

**DIRECTOR/A HOSPITAL DR. GUSTAVO FRICKE
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Viña del Mar

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

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

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 15, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Hospital Dr. Gustavo Fricke:

"Somos el Hospital Público más complejo de Regiones, auto gestionado en red, acreditado, formador, referente nacional, comprometido con la salud de las personas."

Visión:

"Ser un Hospital con atención de calidad centrado en las personas".

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno laboral de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Gustavo Fricke, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población.

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.

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

El mayor desafío para el Servicio, consiste en la reposición de sus 3 hospitales de mayor complejidad con las naturales consecuencias que ello supone para la red de salud en su conjunto, tanto en materia de infraestructura, equipamiento, pero muy principalmente en materia de gestión de personas (especialidades médicas).

Los esfuerzos del Hospital Base del SSVQ se orientan en mejora continua del trato, la calidad de la atención y seguir siendo un importante centro formador de

especialistas, además, se intensificará este esfuerzo, con la puesta en marcha de su nueva infraestructura.

CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio de Salud Viña del Mar -Quillota 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 Martín de Quillota se vincula con el Ministerio de Salud, a través del Servicio de Salud Viña del Mar -Quillota.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar -Quillota está constituida por:

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

Los Hospitales asociados a esta red son:

1. H. Gustavo Fricke.
2. H. San Martín de Quillota.
3. H. de Quilpué.
4. H. de Petorca.
5. H. de Quintero.
6. H. de Cabildo.
7. H. de La Ligua.
8. H. de Limache.
9. H. de La Calera.
10. H. de Villa Alemana.
11. H. Geriátrico de Limache.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

El Hospital Dr. Gustavo Fricke es un hospital de Alta Complejidad y Autogestionado, siendo además el establecimiento de mayor complejidad de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

El año 2014 obtuvo la certificación de Hospital Acreditado en Calidad.

Es Centro de Referencia Nacional de Trasplante Cardíaco y Cirugía Cardiovascular – siendo pionero en el país en la realización de una moderna cirugía, conocida como la instalación de corazones artificiales, permitiendo dar a pacientes de diversas localidades una mejor atención a la espera de un trasplante cardíaco- además de recibir las derivaciones de toda la Red en Hematooncología Infantil, Fisurados y de Prematuro extremo.

El Hospital Fricke cuenta con 440 camas distribuidas en 345 de cuidado básico, 17 para pacientes con patologías agudas y 78 para pacientes críticos. Además su dotación de personal está compuesta por 1.605 personas: 263 médicos, 577 técnicos, 348 profesionales, 12 químicos farmacéuticos, 22 odontólogos, 202 auxiliares y 171 administrativos.

Posee servicios de apoyo Diagnóstico como Imagenología, Endoscopia, Hemodinamia, Medicina Nuclear, Anatomía Patológica, Laboratorio y Unidad de Medicina Transfusional (Banco de Sangre). Cuenta con Unidad de Pacientes Críticos Adultos, Infantil, Neonatológico y Cardiovascular y servicios básicos de Obstetricia y Ginecología, Medicina Adultos, Pediatría, Urología, Cirugía Adultos, Cirugía Cardiovascular. Cuenta con todas las especialidades médicas, salvo neurocirugía

Además, posee un Servicio de Medicina Ambulatoria y Hospitalización Domiciliaria, Servicio de Farmacia para hospitalizados y pacientes ambulatorios, Consultorio de Especialidades, Fisiatría y Rehabilitación.

Posee Unidad de Urgencias Adultos, Infantil y Gineco-obstétrica, además de una Unidad de Pabellones y Anestesia con Unidad de Recuperación las 24 horas.

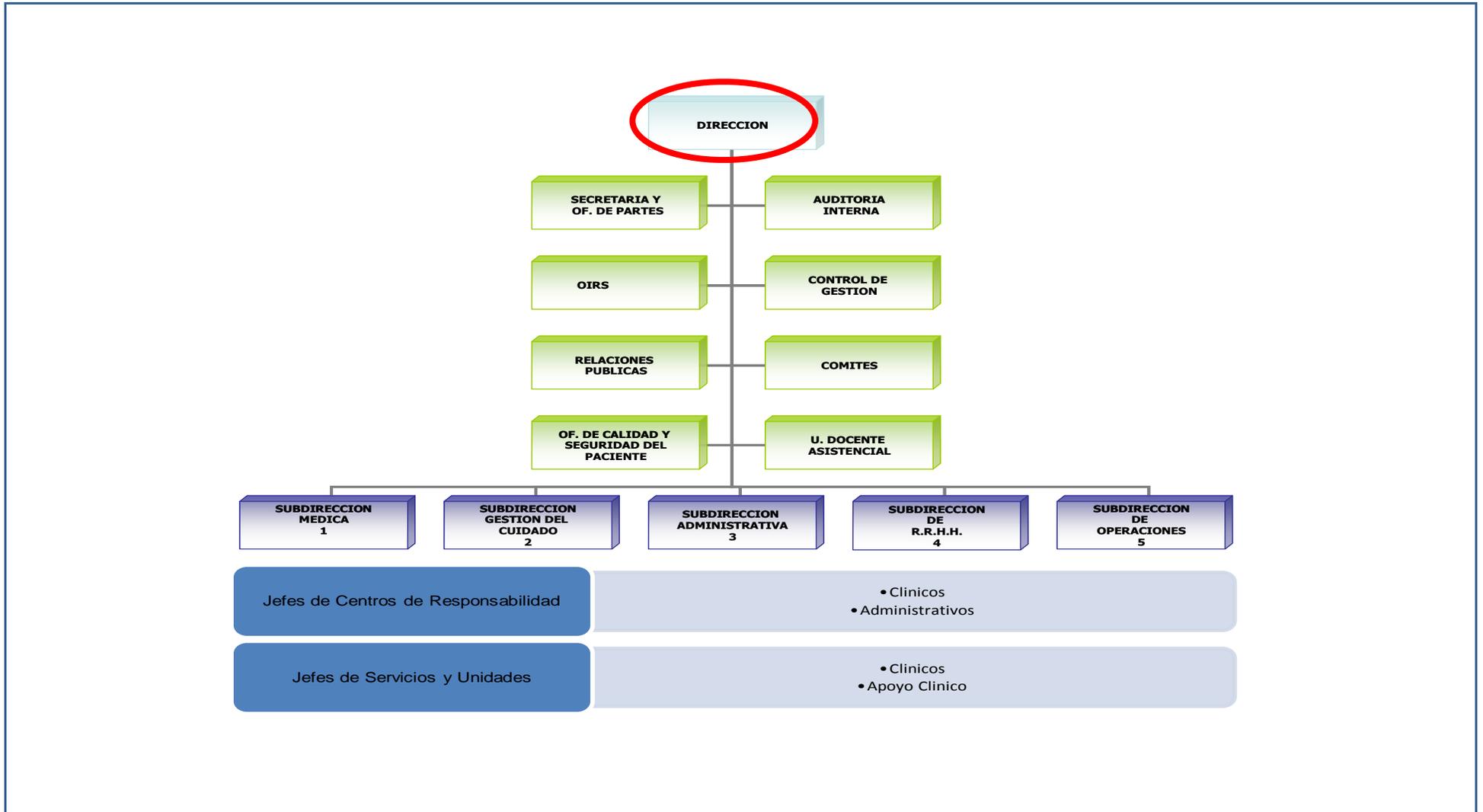
Actualmente se encuentra en construcción un nuevo edificio para el hospital que involucra una inversión de 130.000 millones de pesos y se espera esté inaugurado a fines del año 2017. Esta nueva infraestructura significará un aumento de 4576 horas médicas, 84 cargos médicos (ley 15.076) y 737 funcionarios de la ley 18.864.

Las actividades y servicios entregados por el Hospital se resumen en el siguiente cuadro:

Actividades	2013	2014	2015
Días Cama Disponibles	164.160	165.974	168.750
Días Cama Ocupado	151.105	152.588	155.980
Días de Estada	150.881	152.567	154.641
Egresos	21.742	21.171	22.118
Total Consultas de Especialidad Realizadas	150.657	145.938	140.052

Partos sin cesáreas	1.654	1.776	1.697
Cesáreas	939	895	877
Pabellones Existentes	13	13	13
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas	17.854	15.972	18.282
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	13.840	11.788	10.060
Actividad Valorizada (sin compras de servicios)	24.618.393.849	24.763.586.150	27.201.877.350

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1559
Horas Medicas Ley 19.664	7.134
Nº Cargos Ley 15.076	145
Personal a Honorarios	340 (ley 18.834= 180 cupos; ley 19.664 y 15.076=160 cupos)

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	64.159.572.000
Presupuesto de Inversión	No definido aún

**2.6.3 COBERTURA
TERRITORIAL**

El Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota tiene una extensión geográfica de 7.506 km² y cuenta para el año 2013 con una proyección de población INE de 1.057.885 habitantes, que corresponde al 6% de la Población proyectada para el País (17.556.815 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, Dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 715.628 personas inscritas, que corresponde al 67.7% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (1.057.885 hab.).

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

El Hospital Dr. Gustavo Fricke se encuentra ubicado en la provincia de Valparaíso, en la comuna de Viña del Mar.

Es el hospital base del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, por lo que su población beneficiaria asciende a unas 800.000 personas aproximadamente, distribuidas en las 18 comunas del área jurisdiccional del Servicio de Salud. Otorga atención de especialidades médicas a los beneficiarios del área de Viña del Mar y borde costero, cuya población aproximada es de 390.000 beneficiarios. Es el centro de referencia de subespecialidades para toda la Red del Servicio de Salud.

Otorga atención de paciente crítico pediátrico para los Servicios de Salud Viña del Mar - Quillota y Aconcagua, de paciente crítico adulto para área costera y de paciente crítico neonatal para todo el servicio de salud. Corresponde a la macro red zona centro norte para cirugía cardíaca, siendo un centro hospitalario público que otorga la prestación trasplante cardíaco en el país (Macro red nacional trasplante cardíaco).

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

- Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
- Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, integración de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
- Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, la red pública-privada, instituciones de educación y otras instituciones del inter-sector.
- Liderar la transformación de la cultura organizacional formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Fortalecer la gestión del establecimiento, en sus ámbitos organizacionales y asistenciales para lograr la gestión de calidad centrada en las personas.</p>	<p>1.1 Desarrollar estrategias de gestión clínica, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos de la institución, fortaleciendo la oportunidad y calidad de atención de sus beneficiarios.</p> <p>1.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero y optimizar el uso de recursos del establecimiento.</p> <p>1.3 Elaborar y ejecutar el plan de gestión de personas, en concordancia con las políticas de personal del Ministerio de Salud y la planificación estratégica del Servicio.</p> <p>1.4 Implementar estrategias de comunicación efectiva entre los gremios del sector y el equipo directivo que permitan mantener un adecuado clima laboral.</p> <p>1.5 Mantener 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>1.6 Diseñar e implementar un plan para llevar a cabo con éxito la ejecución de las obras de ampliación del hospital, el traspaso de los funcionarios y la adaptación de los procesos operacionales a las nuevas dependencias, para mantener la continuidad y calidad de las prestaciones de salud.</p>
<p>2. Optimizar la integración del establecimiento en la red de Servicio, favoreciendo la entrega de prestaciones de salud integrales, oportunas y de calidad para sus beneficiarios.</p>	<p>2.1 Generar un plan de trabajo, en el ámbito de integración de la red asistencial de referencia y contra-referencia, para mejorar el acceso y la resolutivez en la red hospitalaria.</p> <p>2.2 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación entre la Atención Primaria y la red de salud del Servicio.</p> <p>2.3 Generar estrategias para garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>2.4 Diseñar y ejecutar un modelo de gestión orientado a la reducción de los tiempos de espera.</p>

<p>3. Fortalecer la participación social en la gestión del Hospital.</p>	<p>3.1 Fortalecer 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>3.2 Generar un plan de participación interna y ciudadana, en las políticas y acciones de salud, propias del establecimiento.</p> <p>3.3 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo orientado a desarrollar competencias en los equipos, para el trabajo con la comunidad.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Dr. Gustavo Fricke, de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento de acuerdo a la realidad epidemiológica de la población beneficiaria.</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.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o gerencia en instituciones públicas o privadas de similar complejidad.</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, movilizand o 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>	20%
<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>	15%
<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>	10 %
<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	2.044
Presupuesto que administra	64.159.572.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Hospital Dr. Gustavo Fricke está conformado por:

- Subdirector/a Médico/a: su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de los jefes de centros de responsabilidad del área clínica, jefes de servicios clínicos, jefe de Consultorio Adosado de Especialidades (CAE) y Unidades de Emergencia. Asimismo realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio, pabellón y otras similares).
- Subdirector/a Administrativo/a: su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor las unidades de apoyo administrativo, como contabilidad, comercialización y adquisiciones.
- Subdirector/a de Recursos Humanos: su principal función es asesorar al director/a en materias de recursos humanos. Planificar, dirigir, coordinar y supervigilar el funcionamiento de todas las áreas relativas a la gestión de personas.
- Subdirector/a de Gestión del Cuidado: su principal función es supervisar el cumplimiento de las acciones de atención directa a las personas en los servicios clínicos, especialmente en lo referente al accionar de los/as funcionarios/as de los equipos de enfermería.
- Subdirector/a de Operaciones: cuya función es gestionar las áreas de apoyo logístico entre las que se cuentan; equipamiento médico e industrial, alimentación, mantención y servicios generales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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

- El/La Directora/a del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera - presupuestaria y de recursos humanos.

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

Los principales clientes externos son:

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

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

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **\$4.227.000.-** 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.	\$2.788.958.-	\$2.510.062.-	\$5.299.020.-	\$4.244.848.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.727.288.-	\$3.354.559.-	\$7.081.847.-	\$5.467.928.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.653.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.775.583.-	\$2.498.025.-	\$5.273.608.-	\$4.227.161.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.227.000.-

***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 13% 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, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y 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 a la Función Directiva 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.

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 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 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.