

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-08-2015

DIRECTOR/A DEL HOSPITAL PADRE ALBERTO HURTADO

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

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	15%
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 socio sanitarias y epidemiológicas de la población, como también las económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Habilidad para visualizar la magnitud de su gestión, evaluando el alcance e impacto de variables del entorno asociadas al hacer del Hospital Padre Hurtado y su comunidad, fortaleciendo la toma de decisiones, en concordancia con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente 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, 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.

Destreza para diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria, monitoreando y controlando el cumplimiento de metas e indicadores, asociados a los compromisos de gestión.

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 salvaguardar alianzas estratégicas, estableciendo prioridades de negociación y fortaleciendo las instancias de participación que involucren a todos los actores presentes en el Hospital, con énfasis en una relación sistemática entre la comunidad, los funcionarios y los gremios, generando además relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y afianzando la relación asistencial docente.

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 intervenir y aportar en diversos escenarios asociados a la labor del Hospital, desplegando capacidades que le permitan ser reconocido como un líder capaz de transmitir y movilizar, en funcionarios y en la comunidad, una visión compartida del Hospital, promoviendo relaciones de confianza que favorezcan el trabajo en colaboración.

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	I Nivel Jerárquico
Servicio	Hospital Padre Alberto Hurtado
Dependencia	Ministro/a de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital Padre Hurtado le corresponde gestionar los recursos técnicos-asistencial y administrativos del establecimiento para proporcionar, mediante los principios de la reforma de la salud y en coordinación con otros establecimientos de la Red Asistencial un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir al Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en redes asistenciales y modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Velar por la administración eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos en la red asistencial.
4. Liderar la formulación, ejecución y evaluación anual del presupuesto del Hospital, considerando la demanda asistencial y las características sanitarias de su población.
5. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, asegurando la producción comprometida con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) considerando las necesidades de la población, y garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
7. 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.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Asegurar la oportunidad y calidad de la atención, con el objetivo de fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento. 1.2 Gestionar el oportuno cumplimiento de las garantías GES y no GES 1.3 Implementar un plan de gestión de reclamos para la mejora continua en procesos relevantes. 1.4 Generar un plan de trabajo con la comunidad de usuarios y funcionarios del Hospital orientado al conocimiento de los servicios del Hospital. 1.5 Crear y mantener espacios formales de Participación con la comunidad.</p>
<p>2. Fortalecer los aspectos de calidad y seguridad del paciente, mejorando los procesos clínicos asistenciales de manera continua.</p>	<p>2.1 Implementar estrategias que permitan fortalecer el trabajo de los equipos para el cumplimiento de los estándares exigidos para la reacreditación, y evaluando de manera continua los procesos de calidad y seguridad del paciente. 2.2 Favorecer e impulsar las actividades de docencia, considerando que el Hospital Experimental se ha definido como un establecimiento asistencial docente. 2.3 Desarrollar y redefinir el Programa Médico Arquitectónico, de acuerdo a la proyección de la demanda al año 2020.</p>
<p>3. Liderar la implementación de tecnologías de información priorizadas por el establecimiento y gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial.</p>	<p>3.1. Implementar y actualizar tecnologías de la información que permitan mejorar los procesos de gestión de atención. 3.2 Desarrollar modelos de gestión de usuarios que permitan la articulación de atención de los mismos pertenecientes a la Red de establecimientos Secundarios y Primarios.</p>
<p>4. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos del Hospital, con énfasis en la gestión eficiente de los recursos financieros.</p>	<p>4.1 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero y la administración eficiente de sus recursos. 4.2 Generar un plan para fomentar el trabajo en equipo entre las distintas unidades del establecimiento, potenciando una gestión organizacional que de estabilidad y promoción en la carrera funcionaria.</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 Hospital Padre Alberto Hurtado es un establecimiento de salud asistencial y docente, de carácter experimental, creado según D.F.L. 29 del año 2.000 del Ministerio de Salud, que señala en su artículo N° 2 que "El Establecimiento será un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto de los Servicios de Salud...", y que "le corresponderá otorgar, dentro de su ámbito de competencia, las prestaciones de salud que las leyes N°18.469 y N°16.744 establecen para sus beneficiarios y que sean de la competencia de los Servicios de Salud". Este establecimiento es dependiente del Ministerio de Salud y se encuentra ubicado en la comuna de San Ramón. Fue inaugurado el 9 de noviembre de 1998 y acreditado como Prestador Institucional de Atención Cerrada por la Superintendencia de Salud, en diciembre del año 2011.

El Hospital es parte de la Red Sur Oriente de Salud, su población beneficiaria pertenece a las comunas de La Granja, La Pintana y San Ramón, que de acuerdo al último censo de población, corresponden a 423.000 habitantes, siendo beneficiarios un total de 387.352.

Asimismo, el Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente tiene jurisdicción sobre las comunas de: La Florida, Puente Alto, Pirque, San José de Maipo, San Ramón, La Granja y La Pintana. Y dentro de esta zona se encuentra emplazado el Hospital Padre Alberto Hurtado.

La Institución tiene como misión: "otorgar una atención de calidad a sus usuarios, a través de un modelo de gestión que permita responder adecuadamente a sus necesidades, con un personal calificado y motivado".

Para el logro de su misión, el Hospital dispone, como dotación autorizada, de

60.816 horas semanales. Estas se distribuyen tanto, en la actividad clínica; Unidades de Gestión Clínica de Adulto, del Niño, de La Mujer y Recién Nacido, de Apoyo clínico: Pabellones, Imagenología, Laboratorio Clínico y UMT, y Anatomía Patológica, como en las áreas de apoyo administrativas.

En términos de infraestructura, cuenta con 384 camas, las que se dividen en: 16 camas críticas UPC adulto; 28 camas críticas Agudos; 13 camas en la UPC Infantil; 11 cupos en UPC neonatal; y, 316 camas básicas. Cuenta con Laboratorio clínico, Servicios de Urgencia, Imagenología, 6 pabellones Centrales y 3 ambulatorios.

La atención ambulatoria se otorga en el Centro de Referencia de Salud (CRS) del Hospital Padre Hurtado y abarca: consultas médicas o con profesionales de la salud, para niños, adultos y embarazadas; procedimientos; exámenes, farmacia y cirugías sin hospitalización. Recibe las derivaciones de las tres comunas que componen su Red, otorgando consulta de especialidad de pediatría, psiquiatría y salud mental, ginecología y obstetricia, medicina interna, cirugía adultos, urología, traumatología, oftalmología, otorrinolaringología, dermatología, neurología adultos y broncopulmonar.

El modelo de gestión del establecimiento se estructura sobre la base de la Unidad de Gestión Clínica y Gerencias que tiene a su cargo al paciente tanto en el ámbito de la atención ambulatoria como la cerrada. Estas unidades, a su vez, deben responder como centro de responsabilidad haciéndose cargo del control de gastos a nivel local, en el marco de la planificación presupuestaria que permite el equilibrio financiero.

Uno de los desafíos fundamentales para el desarrollo de la actividad asistencial a nivel de especialidades, atención de urgencia y cirugías es mantener los estándares que se alcanzaron en el proceso de acreditación, desarrollando procesos de mejora continua tanto en el ámbito clínico, como administrativo para incrementar los porcentajes de cumplimiento de los estándares evaluados y de esta forma brindar una atención oportuna, resolutive y de calidad a los usuarios.

Los desafíos estratégicos del Hospital Padre Hurtado se centran en mejorar su capacidad de respuesta sanitaria, con mayor y mejor equipamiento. Esto se traduce en las siguientes iniciativas:

PROYECTO	MONTO
Habilitación sexto piso	\$ 1.000.000.000
Ampliación de camas (40)	\$ 1.000.000.000
Reposición Equipamiento	\$ 2.000.000.000

Uno de los factores que explican esta inversión, específicamente en lo que dice relación a Reposición de Equipamiento, se basa en abordar los factores de riesgo crítico de las operaciones que se realizan en el Hospital Padre Alberto Hurtado.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Padre Hurtado, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) en el Hospital:

- Gerente/a General.
- Gerente/a Función Administración y Finanzas.
- Gerente/a de Calidad.
- Gerente/a de RRHH.
- Gerente/a de Planificación y Gestión.
- Asesor/a Jurídico.
- Gerente/a de Relaciones Públicas y Comunicaciones.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios más representativos entregados por el/la Director/a del Hospital Padre Hurtado son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD PRODUCCIÓN	AÑOS		
	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
Consultas Especialidad (1)	142.950	140.598	132.279
Consultas Urgencia (2)	166.810	131.877	114.594
Hospitalización (días cama ocupados) (3)	119.241	121.938	118.178
Egresos hospitalarios (4)	22.310	21.656	19.898
Intervenciones Quirúrgicas Mayores (5)	12.101	11.121	10.442
Intervenciones Quirúrgicas menores	1.521	1.965	1.912
Exámenes Radiológicos (5)	131.089	85.895	79.149
Exámenes de Laboratorio (6)	1.074.061	292.618	306.277
Exámenes de Anatomía Patológica (7)	20.513	20.567	19.394
Partos Normales (8)	3.927	3.528	3.348
Cesáreas (9)	1.392	1.418	1.303
Dotación de Camas (10)	384	384	378
Días de Estada	112.731	121.670	117.458
Índice Ocupacional	0,85	0,87	0,86

Fuente: Dirección Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

- (1) Baja en el número de especialistas , principalmente pediátricos
- (2) Disminución demanda, no así de su complejidad y requerimiento de Hospitalización
- (3) (4) Aumento del número de días de estada (5,49 a 5,88)
- (5) Racionalización del uso. Disminución consulta urgente y de Hospitalizaciones
- (6) Convenio de exámenes APS La Granja
- (7) Disminución de cirugías
- (8) (9) Situación de carácter nacional
- (10) Transformación de camas básicas a camas de mayor complejidad

EQUIPO DE TRABAJO

El/la Director/a es responsable de la programación, supervisión, y dirección de todas las actividades asistenciales que brinda el Hospital, reguardando el uso eficaz y eficiente de los recursos humanos, físicos y financieros que tiene a su disposición. Para ello cuenta con un equipo conformado por:

Gerencia General: Esta unidad elabora y propone al/a Director/a los programas relativos a recursos humanos, materiales y financieros relativos a las políticas ministeriales, además de controlar el cumplimiento de las políticas generales, normas e instrucciones en materias propias del área.

Asimismo, desde esta gerencia general dependen las gerencias de: Planificación y Gestión, de Calidad, Recursos Humanos y Administración y Finanzas.

Gerencia de Planificación y Gestión, para la coordinación y planificación conjunta del presupuesto de ingresos del Hospital y coordinación para la ejecución del programa de producción de prestaciones valoradas.

Gerente de Calidad, para coordinar la ejecución y control de: planes de calidad en los departamentos de Farmacia y Abastecimiento; del cumplimiento de normas sanitarias y medio ambientales; y, de todo lo referente a la tramitación de autorización sanitaria de áreas clínicas.

Gerencia de RRHH, para la coordinación en la planificación del gasto en Recursos Humanos y en la correcta ejecución del proceso de pago de remuneraciones del personal. Además, presta apoyo en la ejecución y control de medidas de seguridad y prevención de riesgos asociados a la labor del personal del Hospital.

Gerencia de Administración y Finanzas, le corresponde planificar, dirigir, coordinar y controlar técnicamente la gestión administrativa del establecimiento, cautelando el adecuado funcionamiento de las áreas de su competencia: Finanzas, Operaciones, Farmacia, Abastecimiento, Nutrición y Alimentación, Servicios Generales y de Mantenimiento.

Unidades de Gestión Clínica

Existen tres unidades de Gestión Clínica: a) de la mujer y recién nacido, b) del niño, y c) del adulto; estas dependen de la Gerencia General del establecimiento.

La **Unidad de la Mujer y Recién Nacido** ofrece atención de Urgencia Ginecológica y Obstétrica (Maternidad), Neonatología, hospitalización y prestaciones de la especialidad Gineco-obstétrica. Sus áreas de atención son: consultas ambulatorias de Ginecología y Obstetricia; Urgencia Ginecológica y Obstétrica; Puerperio, Ginecología y Embarazo de Alto Riesgo Obstétrico; y Neonatología.

Unidad del Niño/a cuenta con Emergencia Infantil (sin Traumatología), Área de Hospitalización, con 60 camas de cuidados básicos y 13 de cuidados críticos (6 de intensivos y 7 de intermedios) y las siguientes especialidades ambulatorias: Pediatría, Adolescencia, Cirugía, Urología, Broncopulmonar, Neurología, Siquiatría, Sicología, Laboratorio de Función Pulmonar, Otorrinolaringología, Ortopedia, Gastroenterología, Infectología, Oftalmología, Nutrición, Cardiología, Genética y procedimientos de enfermería, como curaciones.

La **Unidad de Adulto** atiende a la población mayor de 15 años, tanto femenina como masculina, en sus áreas de: especialidades ambulatorias (en CRS), servicio de emergencia y sectores de hospitalización básica, aguda y crítica.

La atención ambulatoria se otorga en el Centro de Referencia de Salud (CRS) del Hospital Padre Hurtado y abarca: consultas médicas con profesionales de la salud, para niños, adultos y embarazadas; procedimientos; exámenes, farmacia y cirugías sin hospitalización.

Algunos exámenes de mayor complejidad o especificidad que no se efectúan en el CRS, se realizan en la Clínica Alemana, como parte de los beneficios del convenio docente-asistencial que vincula al Hospital con esa entidad y la Universidad del Desarrollo.

Desde el año 2002, en que se abrieron los pabellones ambulatorios, se realiza en ellos una gran actividad quirúrgica que abarca diferentes especialidades y emplea principalmente la laparoscopia, alcanzando elevados niveles de producción.

Actualmente se dispone de tres pabellones de este tipo, en los cuales se efectúan cirugías como: colecistectomía (vesícula), amigdalectomías, fimosis, criptorquidea, artroscopías (cirugía traumatológica de rodilla), túnel carpiano, cirugía de cataratas, patología mamaria benigna y endoscopías digestivas especiales.

La **Unidad de Laboratorio y Medicina Transfusional** se encuentra informatizada y realiza los siguientes tipos exámenes: Química, Inmunológicos, Hormonales, Orina, Niveles plasmáticos de drogas anticonvulsivantes, Exudados, Microbiológicos: bacteriológicos, micológicos, parasitológicos y virales.

La **Unidad de Imagenología** se encuentra absolutamente informatizada, por lo cual todos los exámenes que se realizan son digitalizados y pueden ser revisados desde distintos terminales computacionales, tanto dentro como fuera del hospital. Además, este registro de imágenes posibilita observar la evolución de las patologías de los pacientes y hacer un diagnóstico adecuado.

La **Unidad de Anatomía Patológica** realiza los siguientes procedimientos: Estudio de biopsias (congelación) y diferidas de muestra de tejidos y piezas quirúrgicas; Estudio histoquímico; Citología y Autopsias (necropsias) de lactantes, niños y adultos.

Dependen directamente del Director/a el encargado de Auditoría, el Asesor Jurídico, Comunicaciones y Relaciones Públicas, Departamento de Informática y Oficina de Partes.

CLIENTES INTERNOS

Al/a Director/a le corresponde relacionarse con el equipo directivo, constituido por las distintas gerencias, unidades clínicas de gestión y apoyo, con quienes se definen planes de acción y estrategias que respondan tanto a los requerimientos del Ministerio de Salud como a las demandas de salud de la población.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Directora/a de este Hospital, tiene como principales clientes externos:

Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades y los municipios asociados.

Este alto directivo recibe requerimientos de entrega de información por parte del Ministerio de Salud, la Superintendencia de Salud y la Secretaría Regional Ministerial de Salud, quienes monitorean las prestaciones del Sistema de Información de Gestión de Garantías en Salud (SIGES) y de las Garantías Explícitas en Salud (GES). A su vez, el Ministerio de Salud envía información la cual debe ser bajada a las instancias correspondientes del Hospital.

Además, debe vincularse con distintos actores privados y públicos, tales como, autoridades del sector, hospitales y centros de salud integrantes de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, otros servicios públicos que aportan al desarrollo de la gestión pública de salud o a la protección social de la comunidad, y en forma especial con la comunidad organizada (Consejo Consultivo de Usuarios, voluntariado, organizaciones sociales), y centros privados de salud, instituciones académicas, proveedores de insumos y tecnología en equipamiento hospitalario.

Además se debe relacionar con diversas asociaciones de trabajadores de la salud, entre los que destacan:

- FENATS (Federación Nacional de Trabajadores de la Salud)
- FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales de la Salud)
- FENTESS (Federación Nacional de Técnicos de la Salud)

También, debe relacionarse con los representantes y entidades de los Colegios Profesionales.

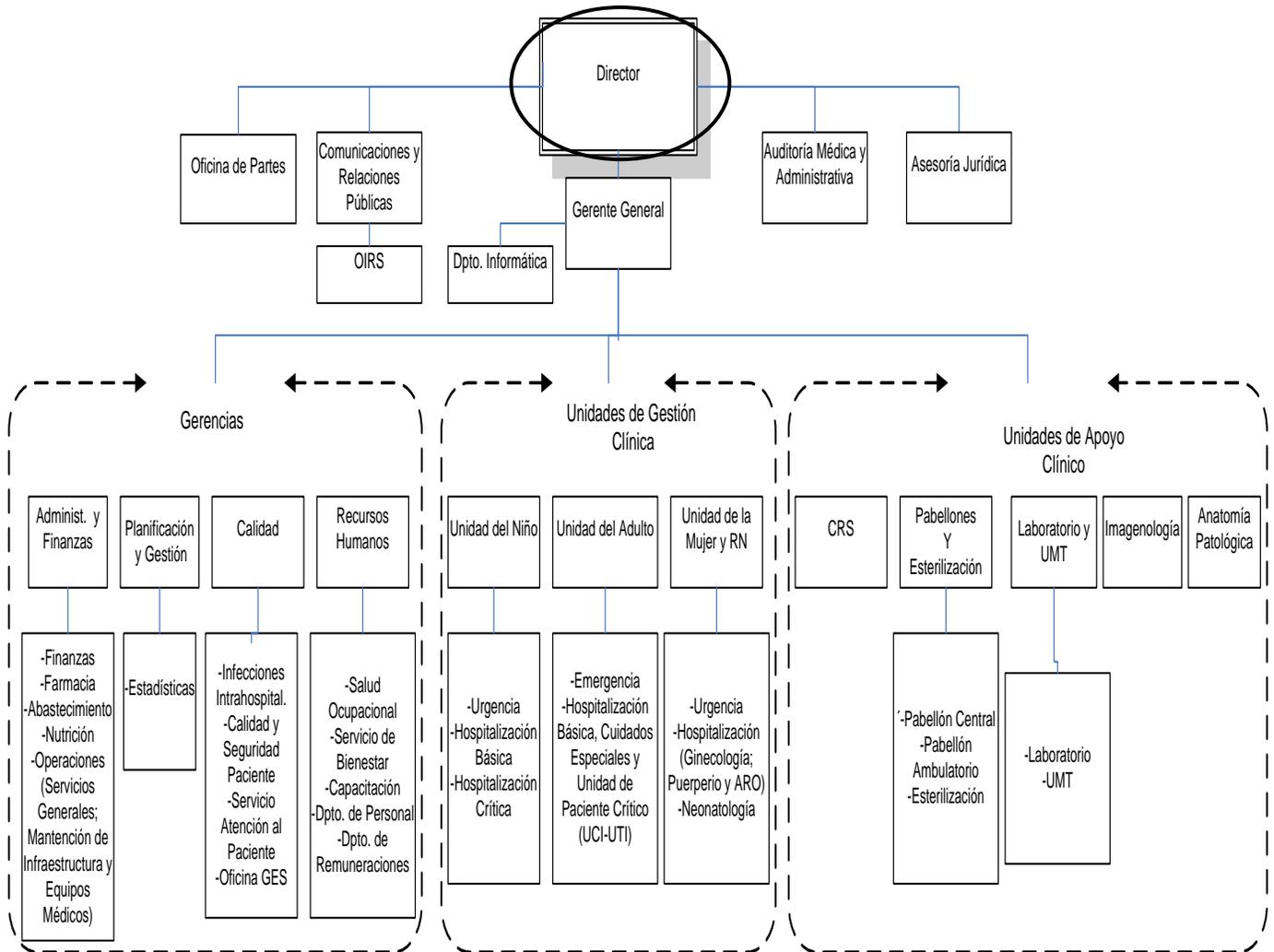
DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen del cargo	1.580
	Dotación total del Hospital	1.580
	Personal a Honorarios del Hospital	175 ¹
	Presupuesto que administra año 2015*	\$ 39.535.520.000

*Fuente: www.Dipres.cl

¹ Fuente: Hospital Padre Alberto Hurtado

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a **Primer Nivel** de la Escala de Remuneraciones del Hospital Padre Alberto Hurtado, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.217.301.-**, que se detalla a continuación:

Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta *	Asignación Alta Dirección Pública 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Promedio todos los meses	\$3.776.459.-	\$1.510.584.-	\$5.287.043.-	\$ 4.217.301.-

*Corresponde al sueldo base más la asignación del establecimiento de salud de carácter experimental.

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 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 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.
- 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, 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.