

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-07-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ernesto Livacic R.

DIRECTOR/A HOSPITAL EL PINO SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR

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° 34, 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 favorecerlos.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	10%
7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

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

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 diseñar e implementar 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 atención centrado en el usuario y mejorando la accesibilidad y resolutiveidad de la atención.

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 establecer conexiones, redes y alianzas estratégicas entre diversos actores del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

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

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

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 Sur
Dependencia	Directora del Servicio de Salud Metropolitano Sur
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital El Pino 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 Metropolitano Sur 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 El Pino le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por el proceso de articulación de la Red de Salud y la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento, asegurando sistemas de derivación, de referencia y contrareferencia centrados en el usuario.
2. Velar por la calidad de atención y la satisfacción de los beneficiarios, con el respeto a sus derechos y el buen trato, en la red, cumpliendo con las garantías explícitas de salud que son de responsabilidad del establecimiento.
3. Asegurar un proceso asistencial eficiente en su establecimiento, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Velar por la gestión efectiva de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la Red de Salud.
5. Ejecutar relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, representada por establecimientos de dependencia del Servicio de Salud y los centros de Atención Primaria municipales, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Desarrollar una gestión eficiente del establecimiento para la entrega de un servicio que responda a las necesidades de los beneficiarios.	1.1 Ejecutar y gestionar, óptima y equilibradamente, los recursos disponibles (Gestión Clínica Financiera). 1.2 Mejorar continuamente la gestión del Hospital, mediante el desarrollo y fortalecimiento del soporte tecnológico en forma integral.
2. Asegurar la oportunidad y calidad de la atención, con el objetivo de fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.	2.1 Generar una estrategia para resguardar la evolución del Hospital a una Institución de mayor complejidad. 2.2 Mantener y mejorar las políticas de calidad de atención y seguridad de la atención 2.3 Implementar procedimientos que permitan disminuir los tiempos de espera de los usuarios.
3. Incorporarse al fortalecimiento de la gestión en red, con el objetivo de mejorar la accesibilidad y resolutiveidad de atención a los beneficiarios.	3.1 Implementar e institucionalizar el funcionamiento de comités técnicos de gestión de red y comités GES.
4. Facilitar la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.	4.1 Generar un plan estratégico de acercamiento y consolidar instancias de participación interna y ciudadana en las políticas y acciones de salud. 4.2 Desarrollar planes de difusión y capacitación continua para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.

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.

La red del Servicio Metropolitano Sur cuenta con una población que asciende a 1.045.352 personas, de las cuales 974.861 personas se encuentran inscritas en el primer nivel de atención de salud, lo que representa el 93% de éstas.

El Servicio de Salud Metropolitano Sur tiene jurisdicción sobre las comunas de: Pedro Aguirre Cerda, San Miguel, La Cisterna, San Joaquín, La Granja, Lo Espejo, El Bosque, San Bernardo, Calera de tango, Buin y Paine.

La misión de este Servicio de Salud es "Ser una red de salud integrada cuyo objetivo principal sea lograr el mejor impacto sanitario en nuestra población asignada, mediante una gestión de excelencia, con un trabajo coordinado y centrado en las necesidades de nuestros usuarios, fomentando la participación social, el desarrollo de las personas que trabajan en la organización, la equidad y el uso eficiente de los recursos de la red."

Este Servicio de Salud comprende una red de 6 establecimientos hospitalarios públicos y 1 privado con convenio DFL 36:

Hospitales Públicos:

- Hospital Alta Complejidad Barros Luco – Trudeau (EAR)
- Hospital de Niños Alta Complejidad Exequiel González Cortes (EAR)
- Hospital El Pino Alta Complejidad (EAR)
- Hospital Mediana Complejidad Lucio Córdova
- Hospital Mediana Complejidad San Luis de Buin
- Hospital Psiquiátrico Mediana Complejidad El Peral

Hospital en Convenio DFL 36:

- Hospital Parroquial San Bernardo

El Hospital El Pino atiende a la población beneficiaria adulta e infantil de las comunas de El Bosque y San Bernardo, con 395.181 personas inscritas. Ambas comunas son jóvenes desde el punto de vista poblacional, siendo San Bernardo la comuna con población más joven del área sur.

La Comunidad de San Bernardo y el Bosque, se relacionan directamente con este Hospital, participando activamente en los comités de usuarios, realizando diversas demandas sobre la atención de salud, siendo un importante desafío para el establecimiento el potenciar la participación de la comunidad en la gestión del Hospital e integrarlos a través de la participación activa en la solución de los problemas de salud y generación de políticas.

Es un establecimiento que cuenta con una dotación de 965 funcionarios, 23 boxes de consulta, 291 camas y 9 boxes de procedimientos. Desde el 1° de enero del año 2008 se ha constituido en autogestionado, de acuerdo a las orientaciones de la Reforma de Salud y Acreditado en Calidad en el año 2013. Se compone de: 1 Hospital General, 1 Centro de Referencia de Salud (C.R.S.) de atención ambulatoria y 1 Servicio de Urgencia Adulto e Infantil.

El Centro de Referencia de Salud fue creado para atender de mejor forma la creciente demanda de atención en la población, producto del actual cambio en el perfil epidemiológico. Así, atiende a pacientes para procedimientos diagnósticos y terapéuticos que no requieren hospitalización, entregando atención ambulatoria de Traumatología Infantil, Cardiología, Neurología, Cirugía Infantil, Medicina Física, Medicina Respiratoria Infantil y Salud Mental.

El Pino ha desarrollado su condición de hospital asistencial docente con las Universidades de Santiago de Chile y Universidad Andrés Bello, tanto de alumnos de medicina como enfermería, e Instituto AIEP para capacitación de técnicos paramédicos. Así, la capacitación y el desarrollo de la docencia e investigación es un tema destacado dentro de la gestión de este establecimiento.

La misión del Hospital es ser "un establecimiento de salud pública de alta complejidad autogestionado en red, al servicio principalmente de la comunidad de San Bernardo y El Bosque, que ofrece prestaciones de carácter ambulatorio y hospitalizado con trayectoria de participación social y énfasis en el desarrollo académico, con un equipo comprometido, con sentido de pertenencia e innovador".

En su modelo de gestión, el Hospital El Pino ha priorizado el fortalecimiento de los Servicio de Urgencia, Cirugía, Medicina Pediatría y Psiquiatría. De igual modo, destaca el trabajo comunitario desarrollado, que redundo en un paulatino compromiso de la comunidad con el mejoramiento de salud en la población.

Con un equipo clínico especializado el Hospital y CRS El Pino brinda una atención en los servicios de Obstetricia y Ginecología (Maternidad), Neonatología, Pediatría, Medicina, Cirugía, Psiquiatría, UCI, UTI y un confortable y moderno Pensionado. Además, brinda un eficiente servicio ambulatorio a través de su Centro de Referencia de Salud (CRS), con una multiplicidad de prestaciones para control de especialistas y toma de exámenes de alta complejidad; a ello, se agregan modernos servicios de Laboratorio e Imagenología.

Detalle informativo del Hospital El Pino

Servicios y Unidades del área clínica :

Servicio de Medicina
Servicio de Cirugía
Servicio de Pediatría
Servicio de Ginecología y Obstetricia
Servicio de Psiquiatría
Unidad de Emergencia Adulto e Infantil
Pensionado.

Unidades de camas críticas:

UTI Unidad de Tratamiento Intermedio Adultos
UTI Unidad de Tratamiento Intermedio de Neonatología
UCI Unidad de Cuidados Intensivos de Neonatología
UCI Unidad de Cuidados Intensivos adultos

Unidades de apoyo clínico:

Laboratorio, Imagenología, Banco de Sangre.

Unidades de apoyo logístico:

Farmacia, Esterilización, SEDILE, Alimentación.

Unidades Administrativas:

Área RR.HH.: Personal, Capacitación.
Área Financiera y Administrativa: Recaudación, Admisión, Abastecimiento, Contabilidad, Estadística, Archivo e Informática.

Área Operaciones: Movilización, Mantenimiento, Servicios Generales.

El Hospital ha impulsado a través de sus Directivos, una estrategia de cambio en el modelo de gestión, basada en profesionalización del área administrativa, capacitación en Gestión y descentralización de ésta en el área Clínica y Administrativa, enfoque al usuario y aumento de la participación de los funcionarios en el desarrollo del Hospital.

El desarrollo en infraestructura con la remodelación de los servicios de urgencia Adulto e Infantil, Maternidad, Pediatría y Psiquiatría; la ampliación de la Unidad de Paciente Crítico, han permitido dar una mejor atención a los pacientes y sus familiares.

Además de mantener un equilibrio financiero, sin desatender a los pacientes, durante el año 2013 se logró la acreditación en calidad del Hospital.

Actualmente, el Servicio de Salud Metropolitano Sur enfrenta los siguientes desafíos:

- Optimizar oferta de atención cerrada y ambulatoria de la red asistencial.
- Diseñar estudios de la red asistencial.
- Instalar y gestionar la cultura de calidad, seguridad, trato y satisfacción de los usuarios.
- Consolidar aumento de cobertura de especialidades en hospitales.
- Liderar la gestión de inversiones del Servicio, a través de la reposición de los Hospitales Exequiel González Cortes, Barros Luco, San Luis de Buin y Centros de Atención Primaria de Salud.
- Fortalecer la Atención Primaria de Salud, especialmente en participación social y el trabajo intersectorial.

Por otra parte, debido al crecimiento demográfico de sus comunas dependientes San Bernardo y El Bosque, el cambio del perfil epidemiológico de sus habitantes, el Hospital El Pino debe incrementar progresivamente su complejidad, incorporando nuevas especialidades y tecnologías.

Cabe señalar que el Servicio de Salud Metropolitano Sur cuenta con los siguientes cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
- Subdirector/ Medico del Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento Auditoría.
- Director/a Atención Primaria.
- 6 Directores/as de Hospital.
- 2 Subdirector/a Médico de Hospital.
- 2 Subdirector/a Administrativo/a Hospital.

**BIENES Y/O
SERVICIOS***

ACTIVIDAD	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
Consultas Atención de Urgencia**	152.840	124.147	109.502
Consultas Especialidades	85.694	82.082	83.044
Intervenciones Quirúrgicas Mayores***	7.985	8.327	8.477
Total Partos****	4.355	4.226	3.908
Nº Cesáreas	1.528	1.636	1.534
% Cesáreas	35,1%	38,7%	39,3%

INDICADORES HOSPITALARIOS AÑO 2013:

INDICADORES	Hospital El Pino
Nº Camas (Dotación)	291
Nº Egresos	15.691
Índice Ocupacional	86,6%
Promedio Días de Estadía	6,1

**La baja en Consultas de Urgencia, se debe a una mejor resolución en APS (SAPUS/Centros de Salud). El énfasis del modelo de atención implica baja progresiva de consultas de urgencias hospitalarias, ya que el 70% de las consultas de las UEH del país, pueden ser resueltas en APS.

***El esfuerzo ha estado centrado en un aumento de producción quirúrgica.

****La natalidad en general en el país tiende a la baja y en este no es la excepción.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del o la Director/a Hospital El Pino está conformado por:

- **Dirección CRS:** le corresponde participar directamente en la gestión asistencial de atención ambulatoria, siendo las principales funciones asesorar y colaborar con el/la directora/a del Establecimiento en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud, y en la supervisión de las actividades de orden asistencial, coordinar, supervisar y controlar la actividad ambulatoria de todos los servicios clínicos y unidades de apoyo del establecimiento.
- **Subdirección Médica:** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la directora/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de Salud, y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento. Coordinar, supervisar y controlar los servicios clínicos y unidades de apoyo del hospital así como las funciones de apoyo profesional y de colaboración médica en el establecimiento.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Le corresponde participar directamente en la gestión específica del establecimiento en materias de abastecimiento, finanzas, recursos humanos e información para la gestión, siendo las principales funciones, elaborar y proponer a el/la directora/a los programas relativos a las materias del área, de acuerdo con las políticas, planes y normas aprobadas por las autoridades del sector, planificar, organizar, coordinar,

supervisar y evaluar la utilización de los recursos humanos, financieros y físicos del establecimiento, para prestar apoyo a la gestión técnica y asistencial, participar en la administración y gestión de los recursos del establecimiento, en la forma establecida, según normativa y facultades vigentes, asesorando al Director en las materias de su competencia.

- **Subdirección Gestión del Cuidado:** Le corresponde la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.

Este equipo es el responsable de las decisiones operativas y estratégicas de mayor impacto en la institución. Además, el/ la Director/a del Hospital se relaciona con toda la dotación a través de su equipo directo.

El/ La Director/a trabaja con los funcionarios de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:

- Comité Bipartito de Capacitación
- Comité de Abastecimientos
- Comité de Antibióticos
- Comité de Calidad
- Comité de Ética
- Comité de Farmacia
- Comité de Infecciones Intrahospitalarias (I.I.H.)
- Comité de Nutrición Parenteral
- Comité de Recursos Humanos
- Comité Paritario

CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a del establecimiento deberá relacionarse con cada uno de los subdirectores a su cargo y además tendrá una interacción continua con las jefaturas de los servicios clínicos, las unidades de apoyo y las secciones administrativas.

Además, los comités asesores requerirán del/la Director/a una comunicación fluida y los espacios de participación para poder contribuir a la gestión.

Entre los clientes internos al Hospital a su cargo, destaca la relación que mantiene con los gremios de los trabajadores de la salud:

- FENATS (Federación Nacional de Trabajadores de la Salud),
- Asociación de Funcionarios
- FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales de la Salud),
- ASENF (Asociación de Enfermeras (os))

- Colegio Médico, Colegio Enfermeras.

A pesar que los voluntariados no forman parte de la estructura organizacional formal, ellos realizan una importante labor en el recinto asistencial, por lo que los lazos de comunicación diaria con ellos se hacen indispensables, especialmente con las Damas de la Fraternidad y Damas de Rojo, Azul y Blanco Filial El Pino.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Director/a participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su red asistencial en atención primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Universidades y Centros de Estudio Superior. Los principales clientes externos del Director/a del establecimiento son su población beneficiaria.

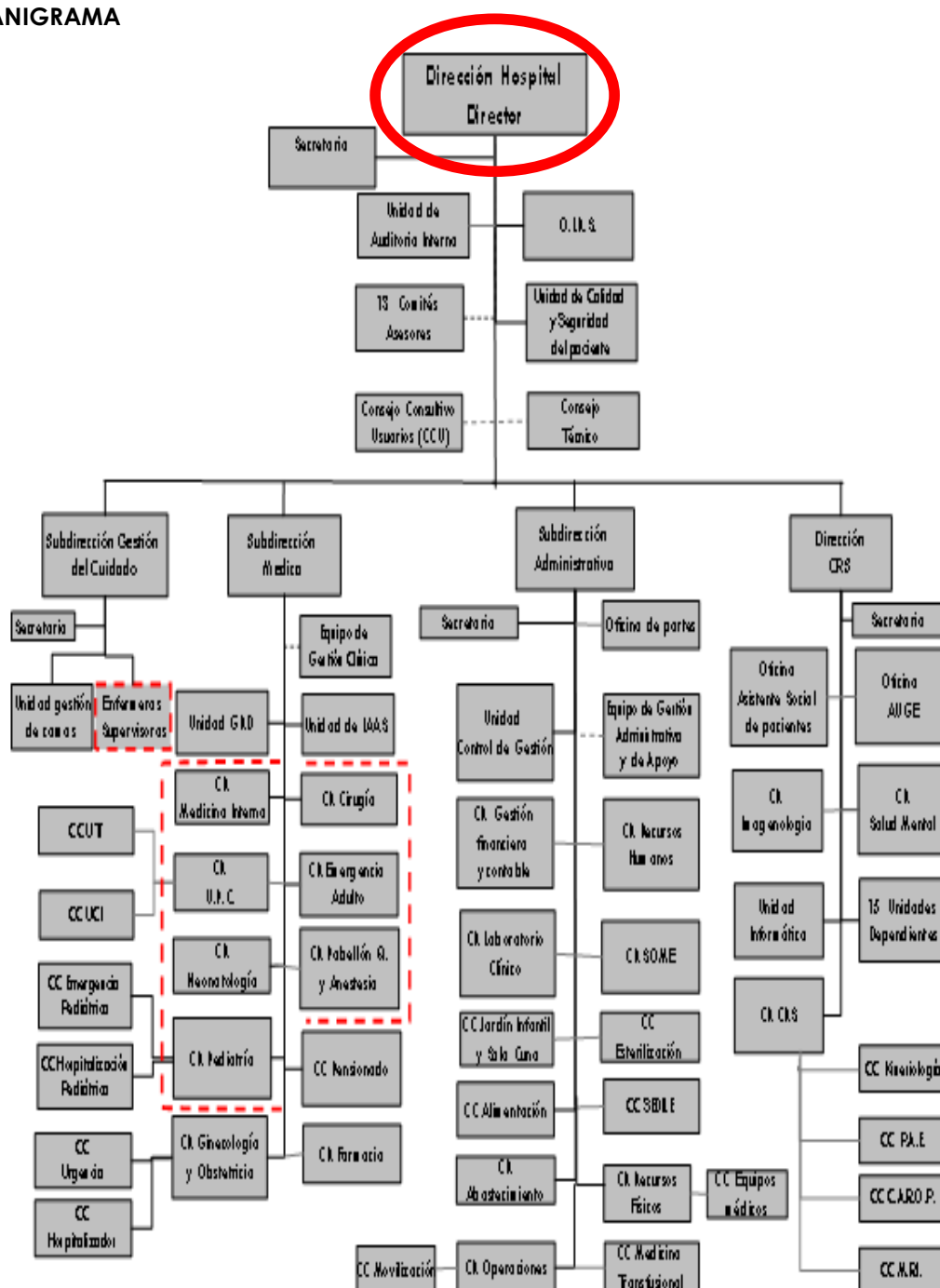
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1057
Dotación Total del Servicio	965
Nº de Personas a honorarios del Servicio	92
Presupuesto que administra	\$ 19.458.280.000
Presupuesto del Servicio 2014	\$ 215.273.837.000

Servicio de Salud Metropolitano Sur - Presupuesto 2014

Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2014

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 **\$3.082.000.-** 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.	\$1.972.553.-	\$1.775.298.-	\$3.747.851.-	\$3.096.760.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.505.341.-	\$2.254.807.-	\$4.760.148.-	\$3.876.228.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.357.000.-
No Funcionarios*	Todos los meses	\$1.962.376.-	\$1.766.138.-	\$3.728.514.-	\$3.081.871.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.082.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, 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 candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director(a) y de Subdirector(a) Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo Público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo periodo 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).