

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-10-2015

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

<p style="text-align: center;">DIRECTOR/A HOSPITAL BASE DE PUERTO MONTT SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ</p>

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.

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 legal: Artículo 2° del DFL N° 28 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	10%
7. 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 de desarrollo institucional del Hospital base de Puerto Montt.

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, asegurando la eficiente gestión administrativa y de los recursos del establecimiento, resguardando la oportunidad y calidad de la atención, fortaleciendo el modelo de atención centrado en el usuario, e integrándose a la red asistencial del servicio, considerando su condición de Hospital Base.

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 la gestión de los determinantes sociales de la Salud con enfoque intersectorial, 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 centros de atención primaria y los establecimientos que son parte de la red asistencial del Servicio de Salud del Reloncaví y la macrored.

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 coordinar y alinear los recursos y esfuerzos con las estrategias organizacionales y los ejes centrales definidos, liderando entre otros, la transición de funcionamiento hacia un nuevo recinto cuyo accionar implica la utilización de las más altas

tecnologías en materia de recintos hospitalarios, fortaleciendo a la vez el desarrollo de los equipos de trabajo y la calidad de vida laboral.

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 del Reloncaví
Dependencia	Director/a del Servicio de Salud del Reloncaví
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Montt

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a del Hospital Puerto Montt, le corresponde gestionar los recursos técnico-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 en conformidad con las disposiciones del Ministerio de Salud y las políticas públicas del sector.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir al establecimiento, 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. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. 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.
5. Liderar la formulación, ejecución y evaluación anual del presupuesto del Hospital, considerando la demanda asistencial y las características sanitarias de su población.
6. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
7. 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.

8. 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.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades, asegurando la oportunidad y calidad de la atención. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento. 1.2 Gestionar el oportuno cumplimiento de las garantías GES y reducción de tiempos de espera en patologías no GES. 1.3 Implementar un plan de gestión de reclamos para la mejora continua en procesos relevantes. 1.4 Dar a conocer, a la comunidad de usuarios y funcionarios, el funcionamiento de los servicios del nuevo Hospital. 1.5 Crear y mantener espacios formales de participación con la comunidad, tanto para el mejor funcionamiento de Hospital, como para su inserción en la red asistencial, incluida la atención primaria.
<ol style="list-style-type: none"> 2. Fortalecer los aspectos de calidad y seguridad del paciente, mejorando los procesos clínicos asistenciales de manera continua. 	<ol style="list-style-type: none"> 2.1 Implementar estrategias que permitan fortalecer el trabajo de los equipos para el cumplimiento de los estándares exigidos para obtener y mantener la acreditación de calidad, evaluando de manera continua los procesos de calidad y seguridad del paciente. 2.2 Implementar, en coordinación con la política de formación de especialistas del Ministerio de Salud, una estrategia de formación y retención de especialistas necesarios para la plena puesta en marcha del Hospital. 2.3 Fortalecer el rol del Hospital como centro de especialidades y de derivación de la macrored. 2.4 Favorecer e impulsar las actividades de docencia, considerando que el Hospital se ha definido como un establecimiento asistencial docente.

<p>3. Lidera la implementación de tecnologías de información priorizadas por el establecimiento, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial.</p>	<p>3.1 Implementar y actualizar tecnologías de información que permitan mejorar los procesos de atención, potenciando el uso de telemedicina en diferentes especialidades.</p> <p>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, mejorando los procesos de referencia y contrareferencia.</p>
<p>4. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos del Hospital, con énfasis en la gestión eficiente de los recursos humanos y financieros.</p>	<p>4.1 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero, la productividad y la administración eficiente de sus recursos.</p> <p>4.2 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 de Salud y los énfasis de la dirección del Servicio de Salud del Reloncaví.</p> <p>5.2 Generar un programa estratégico para la conformación y promoción de equipos directivos.</p> <p>5.3 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> <p>5.4 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 del Reloncaví es una entidad que presta servicios diagnósticos, terapéuticos y de rehabilitación a la población de las provincias de Llanquihue y Palena, coordinando la red de salud pública. La población que debe atender este Servicio de Salud, alcanza a los 509.375 habitantes

Su objetivo principal es proteger a las personas en sus derechos a la salud y la vida, entregando mayor esperanza y mejor calidad de vida. Buscando obtener una población comprometida a cuidarse a sí misma y para aportar al cuidado de sus familias, sus vecinos y sus comunidades, es decir, una población que participa y entiende la salud como desarrollo individual y colectivo.

El Hospital de Puerto Montt es el establecimiento de mayor complejidad del Servicio de Salud del Reloncaví. En él se atienden usuarios del sistema público de salud provenientes de las dos provincias de su jurisdicción (Llanquihue y Palena), de Chiloé y también de aquellos derivados de la Región de Aysén y de Magallanes y la Antártica Chilena. Su polo de desarrollo es la neurocirugía.

Su misión se expresa de la siguiente manera: "Somos un Hospital de alta complejidad, asistencial-docente, autogestionado en red. Contamos con un equipo comprometido, en constante perfeccionamiento y con tecnología de primer nivel. Estamos al servicio de nuestra comunidad brindando atención integral, oportuna y de calidad; en un marco de buen trato y participación social."

Su visión los orienta para "Ser el mejor Hospital Clínico del Sur de Chile, acreditado en calidad, con énfasis en el desarrollo de su equipo humano, integrado a la comunidad y comprometido con el medio

ambiente."

Se trata de un establecimiento recién construido y entregado al uso público a partir de Octubre de 2014 y que cuenta con las más altas tecnologías disponibles.

Sus principales logros tienen que ver con la puesta en marcha y traslado de pacientes al nuevo hospital con lo cual se termina con el funcionamiento simultáneo de dos recintos hospitalarios para lo cual fue necesario mantener la coordinación e información hacia los usuarios, evitando así interrupciones en las prestaciones del establecimiento; este proceso de cambio comienza su cierre el 27 de octubre 2014 y se convierte, por una semana, un momento histórico para la población. Incluso, premia este proceso como la mejor noticia del año a través de la votación ciudadana en el diario Llanquihue. El 1 de noviembre comienza a funcionar oficialmente el nuevo recinto Hospitalario.

Los principales desafíos para el establecimiento a partir del año 2015:

- Lograr acreditación del Hospital de Puerto Montt programada para Diciembre 2015 y mantener los indicadores en el contexto de la puesta en marcha del nuevo establecimiento
- Proceso de puesta en marcha operativa de nuevas unidades y cartera de servicio del nuevo establecimiento que incluyen: Unidad de hemodinamia y uso de Angiografo, implementación de Centro de radioterapia, Unidad de tratamiento intensivo cardiológica
- Seguimiento de la implementación de nuevo equipamiento de alta complejidad como Resonancia nuclear magnética, Scanner multicorte tridimensional y exámenes de laboratorio de alta complejidad
- Gestión de contratación de recursos humanos para completar las plantas proyectadas en nuevo establecimiento acorde a estudios pre-inversionales, con especial énfasis en nuevos especialistas
- Implementación de modelo de gestión acorde a las necesidades de la nueva infraestructura, aumento de la planta funcionaria y ampliación de cartera de servicios, que incluye implementación de unidad de gestión de pacientes y mejoramiento en la Unidad de la Gestión de camas.
- Seguimiento de procesos de capacitación en uso de nuevos equipamientos, procesos de gestión del cambio y seguimiento de indicadores de gestión
- Coordinación en conjunto con el Servicio de Salud Reloncaví de la socialización de nueva cartera de servicio y procesos de referencia y contrareferencia con APS

Cabe señalar que los siguientes cargos, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en el Servicio de Salud Del Reloncaví:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a médico Servicio de Salud
- Subdirector/a administrativo Servicio de Salud
- Director/a de Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Médico Hospital Puerto Montt
- Director/a de Atención primaria
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

La población usuaria correspondiente al Hospital de Puerto Montt es de 237.180 personas, contando el establecimiento con un número total de 499 camas.

El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2014 alcanzó a 76.689. Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de consultas entre los años 2012 y 2014.

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2012	2013	2014
Medicina	6.540	6.752	8530
Cirugía	28.216	28.574	24.239
Traumatología	7.314	8.093	5.847
Oftalmología	6.620	9.639	11.539
Otorrino	6.463	5.319	6.396
Urología	6.533	6.364	5.455
Psiquiatría	6.715	5.139	4.212
Dermatologías	3.613	2.772	558
Neurología	8.511	7.984	8.614
Medicina Física	1.461	1.353	1.299
Nº Total consultas médicas realizadas	130.737	128.655	117.495
Promedio Atención Médica Diarias	358	352	322
Consultas nuevas	42.875	38.798	33.777
Nº consultas no médicas	79.069	66.462	63.313
Exámenes de Laboratorio	1.026.324	1.094.303	1.098.133

	2012	2013	2014
Nº de camas	419	438	438
Egresos	21.884	22.699	20.044
Promedio días estada	6.4	6.3	6.5
Índice Ocupacional	85.4%	86.0%	84.1%

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del/de la Director/a del Hospital, está conformado por:

- **Subdirección de Gestión Clínica:** encargados de la gestión asistencial del establecimiento, en sus componentes de atención de urgencia, atención ambulatoria y hospitalizada.
- **Subdirección de Gestión del Cuidado:** responsables 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 calidad al usuario, asegurando 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 Administrativo/a,** quien se encarga de la gestión administrativa del establecimiento a su cargo, velando por la adecuada gestión de las áreas financieras, físicas y de abastecimiento.
- **Subdirector/a de Las Personas,** cuyo rol es la gestión del recurso humano por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador.

Además, forman parte del equipo directo de trabajo del Director/a del Hospital las siguientes unidades y departamentos:

Unidad de Auditoría Interna: De carácter interno, audita tanto procesos de carácter médico como administrativo-financiero.

Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente: Desarrolla y aplica modelos de acreditación hospitalaria y seguridad del paciente e informa de ellos a los jefes de Servicio y a las Unidades asistenciales en general.

- **Unidad de Asesoría Jurídica:** Revisa los actos administrativos desde la perspectiva legal y representa al Director/a en las Mediaciones y otras acciones ante los tribunales.
- **Unidades de Asesoría Comunicacional:** es la responsable de diseñar e implementar la estrategia general de comunicación basada en los objetivos estratégicos del hospital y, según las necesidades y características de los distintos grupos de interés o públicos objetivos que existan en el recinto (internos y externos).
- **Departamento de Atención al Usuario:** Responsables de la OIRS (Oficina de Informaciones y Reclamos), que se encarga de resolver los reclamos, consultas y felicitaciones de los pacientes o sus familiares. Recibe solicitudes vía ley de transparencia.
- **Departamento de Gestión y Desarrollo Estratégico:** colabora a la función directiva a través de la asesoría en materias de gestión y control, favoreciendo las estrategias establecidas en la planificación institucional y su modelo de gestión, mediante proyectos y procesos que permitan cumplir con los compromisos y metas en las áreas de gestión clínica y administrativa.
- **Departamento de Gestión de la Información:** Genera informes

para la gestión a partir de los GRD (Grupo Relacionados de Diagnóstico), el Winsig (sistema de información de gestión) y los informes de producción del establecimiento y se vincula con los centros de responsabilidad.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores del establecimiento, además tendrá una interacción continua con:

Jefes de los Servicios Clínicos, quienes están a cargo de materializar la producción, entendida como la resolución de los problemas de salud de los pacientes que ingresan al establecimiento en forma ambulatoria u hospitalización.

Unidades de apoyo: destinadas a proporcionar elementos diagnóstico como exámenes, imagenología, resonancias y apoyo industrial como esterilización y otros

Unidades administrativas, destinadas al apoyo de las áreas de RRHH, Finanzas, contabilidad, estadísticas. etc.

Asimismo, forman parte de sus clientes los comités asesores tales como:

Infecciones Intrahospitalarias: destinada prevenir y establecer normas que reduzcan el riesgo de infecciones y sus consecuencias, lo cual esta íntimamente ligada a los aspectos que dicen relación con la Calidad.

Unidad de Emergencia: destinada a prevenir los efectos adversos de cualquier contingencia que ponga en riesgo la operación del establecimiento ya sea por eventos de la naturaleza como terremotos u acciones de personas que pudiesen provocar un siniestro como incendios y otros.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Director/a desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control, en conjunto con sus pares de los otros establecimientos:

- El principal cliente externo es su población usuaria.
- Director/a Servicio Salud del Reloncaví, Subdirectores/as Médicos/a, Administrativos/a y de Recursos Humanos.
- Directores/as de establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud del Reloncaví.
- El Fondo Nacional de Salud (FONASA), para el adecuado financiamiento de prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES)
- Universidades con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
- Asociaciones de funcionarios y colegios profesionales

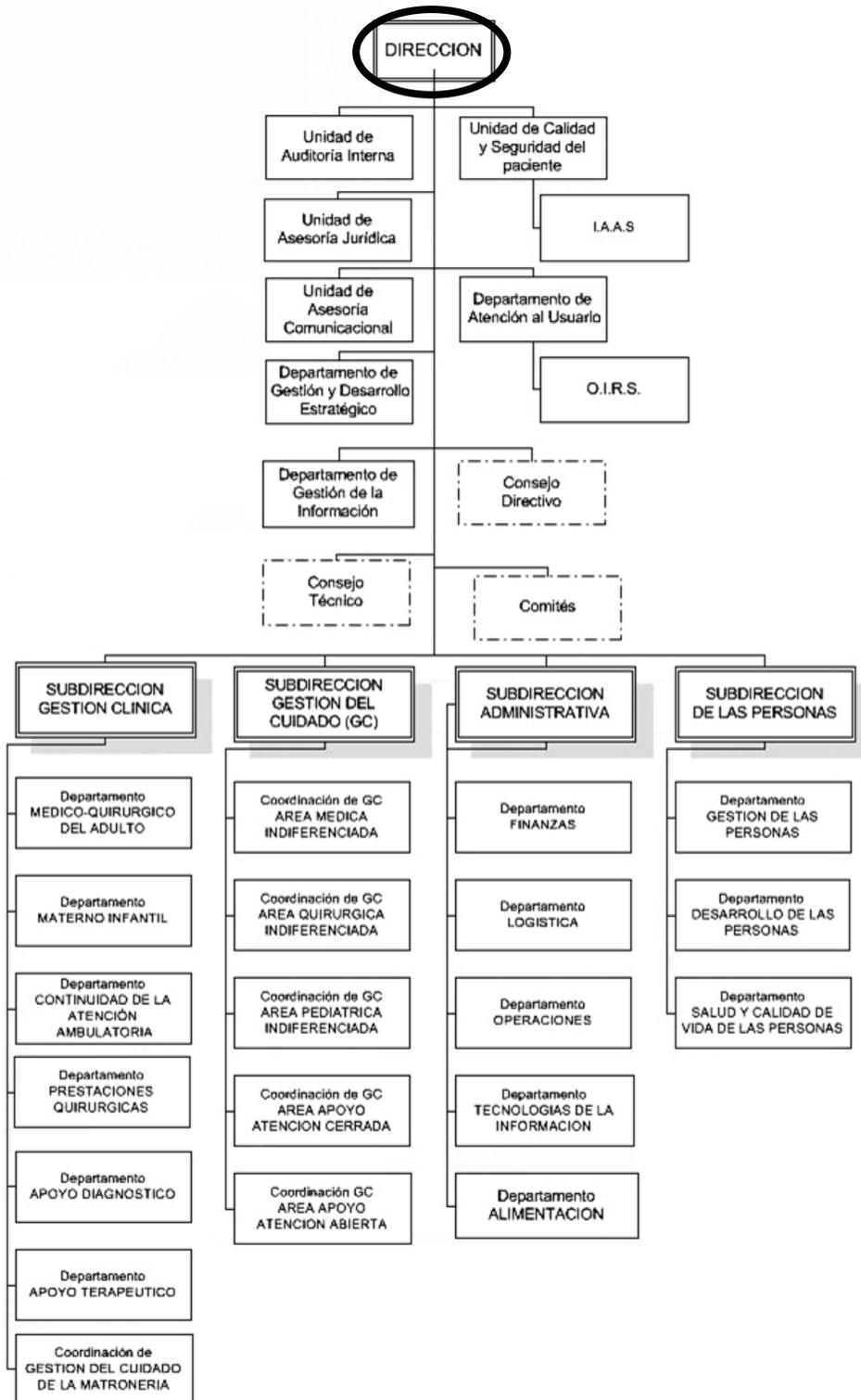
**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	2.400
Dotación total del Hospital	2.400
Personal honorarios	160
Presupuesto que administra 2015	\$ 64.195.639.000.-
Presupuesto del Servicio de Salud 2015*	\$129.491.500.000.-

*Fuente: Ley de Presupuesto año 2015, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA - HOSPITAL PUERTO MONTT



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.971.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.798.448.-	\$2.098.836.-	\$4.897.284.-	\$3.986.413.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.699.821.-	\$2.774.866.-	\$6.474.687.-	\$5.084.286.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.352.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.785.600.-	\$2.089.200.-	\$4.874.800.-	\$3.970.763.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.971.000.-

***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 período 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).