

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-11-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Rocco G.

### **DIRECTOR/A HOSPITAL DE QUILPUÉ SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA**

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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 2º del DFL N° 15, 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 |
|--|------------|
| <b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                              | 10 %       |
| <b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>                                 | 20 %       |
| <b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> | 20 %       |
| <b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                | 10 %       |
| <b>A5. LIDERAZGO</b>                                       | 20 %       |
| <b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                       | 10 %       |
| <b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>                          | 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 del Hospital de Quilpué, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria.

### **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 visualizar oportunidades y adoptar decisiones de gestión estratégica, que permitan mantener la acreditación institucional, fortalecer su condición de institución auto gestionada en red y desarrollar las condiciones para asegurar el acceso integral a las prestaciones.

Se valorará presentar a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para establecer conexiones que permitan potenciar el trabajo en red, generando relaciones de complementariedad entre los funcionarios, otros establecimientos de la red, centros de atención primaria y la comunidad, disminuyendo los gastos por compras de servicios y fortaleciendo la adecuada distribución de los recursos físicos y financieros.

### **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. Con la finalidad de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria.

Habilidad para prever situaciones complejas y articular soluciones eficientes y oportunas, fortaleciendo instancias de participación y comunicación efectiva.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as, en especial en el ámbito clínico de salud, acorde con las directivas establecidas por 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 validarse como una figura relevante en la organización, siendo reconocido como un "facilitador" de procesos e importante coordinador de personas. A la vez, poseer habilidad para desarrollar instancias de trabajo y diálogo que faciliten el reconocimiento y manejo de las variables que puedan potenciar la retención de médicos y otros profesionales de la salud.

#### **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 del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |  |
|--------------------|--|
| Nivel Jerárquico   | II Nivel Jerárquico                                  |
| Servicio           | Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota            |
| Dependencia        | Director/a Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota |
| Ministerio         | Ministerio de Salud                                  |
| Lugar de Desempeño | Ciudad de Quilpué                                    |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital de Quilpué le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

#### 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 normativa vigente 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 usuaria.
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. 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. Liderar el proceso mantención de la acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la autogestión y acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
7. Establecer la cartera de servicios del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.
8. Llevar a cabo un plan estratégico para cumplir con los compromisos de gestión acordados con el gestor de red y ministerio de salud.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

| <b>DESAFIOS</b>   | <b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>  |
|---|--|
| <p>1. Fortalecer la gestión pública y el acceso integral a las prestaciones.</p>  | <p>1.1 Desarrollando una estrategia de gestión Clínica – Financiera, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus usuarios.</p> <p>1.2 Implementando medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero y optimizar el uso de recursos del establecimiento.</p> <p>1.3 Diseñando y ejecutando un modelo de gestión orientado a la reducción de los tiempos de espera.</p> <p>1.4 Elaborando y ejecutando el plan de gestión de personas, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud.</p> |
| <p>2. Mantener la acreditación institucional y fortalecer la condición de establecimiento autogestionado en red, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.</p> | <p>2.1 Desarrollando e implementando un plan de trabajo para fortalecer los procesos de gestión asociados a la mantención de la acreditación.</p> <p>2.2 Generando un plan de trabajo, en conjunto con los Directivos del establecimiento para resguardar los procesos productivos, fortaleciendo su condición de establecimiento autogestionado en red.</p>   |
| <p>3. Fortalecer la gestión y la adecuada distribución de los recursos físicos y financieros.</p>   | <p>3.1 Generando estrategias que permitan potenciar el trabajo en red, manteniendo el control de los gastos por compras de servicios.</p>  |
| <p>4. Fortalecer la gestión de personas para asegurar la producción clínica.</p>  | <p>4.1 Identificando las variables que inciden en la permanencia de médicos especialistas y otros profesionales, para generar estrategias que permitan su retención.</p> <p>4.2 Desarrollando estrategias de optimización de recursos físicos, financieros y gestión de las personas, para asegurar el ejercicio clínico de los especialistas requeridos</p> <p>4.3 Generando estrategias para retener especialistas y otros profesionales del área de la salud, resguardando el adecuado equilibrio entre la producción sanitaria y el desarrollo de los profesionales clínicos.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>5. Optimizar la integración del establecimiento en la red de Servicio, favoreciendo la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus usuarios, en concordancia con el enfoque de redes integradas de Servicios de Salud (RISS).</p> | <p>5.1 Implementando y optimizando estrategias que permitan una mejor coordinación con la red de salud del servicio.</p> <p>5.2 Generando un plan de trabajo, en el ámbito de integración de la red asistencial de referencia y contra-referencia, para mejorar el acceso y la resolutiveidad en la red hospitalaria.</p> <p>5.3 Generando estrategias para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</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 Viña del Mar - Quillota tiene una extensión geográfica de 7.506 km<sup>2</sup> y cuenta con una proyección de población INE de 1.057.885 habitantes.

La división política administrativa y la extensión del territorio del Servicio plantea un desafío para la integración de la red: 3 provincias, 18 Comunas, correspondientes a las provincias de Petorca, Quillota y Valparaíso; esta última, compartida con el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 778.669 personas inscritas.

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, tiene como misión "gestionar y liderar la articulación y desarrollo de la Red Asistencial y macredes que lo integran, para responder en forma equitativa, oportuna, eficiente, eficaz y de calidad a la demanda de los usuarios, a través de acciones integrales de salud".

El Servicio quiere ser un Gestor de Redes Asistenciales de excelencia que asegure una atención de salud integrada con equipos humanos multidisciplinarios, motivados, comprometidos y competentes velando por los principios de equidad, solidaridad, participación y calidad para lograr los objetivos sanitarios locales, regionales y nacionales.

En efecto, el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, se estima concentrará más del 20% del financiamiento de inversión del plan nacional

de construcción de hospitales, el cual contempla la construcción de los Hospitales: Marga-Marga, Biprovincial Quillota-Petorca y el Hospital Gustavo Fricke.

La red de salud del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota está integrada por:

| <b>Tipo de Establecimiento Viña del Mar - Quillota</b> | <b>Número</b> |
|--|---------------|
| Posta de Salud Rural (PSR)                             | 29            |
| Clínica Dental Móvil                                   | 1             |
| Consultorio de Salud Mental                            | 2             |
| Consultorio General Rural (CGR)                        | 8             |
| Consultorio General Urbano (CGU)                       | 10            |
| Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)          | 10            |
| Centros de Salud Familiar (CESFAM)                     | 26            |
| Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)       | 7             |
| Centro de Salud Mental                                 | 1             |
| Establecimiento Baja Complejidad                       | 8             |
| Establecimiento Alta Complejidad                       | 3             |
| <b>TOTAL ESTABLECIMIENTOS</b>                          | <b>105</b>    |

Los Hospitales asociados a esta red son:

1. H. Gustavo Fricke – Establecimiento Autogestionado en Red, EAR
2. H. San Martín de Quillota - Establecimiento Autogestionado en Red, EAR
3. H. de Quilpué - Establecimiento Autogestionado en Red, EAR
4. H. de Petorca - Baja Complejidad
5. H. de Quintero - Baja Complejidad
6. H. de Cabildo - Baja Complejidad
7. H. de La Ligua - Baja Complejidad
8. H. de Limache - Baja Complejidad
9. H. de La Calera - Baja Complejidad
10. H. de Villa Alemana - Baja Complejidad
11. H. Geriátrico de Limache.

El Hospital de Quilpué, se encuentra ubicado en la provincia de Valparaíso en la comuna de Quilpué. La población beneficiaria del Hospital asciende a 168.657 habitantes correspondientes a las comunas de Quilpué y Villa Alemana, para lo cual cuenta con 170 camas, 3 ambulancias, 3 pabellones y un vehículo multipropósito.

En su calidad de establecimiento de alta complejidad se enfrenta al desafío de la autogestión hospitalaria a partir del año 2009, así como también cumplir con las exigencias del proceso de estudio preinversional hospitalario hoy en curso (normalización).

El Hospital de Quilpué cuenta con atención en medicina interna, cirugía, ginecología, obstetricia, pediatría y neonatología. Paulatinamente se han incorporado subespecialidades como cardiología, neurología, gastroenterología, psiquiatría adulto e infantil, cirugía infantil, urología, dermatología, kinesiología y un servicio dental. Se han desarrollado unidades de apoyo como laboratorio y banco de sangre, radiología, farmacia, esterilización, anatomía patológica y pabellón.



Entre los principales desafíos del cargo, se encuentra el diseño e implementación de estrategias y proyectos, con participación de los funcionarios y la comunidad, en los ámbitos asociados a la satisfacción usuaria y gestión en red; fortaleciendo el modelo de calidad, centrado en la atención en el usuario, disminuyendo los gastos por compras de servicios y fortaleciendo la adecuada distribución de los recursos físicos y financieros, junto con gestionar una cartera de proyectos de inversión que permitan mejorar la resolutiveidad y accesibilidad en la atención de salud.

Cabe señalar que además del Director/a del Hospital de Quilpué, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr. Gustavo Fricke
- Director/a Hospital de Quillota
- Director/a Hospital Santo Tomás de Limache
- Director/a Hospital de La Calera.

**BIENES Y/O SERVICIOS**

| <b>Actividades</b>                 | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Consultas Médicas Especialidades   | 55.764      | 51.730      | 58.894      |
| Consultas Médicas Urgencia         | 99.085      | 95.756      | 93.983      |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores | 4.304       | 3.864       | 3.927       |
| Intervenciones Quirúrgicas Menores | 855         | 758         | 786         |
| Exámenes Radiológicos              | 35.844      | 34.687      | 41.356      |
| Exámenes de Laboratorio            | 394.683     | 404.669     | 401.353     |
| Partos                             | 1.433       | 1.278       | 1.346       |
| <b>Hospitalización</b>             |             |             |             |
| Días camas disponibles             | 55.974      | 54.845      | 56.363      |
| Días camas ocupados                | 46.530      | 45.042      | 46.888      |
| Total Egresos                      | 8.097       | 7.508       | 7.311       |
| Índice Ocupacional                 | 83,1        | 82,1        | 83,2        |
| Promedio días estada               | 5,8         | 6           | 6,4         |

Fuente: Estadística Dirección Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a Hospital de Quilpué está conformado por:

**Subdirector/a Médico/a:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los/as jefes/as de centros de responsabilidad del área clínica, jefes/as de servicios clínicos, jefe/a de consultorio referencia diagnóstica (CRD) y unidad de emergencia. Asimismo, realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio, pabellón y otras similares).

**Subdirector/a Administrativo (de Recursos Financieros y Abastecimiento):** responsable de dirigir la elaboración del presupuesto anual del establecimiento, así como las actualizaciones del mismo, velando porque se apliquen las políticas, normas e instrucciones que impartan las autoridades correspondientes. Generar las condiciones necesarias para controlar y mantener el equilibrio financiero del Establecimiento.

**Subdirector/a de Recursos Humanos:** su principal función es asesorar al director/a en materias de recursos humanos. Planificar, dirigir, coordinar y supervigilar el funcionamiento de todas las áreas relativas a la gestión de personas.

**Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** su principal función es supervisar el cumplimiento de las acciones de atención directa a las personas en los servicios clínicos, especialmente en lo referente al accionar de los/as

funcionarios/as de los equipos de enfermería.

**Subdirector/a de Gestión del Usuario:** cuya función es generar los canales de comunicación con los usuarios mediante la evaluación y asistencia en la satisfacción de estos (OIRS) y la participación de la comunidad organizada en el establecimiento.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

Los/as Subdirectores/as de dicho servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera - presupuestaria y de recursos humanos.

Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Junto a lo anterior, los distintos gremios existentes en el establecimiento.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos del/de la Directora/a del Hospital de Quilpué son:

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

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

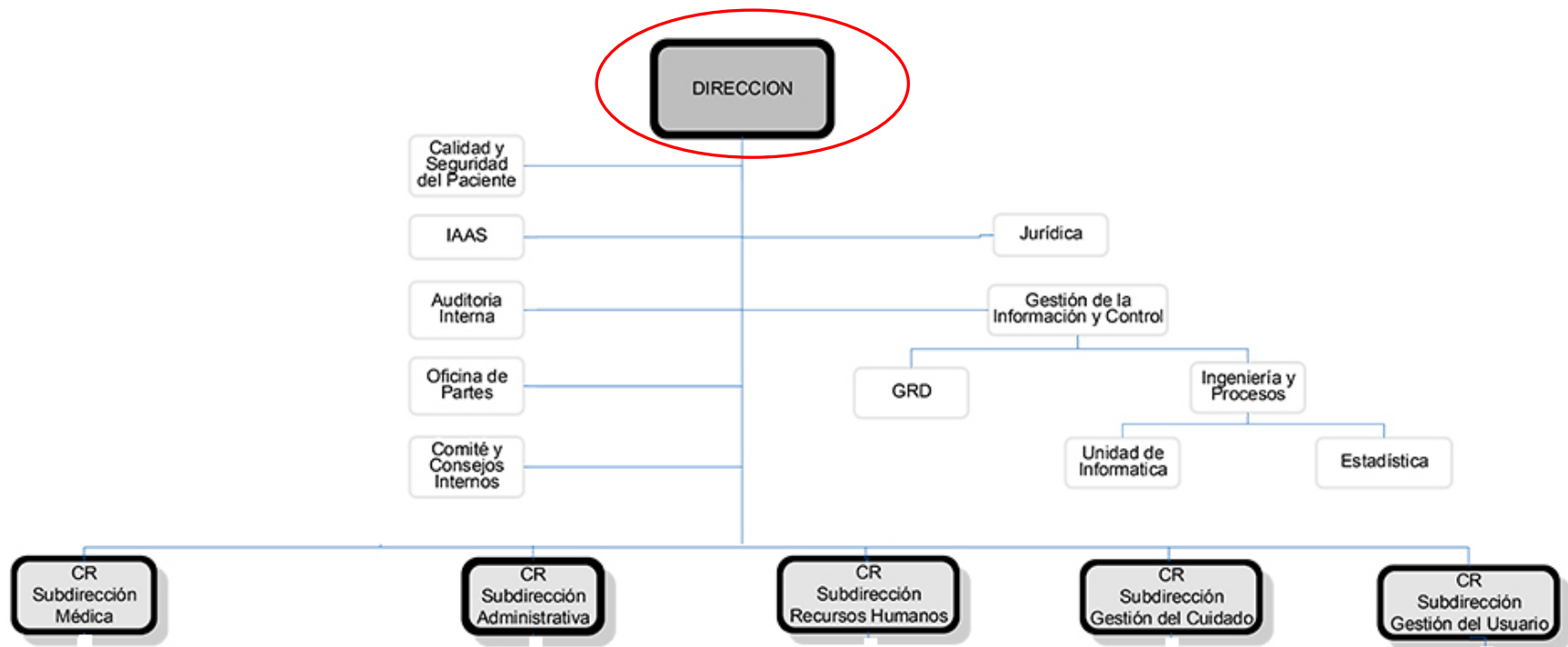
**DIMENSIONES DEL CARGO**

|  |                   |
|--|-------------------|
| Nº personas que dependen del cargo       | 753               |
| Dotación total del hospital              | 753               |
| Personal a honorarios del Hospital       | 92                |
| *Presupuesto del Hospital 2015           | \$14.971.066.000  |
| **Presupuesto del Servicio de Salud 2015 | \$172.981.289.000 |

\* Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota - Presupuesto 2015

\*\* Dirección de Presupuestos, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl), Ley de Presupuestos 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 **\$3.263.000.-** 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.-     | \$3.278.468.-                         |
|   | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                            | \$2.655.661.-         | \$2.390.095.-                         | \$5.045.756.-     | \$4.104.705.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |  |                       |                                       |                   | <b>\$3.554.000.-</b>                  |
| No Funcionarios**   | Todos los meses  | \$2.080.118.-         | \$1.872.107.-                         | \$3.952.225.-     | \$3.262.686.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |  |                       |                                       |                   | <b>\$3.263.000.-</b>                  |

**\*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).