida laboral de la organización, y propender a un mejoramiento continuo, y humanización de la atención del usuario interno.
- **Subdirector/a de la Gestión del Cuidado de Enfermería:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la directora/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.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado de Matronería:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la directora/a en la gestión de los cuidados de matronería, con un modelo unificado,

tendiente a otorgar una atención de matronería 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.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del Hospital San José de Melipilla se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Debe relacionarse además con subdirectores/as, jefes de servicios clínicos y jefaturas de centros de responsabilidad y unidades del Hospital.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo, tales como el Equipo Directivo, Comité de Farmacia, Comité de Infección Intrahospitalaria, entre otros existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Además de interactuar con las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del/la directora/a Hospital San José de Melipilla son:

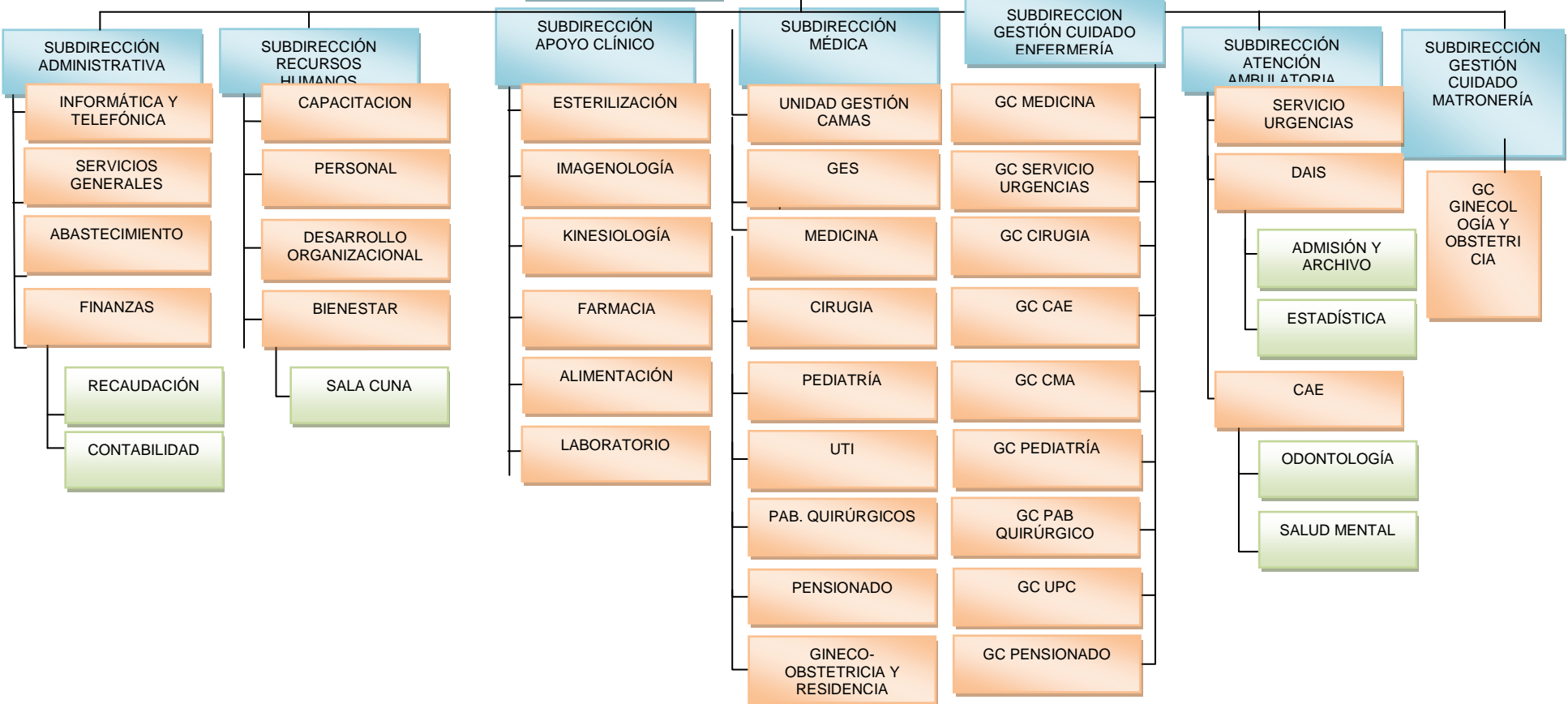
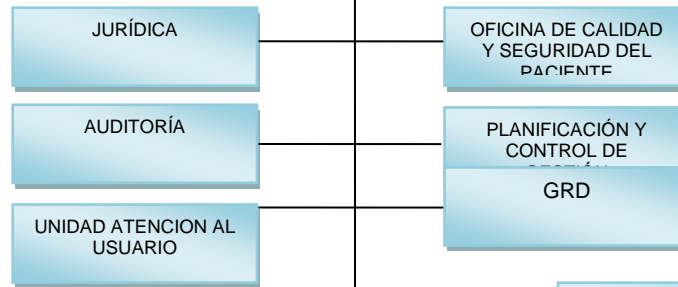
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos/as de la red asistencial: Jefes/as de departamentos de salud municipal, directores/as de los establecimientos hospitalarios y directores/as de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la directora/a participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Occidente y su red asistencial en atención primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA): el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.
- Otras alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	455
Dotación total del Hospital	455
Personal honorarios	10
Presupuesto que administra	\$9.668.787.000
Presupuesto del Servicio año 2015	\$225.277.126.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente, 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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.258.000.-** 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.	\$2.090.906.-	\$1.881.815.-	\$3.972.721.-	\$3.273.716.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.655.661.-	\$2.390.095.-	\$5.045.756.-	\$4.093.611.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.547.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.080.118.-	\$1.872.107.-	\$3.952.225.-	\$3.257.933.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.258.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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 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 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 siguiente de gestión.
- 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).