

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-10-2014  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

### **DIRECTOR/A HOSPITAL INSTITUTO NACIONAL DEL TÓRAX SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

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° 32, 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.

#### **2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20%
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15%
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10%
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20%
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	15%
<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.

### **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 definir prioridades claves, en pos de una correcta ejecución de los procesos, facilitando la atención usuaria, el equilibrio financiero, la acreditación de calidad hospitalaria y la consolidación de su condición de establecimiento autogestionado en red. Capacidad para generar estrategias que permitan fortalecer el perfil de alta complejidad del Instituto, posicionándose como un referente cardio-quirúrgico y broncopulmonar para la Red Oriente y el país.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privado.

### **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 facilitar relaciones de complementariedad, estableciendo acuerdos y fortaleciendo las alianzas entre las distintas áreas, asegurando la participación de todos los actores del Instituto, con énfasis en una relación cercana y permanente con los demás establecimientos de la red local y la macrored, conduciendo sus intervenciones con las directrices propios del Servicio de Salud Metropolitano Oriente. Además, capacidad para fortalecer la formación docente en la especialidad y subespecialidad propia del establecimiento.

### **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/as 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 manejar con estrategia diferentes escenarios de trabajo interno, influyendo e impactando con sus decisiones y opiniones, promoviendo el trabajo en equipo entre las áreas médicas, quirúrgicas y administrativas, generando y ejecutando instancias de integración y coordinación, potenciando así relaciones de complementariedad. Además, capacidad exponer con convicción y adherir a los funcionarios del instituto, en pro de una misión compartida, resguardando un adecuado equilibrio entre las necesidades de los funcionarios, usuarios y del Servicio de 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.

Habilidad para generar estrategias de gestión orientadas al mejoramiento continuo, innovación y excelencia, visualizando y gestionando soluciones oportunas, asertivas y estratégicas, dentro del marco institucional. Así mismo, capacidad para responder en oportunidad a las necesidades de las áreas médicas, quirúrgicas y administrativas, integrando a los funcionarios de la institución en la generación de planes y proyectos.

## **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Oriente
Dependencia	Director/a Servicio de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Contribuir al desarrollo del Sistema Público de Salud, como líder en la atención de excelencia de personas con problemas de salud cardiopulmonares complejos, comprometido con el desarrollo de su capital humano, implementando la mejor tecnología sanitaria, centrado en la atención humanizada e integral de los pacientes, realizada por un equipo de personas altamente especializado y comprometido con los objetivos.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Roberto del Río, le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario autogestionado, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de autogestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
5. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. 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. Articulando en la red la coordinación de hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.

7. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
8. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.
9. Garantizar el cumplimiento de las prestaciones de Acceso Universal con garantías Explícitas en Salud (AUGE).
10. Implementar un modelo de gestión de actualización tecnológica de la red, generando planes de acción y coordinación, con el fin de garantizar la integración efectiva de los distintos sistemas, alineados con la estrategia del ministerio de salud.

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

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Posicionar al Instituto como referente nacional en patologías cardiopulmonares complejas, procurando la excelencia y oportunidad en la atención en su red y el país.</p>	<p>1.1. Generando e implementando un plan de desarrollo que fortalezca el perfil de alta complejidad del Instituto, manteniendo el rol de prestador cardio-quirúrgico y broncopulmonar para la Red Oriente y el país.</p> <p>1.2. Implementando un plan de gestión que asegure la acreditación Institucional.</p> <p>1.3. Consolidando el modelo de autogestión en el Instituto, contribuyendo al desarrollo armónico del establecimiento.</p> <p>1.4. Generando un plan estratégico que fortalezca la formación docente en la especialidad y subespecialidad.</p> <p>1.5. Generando estrategias de trabajo que aseguren la coordinación con la dirección del Servicio para el cumplimiento de los lineamiento ministeriales.</p>
<p>2. Optimizar la atención a los usuarios, asegurando la excelencia y seguridad y a la vez, facilitando la participación social.</p>	<p>2.1 Implementando y ejecutando un plan estratégico con énfasis en el trato usuario, aumentando su satisfacción.</p> <p>2.2 Implementando un plan estratégico de participación interna y ciudadana en el levantamiento de políticas y acciones de salud.</p>
<p>3. Lograr la mantención del equilibrio financiero, para dar respuesta oportuna y eficaz a las necesidades de la población.</p>	<p>3.1 Ejecutando estrategias que aseguren la oportunidad en el pago a proveedores.</p> <p>3.2 Ejecutando las acciones que permitan la disminución de la brecha de cuentas por cobrar.</p> <p>3.3 Generando y ejecutando un plan de gestión que mejore la eficiencia en el uso de los pabellones y camas.</p> <p>3.4 Generando un plan de trabajo para la adecuada valorización de las canastas de servicio.</p>
<p>4. Promover el trabajo en equipo entre las áreas médicas, quirúrgicas y administrativas, fortaleciendo el cumplimiento de la misión institucional.</p>	<p>4.1 Generando y ejecutando estrategias de integración y coordinación entre los equipos de las distintas áreas.</p> <p>4.2 Generando y ejecutando un plan estratégico, en el ámbito de la gestión de personas, que permita desarrollar relaciones de complementariedad y reconocimiento del impacto de los equipo para la Institución.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Metropolitano Oriente tiene jurisdicción sobre 9 comunas: Las Condes, Providencia, Ñuñoa, Vitacura, Lo Barnechea, La Reina, Peñalolén, Macul y la comuna insular de Isla de Pascua.

Este Servicio de Salud comprende una red de 8 establecimientos hospitalarios:

- Hospital del Salvador (Base adultos),
- Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisné,
- Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna (Base infantil),
- Instituto Nacional del Tórax,
- Instituto Nacional de Neurocirugía,
- Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda,
- Instituto Nacional de Geriátrica y
- Hospital de Hanga Roa.

Además, incluye el Centro de Referencia en Salud CRS Cordillera Oriente en Peñalolén y una red de 35 establecimientos de atención primaria, incluidos los 21 centros de Salud familiar CESFAM, 8 centros especializados de salud mental y Comunitarios COSAM, 5 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF) y 1 Posta Rural en Farellones.

La misión de este Servicio de Salud es "Articular, gestionar y desarrollar de manera participativa, eficiente y equitativa la Red Asistencial de Salud Metropolitana Oriente, con el propósito que ésta garantice una asistencia oportuna, integral, continua, eficaz y amable a su población usuaria, a través de procesos de trabajo de calidad, con un recurso humano capaz y comprometido, enfatizando la integración y complementación de sus prestadores públicos y privados, y la participación activa de la comunidad".

El Instituto Nacional del Tórax, integra la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, se define como autogestionado en red de alta complejidad desde enero del 2007.

La alta complejidad es definida por la nueva ley en cinco puntos que se indican a continuación:

- Dedicarse a la atención de una especialidad
- Ser Centro formador
- Realizar investigación clínica
- Ser centro de referencia nacional
- Tener alta complejidad técnica

El Instituto es actualmente centro de referencia nacional de las patologías torácicas de alta complejidad, lo que significa recibir pacientes derivados de cualquier centro hospitalario del país (tanto de atención pública como privada). Esto implica que existe un flujo constante de pacientes desde y hacia el hospital, pudiendo programar las asistencias y asegurar mejores y mayores prestaciones. A su vez, el ser centro de referencia presenta la fortaleza en el potencial de aprendizaje y stock de experiencia, así como en la imagen pública de ser un centro altamente especializado

En el año 2014 de acuerdo a orientaciones del Ministerio de Salud se estandarizó y clasificó las camas según nivel de cuidados y unidades funcionales a las que pertenecen, quedando con un total de 176 camas distribuidas de la siguiente forma:

AREAS FUNCIONALES	SERVICIOS CLINICOS	TIPO DE CAMAS	DOTACION	CAMAS EN TRABAJO
AREA MEDICO QUIRURGICO ADULTO INDIFERENCIADO	3° piso sector norte, hombres	Camas básicas	50	50
	3° piso sector sur, mujeres	Camas básicas	48	48
	4° piso sector norte, hombres y mujeres	Camas básicas	34	34
	Total camas básicas		132	132
UNIDAD DE PACIENTE CRITICO INDIFERENCIADO ADULTO	4° piso sector norte, hombres y mujeres	Cama UTI	13	13
	4° piso sector sur, hombres y mujeres	Cama UTI	16	16
	Total camas cuidados intermedios UTI		29	29
	5° piso sector sur, hombres y mujeres	Camas UCI	15	15
	Total camas Unidad de camas intensivas UCI		15	15
Total de camas Unidad de pacientes críticos adulto		44	44	

Dotación de camas, Resolución exenta N° 124, del 24 de enero 2014



El Hospital es un centro formador en pre y post grado de medicina, kinesiología, enfermería y nutrición. Así mismo es formador de especialistas en el área respiratoria de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Recibe becados extranjeros para ser formados en la especialidad y solicitudes de pasantías de alumnos de medicina, norteamericanos y europeos. Adicionalmente recibe solicitudes para impartir cursos de la especialidad en Latinoamérica.

Se destaca la participación de sus profesionales en variadas instancias tales como: Comités Científicos Nacionales; Congresos internacionales; Programas nacionales de promoción y prevención en salud, servicios y especialidades.

Finalmente es importante señalar que en el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director Servicio de Salud
- Director Hospital del Salvador
- Director Hospital Dr. Luís Tisné
- Director Instituto de Neurocirugía
- Director Instituto de Rehabilitación P.A.C
- Director Hospital Luís Calvo Mackenna
- Jefe Departamento de Auditoría del Servicio de Salud
- Subdirector Administrativo Hospital del Salvador
- Subdirector Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector Médico Hospital del Salvador
- Subdirector Médico Instituto de Neurocirugía
- Subdirector Médico Instituto Nacional del Tórax
- Subdirector Médico Hospital Luís Calvo Mackenna
- Subdirector Médico Servicio de Salud

**BIENES Y/O SERVICIOS**

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados por Instituto Nacional del Tórax:

Instituto Nacional del Tórax	Años		
	2011	2012	2013
Dotación de camas	186	186	186
Días Cama Disponibles	61.523	60.563	63.379
Días Cama Ocupado	52.384	44.009	46.389
Días de Estada	48.128	43.937	46.562
Promedio días de Estada	10,3	9,9	10,5
Promedio de camas disponibles	169	166	172
Índice ocupacional	85,1%	72,4%	73,1%
Índice de Rotación	27,9	27,4	25,8
Letalidad	4,7	4,9	4,6
Egresos	4.662	4.454	4.434
Consulta especialidades	32.664	32.003	30.966
Cirugías de Urgencias	194	125	211
Cirugías Mayores Electivas	2.269	1.776	1.977
Total Exámenes Laboratorio	321.188	337.879	386.740
Total Exámenes Imagenología	20.838	21.817	24.337
Total Exámenes Anatomía Patológica	3.862	3.255	5.002
% Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (GO tratamiento)	100%	100%	100%

Fuente: Departamento de Estadísticas y Gestión de la Información, DSSMO.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del Director/a del Hospital Instituto Nacional del Tórax, está compuesto por:

- **Subdirector/a Médico:** La Subdirección Médica comparte los valores, visión y misión de la Dirección del Instituto, colaborando en el cumplimiento y el desarrollo de las actividades asistenciales. Tiene la responsabilidad del quehacer de todos los servicios clínicos y de apoyo, y de las patologías GES que se atienden en la institución.
- **Subdirector/a Administrativo:** La subdirección Administrativa tiene como objetivo la gestión administrativa del Instituto, la que debe ajustarse a las políticas ministeriales. Reconociendo las variables críticas de los procesos, además de: identificar, describir, documentar, comparar, medir, mejorar, rediseñar e insertar los procesos de la organización. La gestión de procesos actúa sobre las variables que importan a los clientes y al Instituto: reducción de costos, disminución en los tiempos de atención o mejora de la calidad del servicio.
- **Subdirector/a Operaciones:** Subdirección encargada de promover la Gestión de Calidad, mejoramiento continuo y rediseño de procesos implicando la formulación y medición de indicadores de garantía de calidad en toda la organización y la implementación de metodología de los estudios de factibilidad económica y análisis orientado a mejorar, perfeccionar y optimizar los procesos.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** Su misión es proveer, integrar, mantener, desarrollar y conservar el potencial humano en un

ambiente sano y seguro, promoviendo permanentemente los principios y valores representativos del Instituto, con la finalidad de lograr los objetivos de este. Su Visión es ser líderes en la gestión del talento humano, sirviendo como referencia a otras instituciones de la red de salud, promoviendo de manera constante los valores institucionales en cada una de las acciones realizadas.

- **Subdirector/a Gestión del Cuidado:** Es una organización de enfermería que trabajando en equipo entregamos una atención humana integral y especializada de patologías cardiorrespiratorias complejas, realizando una atención de enfermería innovadora en la especialidad líder en calidad y reconocidos en la formación docente.
- **Jefe/a Auditoría:** Su misión es "Contribuir a salvaguardar los recursos y bienes que integran el Patrimonio del INT proveyendo al Director de un grado razonable de certeza con respecto al continuo mejoramiento de los sistemas de control interno y de gestión, con la finalidad de fortalecer la gestión clínica y administrativa orientada al cumplimiento de la Misión Institucional."
- **Gestión de la Información:** le corresponde Apoyar a la Dirección y equipo directivo del Instituto Nacional del Tórax en la toma de decisiones, a través de la entrega de información relevante, identificando brechas, generando informes y detección de procesos exitosos.

## CLIENTES INTERNOS

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

El principal cliente interno es el/la Director/a Servicio Salud Metropolitano Oriente.

El/la Director/a del Instituto deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo, y con las jefaturas de los servicios clínicos y secciones administrativas.

Establecerá vínculos de coordinación y trabajo con la red asistencial del Servicio de Salud, en orden a trabajar los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.

Asimismo, el Director/a deberá establecer espacios de participación y mantener una comunicación fluida con los comités asesores de manera de contribuir a la gestión y mejora continua del establecimiento.

**CLIENTES EXTERNOS**

EL/La Directora/a del Hospital Roberto del Río, tiene como principales clientes externos:

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

Asimismo se relaciona con las siguientes instituciones:

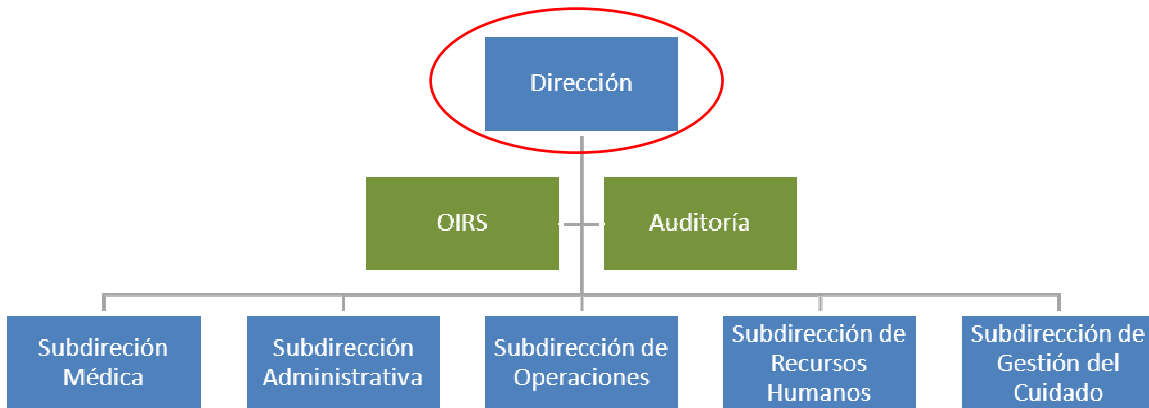
- Secretaría Regional Ministerial de Salud, Superintendencia de Salud, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).
- Directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud.
- Universidades con las cuales mantiene convenios docentes asistenciales.
- Directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud.
- Representantes legales y directivas de organizaciones sociales.
- Además, construye alianzas en beneficio del instituto con las autoridades políticas, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias y vecinales, voluntariado activo, medios de comunicación, universidades entre otras instituciones locales.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	546
Dotación total del Hospital	546
Dotación honorarios	19
Presupuesto que administra	\$18.014.231.000
Presupuesto del Servicio 2014	\$197.502.302.000

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Oriente. Información al año 2014.

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 5° 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 **\$3.365.000.-** 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.	\$2.167.283.-	\$1.950.554.-	\$4.117.837.-	\$3.381.223.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.764.925.-	\$2.488.432.-	\$5.253.357.-	\$4.180.749.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.648.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.156.494.-	\$1.940.845.-	\$4.097.339.-	\$3.366.439.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.365.000.-</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).