

**DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CAUQUENES
SERVICIO DE SALUD MAULE
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

VII Región, Cauquenes

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Director/a del Hospital de Cauquenes le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa en todos los ámbitos de acción propios del modelo de atención y gestión definido para su Institución, impulsando las transformaciones necesarias para dar cuenta de los compromisos y metas que ha definido el Gestor de Red, tendientes a satisfacer las necesidades de salud de los usuarios, de manera integral, oportuna, de calidad y buen trato en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud Maule.

**1.2
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.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 18 de 18 de Julio de 2008 del Ministerio de Salud

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

VISIÓN:

“Salud de Calidad para todas las Personas en la Región del Maule”.

MISIÓN:

“Somos una Red Asistencial formada por Equipos comprometidos, que trabaja oportunamente para Promover la Salud, Prevenir la Enfermedad y resolver las necesidades de Salud de las Personas, Familias y Comunidades, con Calidad, Equidad y Pertinencia Sociocultural”.

VALORES INSTITUCIONALES:

Garantizar la Equidad: Todas las Personas tienen igual derecho al acceso a las prestaciones de salud que la Red Asistencial ofrece, de acuerdo a sus necesidades, sin discriminación alguna.

Generar Confianza: Trabajamos para que nuestros usuarios tengan la seguridad de que las prestaciones sanitarias que se les entregan son efectivas, promoviendo su participación activa.

Tener Compromiso: Nuestros funcionarios desarrollan sentido de pertenencia para alcanzar los objetivos institucionales.

Actuar con Humanidad: Nuestros funcionarios actúan con empatía, respeto y trato digno hacia los usuarios internos y externos de la Red Asistencial.

Asegurar Calidad: Nuestras acciones se ejecutan según las normas y protocolos establecidos, buscando siempre la mejora de los procesos.

Actuar con Honestidad: Nuestros funcionarios actúan con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.

Mapa Estratégico de la Red Asistencial:

Líneas Estratégicas	Objetivos Estratégicos 2016-2018
LE1: Gestión Asistencial	OE1: Asegurar acceso, continuidad, calidad y oportunidad en la atención.
	OE2: Fortalecer el Modelo de Salud Familiar.
LE2: Relación con la comunidad y los	OE3: Fomentar la Participación Social en Salud y las alianzas con la comunidad.
	OE4: Aumentar la satisfacción usuaria: humanizar la atención.

usuarios	OE5: Fortalecer la entrega de información a los usuarios internos y externos.
LE3: Gestión de los Recursos Humanos	OE6: Mejorar la gestión de los RRHH: Ciclo de Vida Laboral
	OE7: Fortalecer la formación de pregrado y posgrado para la Red Asistencial Regional.
	OE8: Asegurar el bienestar integral de los funcionarios: Calidad de Vida.
LE4: Gestión de los Recursos Físicos y Financieros	OE9: Lograr una gestión eficiente de los recursos financieros: presupuestos.
	OE10: Lograr una gestión eficiente de los presupuestos de infraestructura, equipos y equipamiento: proyectos de inversión.

Clientes Institucionales:

1. Afiliados al Régimen de la Ley 18.469 incluidas sus cargas familiares.
2. Personas carentes de recursos acreditadas como tal.
3. Cesantes con subsidio de cesantía y sus cargas.
4. Causantes de subsidio único familiar.
5. Potencialmente el 100% de la población consultante independiente de su aseguradora de salud.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

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 con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

A nivel del Servicio de Salud Maule, se encuentra en desarrollo un convenio de programación con el Gobierno Regional y el Ministerio de Salud, para reponer y normalizar infraestructura sanitaria tanto hospitalaria como de atención primaria. En este contexto, el Hospital de Cauquenes se encuentra en proyecto de normalización post terremoto 27 de Febrero de 2010, el cual aún se encuentra en etapa inicial. El hospital está aumentando su capacidad resolutive, incorporando nuevas prestaciones en su cartera de servicio, para lo que requiere aumentar la dotación de especialistas, personal de apoyo y el equipamiento pertinente, de acuerdo a su nuevo modelo de gestión.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Salud Maule se relaciona jerárquicamente con el Ministerio de Salud a través de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, la que opera como órgano coordinador y encargada de comunicar y supervisar la implantación en el territorio dependiente del Servicio, de los lineamientos, programas y políticas para el funcionamiento de la red asistencial.

El Hospital San Juan de Dios de Cauquenes se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Maule. Es un establecimiento de mediana complejidad, que atiende a la población beneficiaria de la Provincia de Cauquenes.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

La Región del Maule tiene una población proyectada INE de 1.042.989 habitantes y ocupa una superficie de 30.296 km². Administrativamente se compone de 30 comunas organizadas en cuatro provincias, Curicó, Talca, Linares y Cauquenes. Según el CENSO de 2002, la ruralidad alcanzó al 34.3% de la población, la más elevada entre las regiones del país y los niveles de pobreza medidos en la encuesta CASEN 2013, alcanzan al 22.3% de la población. Además el 88% de la población depende del sistema público de salud, una de las más elevadas entre las regiones del país.

Otros factores condicionantes de la situación de salud regional son: Alto analfabetismo y bajo número de años de escolaridad de la población, contaminación del aire, suelo y fuentes de agua y alto uso de agroquímicos.

En cuanto a daño en salud, se observan cifras de mortalidad general más elevadas que el país, explicado éste principalmente por el envejecimiento de la población. Son las principales causas de mortalidad regionales: las enfermedades cardiovasculares, los tumores malignos, las enfermedades del sistema respiratorio, los traumatismos y las enfermedades digestivas, donde prevalece la tendencia de una mayor mortalidad en hombres por traumatismos (superior al promedio país).

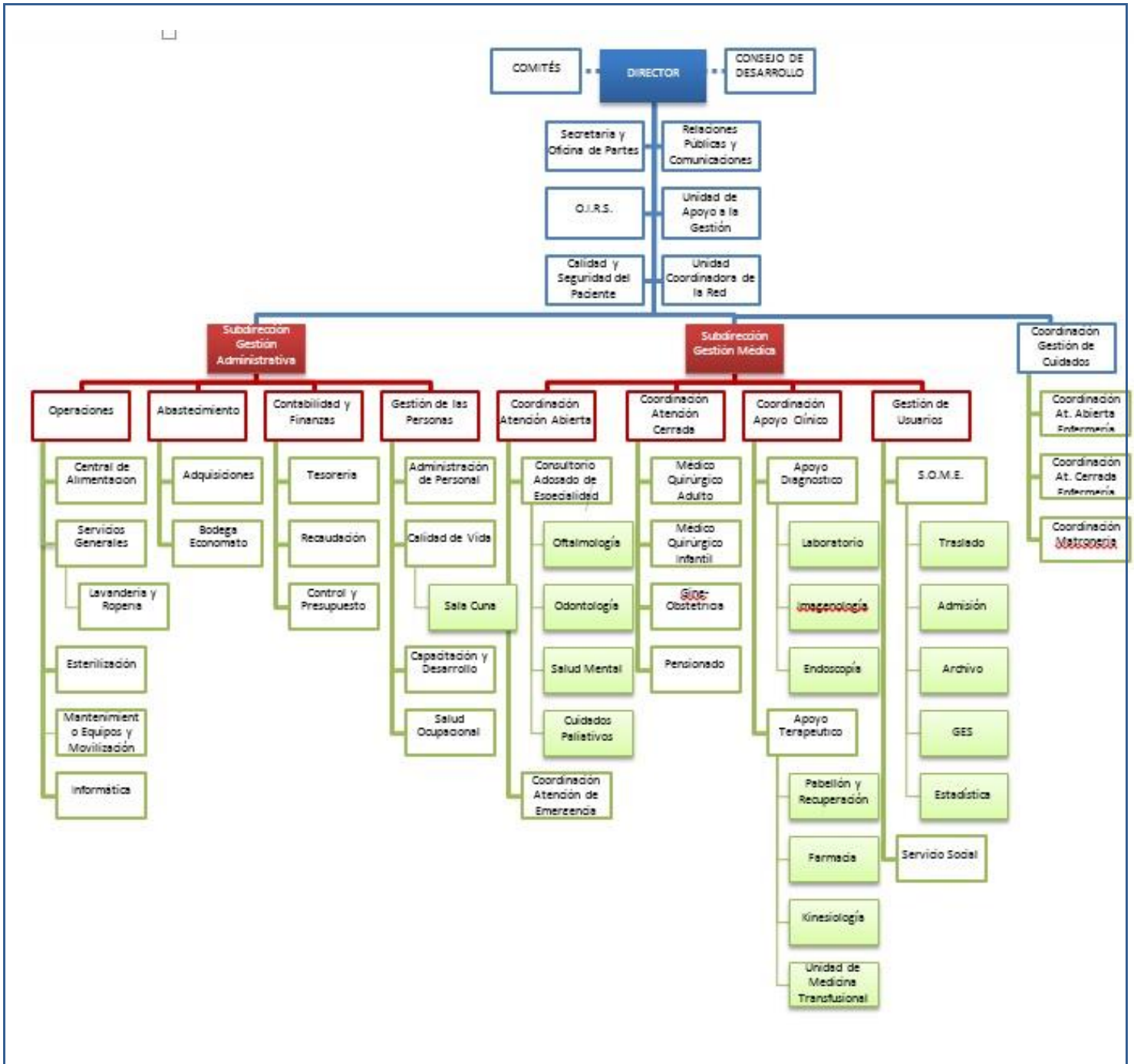
En cuanto a muertes prematuras, medidas como AVPP cada 100.000 habitantes, las principales causas se concentran en tres grupos: Traumatismos, Tumores Malignos y Enfermedades del Sistema Circulatorio. Estas tres causas concentran el 72% de los Años de Vida Potencialmente Perdidos en la Región del Maule.

Las áreas geográficas más afectadas corresponden a la zona sur y sur oeste de la Región, que pertenecen a las provincias de Cauquenes y Linares.

Los principales bienes y servicios entregados por el Hospital de Cauquenes son:

Actividad	2013	2014	2015
Consultas Médicas de Emergencias	42.872	37.472	36.068
Consultas Médicas de Especialidades	14.736	14.667	15.229
Consultas Médicas de Atención Primaria (*)	5.414	5.199	5.284
Partos Normales	249	264	196
Partos Cesáreas	265	286	305
Exámenes de Imagenología	18.243	17.791	17.734
Exámenes de laboratorio	238.196	269.158	276.373
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	1.188	1.260	1.354
Intervenciones Quirúrgicas Menores	3.999	4.052	4.779
(*)Solo considera Consultas del REM A04 (no incluye Salud Mental)			
Fuente: Unidad de Bioestadística – Información 2015 preliminar			

2.5 ORGANIGRAMA DEL ESTABLECIMIENTO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de Cauquenes los siguientes

- **Subdirector/a Gestión Médica:** a esta Subdirección le corresponde asesor técnicamente al Director, definir y proponer a la dirección las prioridades en las acciones de salud, planificar la producción asistencial de acuerdo a las horas disponibles, coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos, controlar y evaluar el cumplimiento de las metas y objetivos programáticos aprobados por la dirección.

- **Subdirector/a Gestión Administrativa:** a esta Subdirección le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a personal, finanzas, recursos físicos, abastecimiento, operaciones, entre otras funciones. Estableciendo un sistema de gestión que apoye la gestión asistencial.
- **Coordinador/a Gestión de Cuidados:** le corresponde asesorar técnicamente en la gestión del recurso humano de enfermería, tanto en la atención abierta, de urgencia y cerrada.
- Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de Secretaria y Oficina de Partes, Relaciones Públicas y Comunicaciones, OIRS, Apoyo a la Gestión Clínica, Calidad y Seguridad del Paciente y la Unidad Coordinadora de la Red Asistencial.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
ESTABLECIMIENTO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	297
Dotación de Planta	193
Dotación a Contrata	104
Personal a Honorarios	33

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$5.734.828.000
Presupuesto de Inversión	\$ 3.114.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La red asistencial del Servicio de Salud Maule está conformada por 30 Comunas, divididas en 4 provincias (Curicó, Linares, Talca y Cauquenes), con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales (3 de alta, 4 de mediana y 6 de baja complejidad), 14 Consultorios de Salud (2 CRS, 1 CDT, 3 CAE, 7 CAP y 1 PRAIS), 43 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 16 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 16 Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), 2 Centros Comunitarios de Salud Mental (COSAM), 1 Clínica Dental Móvil y 161 Postas de Salud Rural (PSR). La atención prehospitalaria la realiza SAMU, con 9 bases y una de ellas instalada en la ciudad de Cauquenes.

Para atender las necesidades de salud de la población provincial de Cauquenes (comunas de Cauquenes, Chanco y Pelluhue) se cuenta con una red de 30 establecimientos conformada por un hospital de mediana complejidad; un hospital de baja complejidad en Chanco; un centro de especialidades de mediana complejidad; un consultorio adosado de atención primaria; 3 Centros de salud familiar; 2 CECOSF; 1 SAPU y 20 postas de salud rural. Los establecimientos primarios

bajo la administración de los municipios de Cauquenes, Chanco y Pelluhue. Los hospitales y los Consultorios adosados de dependencia del Servicio de Salud del Maule.

El Hospital de Chanco y los Departamentos de Salud de las tres comunas de la provincia derivan sus pacientes al Hospital San Juan de Dios de Cauquenes, por ser el Hospital Base de la Provincia. Las urgencias, en primera instancia, son atendidas en los servicios de atención primaria de urgencia (SAPU), si el paciente presenta una patología que necesite mayor atención son enviados al Servicio de Urgencia del Hospital de Cauquenes, quienes a su vez derivan al Hospital Regional de Talca si la situación del paciente es crítica.

El Hospital de Cauquenes, actualmente cuenta con 121 camas y 2 pabellones de cirugía mayor para atención de los pacientes hospitalizados, que funcionan en un establecimiento de construcción acelerada y en dependencias del consultorio adosado habilitadas para estos fines.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Junto al Director/a del Hospital San Juan de Dios de Cauquenes, los siguientes cargos del Servicio de Salud Maule se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Linares
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Conducir el hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, plan de salud y modelo de atención.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, oportuno, eficiente, de calidad y trato digno, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red asistencial del Maule y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su hospital por el Gestor de Red, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción anuales definidas por el Ministerio y el Servicio de Salud Maule para su establecimiento.

5. Velar por el desarrollo de la capacidad resolutive del establecimiento, de acuerdo a la cartera de servicio definida por el Gestor de Red, optimizando los recursos propios, es decir, financieros, humanos, de infraestructura, tecnología y equipamiento.
6. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad de la Provincia de Cauquenes, el sector privado y las instituciones de educación en convenio docente asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Contribuir al mejoramiento de la gestión hospitalaria, en función de los nuevos lineamientos impulsados por el Ministerio de Salud, en el contexto de las Redes Integradas de Servicios de Salud.</p>	<p>1.1 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para mantener el equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria, mejorando la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar el plan estratégico del establecimiento, en función de los lineamientos estratégicos del Servicio de Salud Maule, recientemente actualizados.</p> <p>1.3 Potenciar el proyecto de normalización del establecimiento, impulsando iniciativas que permitan la aprobación y ejecución del mismo; así como la posterior implementación del proceso de gestión del cambio.</p>
<p>2. Asegurar la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, mejorando el nivel de satisfacción de los usuarios que acceden a la atención de salud en el establecimiento.</p>	<p>2.1 Obtener la acreditación del establecimiento de acuerdo al Sistema de Evaluación de la Calidad en Salud, en el marco del régimen general de Garantías Explícitas en Salud, implementando la política de calidad y seguridad de la atención.</p> <p>2.2 Implementar eficientemente el desarrollo de las iniciativas de atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo.</p> <p>2.3 Implementar estrategias que le permitan mejorar la accesibilidad de la población a la atención de salud.</p> <p>2.4 Garantizar el cumplimiento de las metas de producción GES Y NO GES.</p>
<p>3. Potenciar la participación de funcionarios y de la comunidad con el objetivo de fortalecer la gestión hospitalaria.</p>	<p>3.1 Generar un plan estratégico de acercamiento, consolidando instancias de participación interna en las políticas y acciones de salud.</p>

	<p>3.2 Desarrollar un plan de comunicación interna de capacitación continua para los funcionarios.</p> <p>3.3 Contar con instancias permanentes de participación social que permitan la integración de la comunidad a la gestión del establecimiento, generando un plan de trato usuario participativo. (Ley de Derechos y Deberes del paciente y Ley de Trato Usuario).</p> <p>3.4 Desarrollar un plan de difusión para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o gerenciales.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	297
Presupuesto que administra	\$ 5.737.942.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

- **Subdirector Administrativo**
- **Subdirector Médico**
- **Coordinación Gestión de Cuidados**
- Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de Secretaria y Oficina de Partes, Relaciones Públicas y Comunicaciones, OIRS, Apoyo a la Gestión Clínica, Calidad y Seguridad del Paciente y la Unidad Coordinadora de la Red Asistencial.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

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

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica, gestión de las personas, de la información, gestión financiera, recursos físicos y operaciones y gestión del cuidado.
- Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud Maule y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.
- Se relaciona con los directivos de los Hospital de la Red, para la coordinación de las acciones de salud, para la población beneficiaria.
- Se relaciona con asociaciones gremiales del establecimiento

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

Clientes Externos:

- La población beneficiaria es el principal cliente externo del Director/a del Hospital de Cauquenes.

- La Dirección del Servicio de Salud del Maule y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales, interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud.
- Mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.
- Construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

Actores Claves:

Asociaciones Funcionarios	N° Afiliados Servicio Salud Maule
FENATS	2146
ASOCIACION TECNICOS REGIONAL	253
FENPRUSS	717
FENTESS	151
FENATS UNITARIA	136
ARFAPH SAMU 7	108
ASOC. ENFERM.	186
TOTAL	3697

Fuente: Unidad de Remuneraciones - Información Diciembre del 2015

5.4 RENTA DETALLADA

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 **80%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.343.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$2.246.168.-	\$1.796.934.-	\$4.043.102.-	\$3.358.700.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.359.000.-
No Funcionario**	Todos los meses	\$2.234.938.-	\$1.787.950.-	\$4.022.888.-	\$3.343.136.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.343.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a 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/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 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 8º 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).

- 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.
- 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 concorra 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.
- 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).
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.