

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-08-2014

DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

1. REQUISITOS LEGALES

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

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 16 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 15% |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20% |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 20% |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10% |
| A5. LIDERAZGO | 15% |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10% |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10% |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

Habilidad para visualizar el contexto de la red a su cargo, y aquellas situadas en su entorno, a fin de generar soluciones duraderas en materias de salud para la población beneficiaria del servicio.

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. Capacidad para diseñar e implementar sistemas de monitoreo y control de tareas y procedimientos, dirigiendo el conjunto de medios disponibles para la toma de decisiones oportuna a fin de mejorar la gestión.

Habilidad para sistematizar, coordinar y priorizar decisiones dentro de la red a su cargo, manteniendo y mejorando el cumplimiento y la calidad de los planes, programas y/o estrategias sanitarias y financieras, velando por la satisfacción usuaria y la implementación de las líneas programáticas gubernamentales.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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 potenciar la red bajo su jurisdicción, coordinando de manera efectiva relaciones de complementariedad y alianzas estratégicas, ya sea en los establecimientos de su red y los diferentes niveles de atención, como también en los servicios de salud colindantes a su territorio. Capacidad para comunicarse y relacionarse activamente con la comunidad del servicio de salud, vinculándose y comprometiéndola con el desarrollo del servicio.

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, debiendo adaptar, de ser necesario, sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales, a fin de iniciar la reconstrucción y orientar los objetivos al cumplimiento de las metas sanitarias del país.

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 potenciar una estrategia respecto a un modelo de gestión de personas institucional, con foco en el trabajo en equipo y el diálogo de los diferentes integrantes de red, fortaleciendo la complementariedad entre las áreas administrativas y clínica, y los distintos establecimientos.

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 formación y/o experiencia en gestión estratégica de organizaciones de salud, públicas o privadas.

Se valorará contar con experiencia en manejo de redes, idealmente en redes asistenciales.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|-----------------------------|
| Nivel Jerárquico | I Nivel |
| Servicio | Servicio de Salud Aconcagua |
| Dependencia | Ministro/a de Salud |
| Ministerio | Ministerio de Salud |
| Lugar de Desempeño | San Felipe |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Servicio de Salud Aconcagua, le corresponde articular una red de salud, gestionando los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo, basada en la participación de los distintos actores, promoviendo la equidad en el acceso a los servicios, a fin de asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Servicio de Salud Aconcagua, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud en el territorio, en el ámbito de las materias sanitarias.
2. Determinar para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
3. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Aconcagua, avanzando en la superación de brechas con criterios de equidad.
4. Velar por la integración de la Red Asistencial asegurando sistemas adecuados de derivación, de referencia y contra-referencia centrados en el usuario.
5. Velar por la calidad de atención y la satisfacción de los beneficiarios, con el respeto a sus derechos y el buen trato, en las redes.
6. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los establecimientos de salud de la red bajo su dependencia; la forma en que éstos se relacionarán entre sí, cómo se vinculan con los establecimientos auto-gestionados y, los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su gestión y gestión en la Red.
7. Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores.
8. Ejecutar las políticas de inversión, de gestión financiera y elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y además formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
9. Liderar el proceso de modernización de la red, desarrollo del soporte tecnológico, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|---|---|
| <p>1. Fortalecer la red asistencial pública del territorio, para mejorar la accesibilidad y resolutivez de atención de los establecimientos bajo su jurisdicción.</p> | <p>1.1. Implementar los comités técnicos y comités GES (Garantías Explícitas de Salud).</p> <p>1.2. Implementar el monitoreo de las acciones de salud, su impacto sanitario en los beneficiarios de la red asistencial y la gestión de las listas de espera.</p> <p>1.3. Generar un plan estratégico, que mejore la coordinación e integración del servicio en la macro red , el cual considera un hospital psiquiátrico y los hospitales de San Camilo y San Juan de Dios.</p> |
| <p>2. Asegurar la oportunidad y calidad de atención a sus beneficiarios, realizando las mejoras pertinentes para ello.</p> | <p>2.1 Implementar la política de calidad y seguridad de la atención en los distintos establecimientos de la red pública.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar una estrategia respecto a un modelo de gestión de personas institucional con foco en la gestión de competencias.</p> |
| <p>3. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos de la red a su cargo.</p> | <p>3.1 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero y la administración de la deuda.</p> <p>3.2 Desarrollar un plan de fortalecimiento de la capacidad formadora de su red en el marco de las políticas nacionales de formación de especialistas.</p> |
| <p>4.- Facilitar la participación ciudadana en el diseño, gestión y/o evaluación de las políticas y/o programas del servicio, a fin de mejorar la calidad, legitimidad e impacto de dichos programas en la salud de la población.</p> | <p>4.1 Generar y consolidar procesos e instancias de participación ciudadana en las políticas y/o programas del servicio de salud.</p> <p>4.2 Informar y capacitar a la comunidad continuamente en materias de políticas públicas de salud, fortaleciendo un rol activo para la ejecución y evaluación de dichas políticas.</p> |
| <p>5.- Implementar el plan de inversiones del sector, asegurando la ejecución de los proyectos sectoriales definidos en dicho plan.</p> | <p>5.1 Generar un plan de trabajo, con los directivos y administradores de la red, para desarrollar la cartera de inversiones de Atención Primaria de Salud (su desarrollo, monitoreo y ejecución) que involucra CESFAM (Centro de Salud Familiar), y SAR (Servicio de Urgencia de Alta Resolución).</p> <p>5.2 Diseñar estrategias para Involucrar activamente a los equipos y comunidad en la ejecución del plan de inversiones a nivel de la red de atención primaria.</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.

La Región de Valparaíso es la tercera región más poblada del país, con 1.826.937 habitantes, según proyección del INE para el año 2014, lo que representa el 10,3% de la población nacional. Es una región eminentemente urbana pues sólo un 8,5% de sus habitantes reside en zonas rurales. Se encuentra dividida en 8 provincias y 38 comunas, concentrando en las provincias de Valparaíso y Marga Marga el 56% del total de los habitantes de la región. A nivel comunal, la población varía de 817 personas en Juan Fernández a 291.760 en Viña del Mar. Considerando la superficie del territorio regional, la densidad poblacional es de 106,12 habt/kms², presentando una mayor densidad en las comunas colindantes a la capital regional, que forman la conurbación urbana Gran Valparaíso.

La Región de Valparaíso presenta indicadores de pobreza e indigencia que superan a los porcentajes nacionales, con una pobreza total de 15,3%, 1,6 puntos porcentuales más que el promedio país.

La jurisdicción del Servicio de Salud Aconcagua cuenta con las provincias de San Felipe (seis comunas) y la provincia de Los Andes (cuatro comunas).

El Servicio de Salud Aconcagua cuenta para el año 2014 con una proyección de Población INE de 274.529 habitantes, que corresponde al 1,5% de la Población proyectada para el País

(17.711.004 habitantes).

La población inscrita validada FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, Dependiente de Servicio de Salud y Delegados asciende a 150.056 personas inscritas, que corresponde al 55% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (274.529 hab.)

La realidad demográfica y epidemiológica es similar en todas las comunas de la provincia, existiendo un alto nivel de concentración de población urbana. Existe una buena red de caminos que permite una adecuada conexión entre los establecimientos para efectos de derivación a los polos de desarrollo presentes en los hospitales de mayor complejidad.

| REGION DE VALPARAISO | | |
|--|------|----------------------|
| Indicadores del Estado de Salud | | |
| | País | Región de Valparaíso |
| Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.) | 5,7 | 6,5 |
| Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos) | 7,4 | 7,4 |
| Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.), 2008 | 14,7 | 13,5 |

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

| REGION DE VALPARAISO | |
|--|----------------------------|
| Grandes Grupos de Causas de Muerte, | Tasa *100.000 hbts. |
| Enfermedades del sistema circulatorio | 198 |
| Tumores Malignos | 160,9 |
| Enfermedades del sistema respiratorio | 62 |
| Enfermedades del sistema digestivo | 46,2 |
| Causas externas | 41,8 |

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS)

En la Región se observa una Tasa de Mortalidad General superior a la del país. Respecto de la Tasa de Natalidad, esta es inferior al promedio país.

El Servicio ha impulsado una política de complementariedad en la red asistencial, en especial entre el Hospital San Camilo de San Felipe y el Hospital San Juan de Dios de Los Andes, que poseen diferentes polos de desarrollo en cuanto a las especialidades no básicas y subespecialidades de la medicina y de la odontología.

La misión del Servicio de Salud Aconcagua es contribuir a mejorar el nivel de salud de las personas del Valle de Aconcagua, a través del desarrollo de una Red Asistencial coordinada e integrada. Actualmente, el Servicio de Salud Aconcagua enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

1. Asegurar el funcionamiento de las redes y macroredes asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por el hombre.
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red del Servicio de Salud, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.
3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutivez e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitario, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
5. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.
6. Incrementar el control social, la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.

La red de salud de la provincia de Aconcagua está integrada por:

| Tipo de Establecimiento Aconcagua | Número |
|-----------------------------------|--------|
| Posta de Salud Rural (PSR) | 13 |
| Consultorio General Rural (CGR) | 4 |
| Consultorio General Urbano (CGU) | 2 |

| | |
|--|-----------|
| Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF) | 3 |
| Centros de Salud Familiar (CESFAM) | 7 |
| Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) | 1 |
| Centro de Salud Mental | 0 |
| Establecimiento Baja Complejidad | 2 |
| Establecimiento Mediana Complejidad | 1 |
| Establecimiento Alta Complejidad | 2 |
| Oficina Sanitaria | 1 |
| Total | 38 |

Fuente de Información: Departamento de Estadísticas en Salud DEIS, Septiembre 2013

Destaca el Hospital Psiquiátrico de Putaendo, el cuál se caracteriza por poseer pacientes de alta complejidad, así como ser un centro de referencia en la materia.

Destacan la existencia de inversiones en atención primaria y el reforzamiento de las especialidades en la red asistencial.

Cabe señalar que junto al Director/a del Servicio de Salud, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Subdirector/a Administrativo de Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- 4 Director/a de Hospital
- 2 Subdirector/a Médico/a Hospital
- Director de Atención Primaria

**BIENES Y
SERVICIOS**

| ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD ACONCAGUA AÑO 2011 - 2013 | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Información de Actividades | 2011 | 2012 | 2013 |
| Consultas Morbilidad APS | 264.954 | 267.772 | 244.280 |
| Consultas Especialidad APS | 2.526 | 3.559 | 1.723 |
| Consultas Especialidad Hospital | 144.037 | 126.985 | 122.274 |
| Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad | 177.462 | 181.915 | 177.996 |
| Consultas de Urgencia APS | 173.514 | 192.992 | 185.543 |
| Partos | 3.696 | 3.611 | 3.539 |
| Cesáreas | 1.872 | 1.969 | 1.995 |
| Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas | 2.376 | 2.483 | 2.281 |
| Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas* | 9.892 | 10.114 | 10.266 |

EQUIPO DE TRABAJO

El Director/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de tres Subdirectores/as:

- **Subdirector/a Médico (Gestión Asistencial):** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial, considerando la atención primaria, la atención prehospitalaria y los hospitales de mayor y menor complejidad y el hospital psiquiátrico.
- **Subdirector/a Administrativo (Recursos Físicos y Financieros):** centrado en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.
- **Subdirector/a de las Personas:** cuyo rol es la gestión y desarrollo de las personas por medio de políticas en torno al ciclo de vida laboral del trabajador y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables y armoniosos.

Asimismo, conformaran su equipo tres Jefes de Departamentos :

- **Jefe/a Departamento Auditoría:** centrado en el control y evaluación de los procesos y en el apoyo para la implementación de planes de mejora.
- **Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
- **Jefe/a Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas:** cuyo rol es la de asesorar al Director/a en su relación con los medios de la región y el manejo de la comunicación interna y externa de la organización, además de impulsar acciones de participación social en salud.

Además, cuenta con el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) y con el Comité Técnico Consultivo como instancias asesoras.

También son parte de su equipo de trabajo los directores de hospital y consultorios dependientes, cuyo rol es actuar en el marco de las políticas que emanan del Gestor de Red en el marco de los desafíos del sector público de salud.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y Establecimientos de Atención Primaria que dependen del Servicio de Salud y todos los funcionarios del Servicio de Salud de Aconcagua.

CLIENTES EXTERNOS

Para el/ la Director/a el principal cliente es la población beneficiaria de la Red Asistencial del Servicio de Salud.

Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.

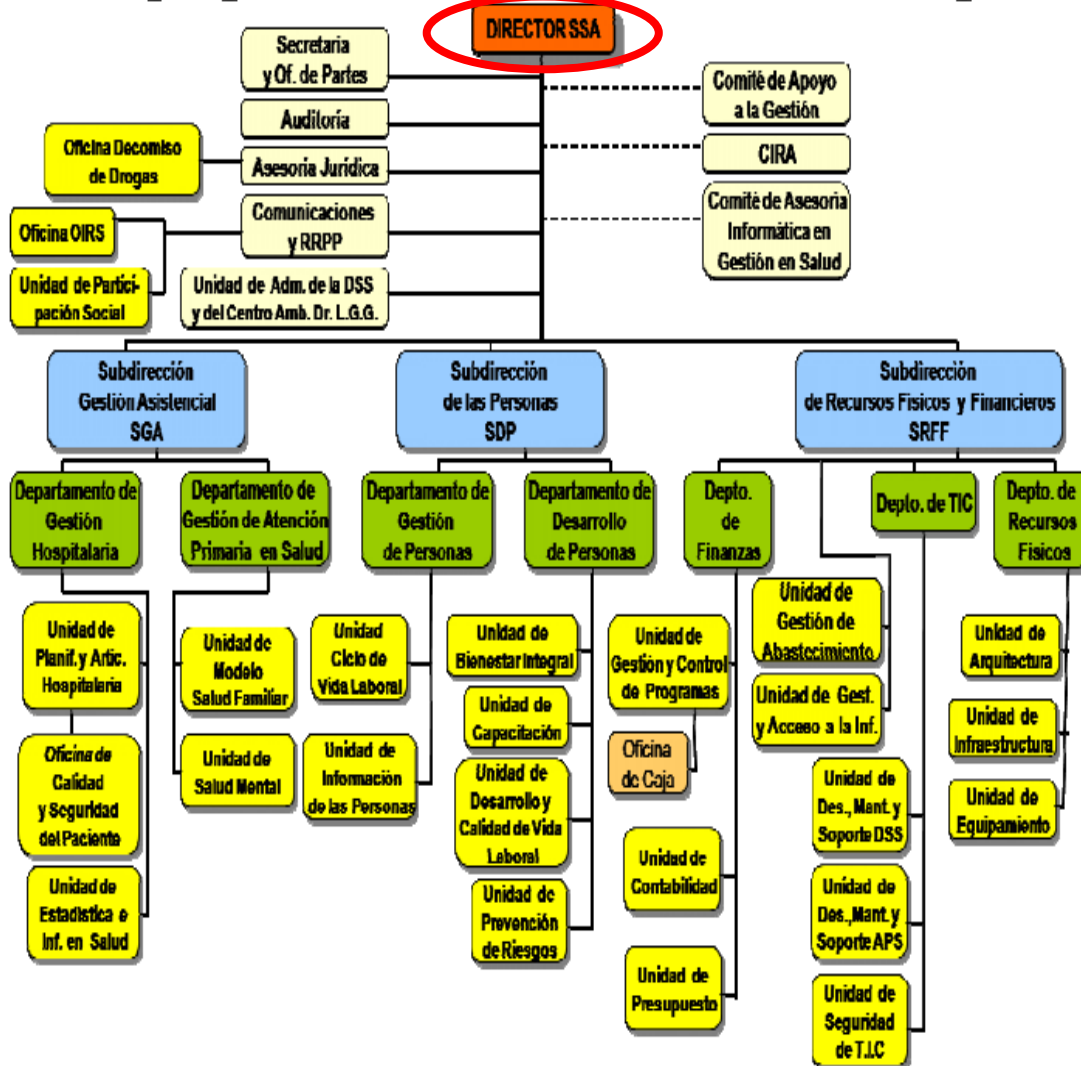
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|------------------------------------|------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 2.237 |
| Dotación Total del Servicio | 2.237 |
| Personal honorarios | 389 |
| Presupuesto que administra | \$56.831.170.000 |
| Presupuesto del Servicio 2014 | \$56.831.170.000 |

Fuente: Informe DIPRES marzo 2014 y Ley de Presupuestos 2014 www.dipres.cl

ORGANIGRAMA

Organigrama Dirección Servicio de Salud Aconcagua



RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° 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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.986.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 70% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.824.850.- | \$1.977.395.- | \$4.802.245.- | \$3.912.461.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.812.304.- | \$2.668.613.- | \$6.480.917.- | \$5.080.817.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.302.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.812.002.- | \$1.968.402.- | \$4.780.404.- | \$3.897.260.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.037.211.- | \$2.126.048.- | \$5.163.259.- | \$4.163.727.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$3.986.000.- |

***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 14,25% 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 recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario por un 3,25% sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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/la Ministro/a de Salud. 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 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.