

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-08-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Rocco

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN PABLO DE COQUIMBO SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

1. 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: Artículo 2º del DFL N° 13 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, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, en particular del ámbito de salud, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la reforma de la salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizndo 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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios. Capacidad para gestionar en oportunidad la mantención de la acreditación del Hospital, y liderar el estudio de preinversión hospitalaria en las etapas que siguen y además, mantener la condición de Hospital Autogestionado en Red.

Habilidad para priorizar ámbitos de intervención, promoviendo, ejecutando y controlando las estrategias destinadas a una correcta y prolija ejecución de los procesos clínicos y administrativos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

Se valorará poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

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 generar interacción y apoyo con las organizaciones existentes en la región de Coquimbo, así como con la red asistencial del Servicio de Salud, potenciando la relación de complementariedad con el Hospital de La Serena.

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, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

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 motivar, comprometer y alinear a los funcionarios del Hospital, con las prioridades y políticas del establecimiento, en el marco del proceso de normalización de dicho Hospital.

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

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.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Coquimbo
Dependencia	Director/a de Servicio Salud de Coquimbo
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coquimbo

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios, que permita orientar el quehacer de la organización hacia la consecución de los objetivos sanitarios, las metas expresadas en la reforma del sector, los lineamientos propios al interior de la red, de acuerdo con el marco legal y normativas vigentes.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de

la Región de Coquimbo y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.

3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los objetivos definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
5. 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.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de líneas y productos del sector, fortalecer la gestión en red en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo, además de los compromisos de gestión y las metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento, cumpliendo adecuadamente la gestión de la demanda.</p> <p>1.2 Gestionar las listas de espera de consultas de especialidad e intervenciones quirúrgicas, que le corresponda y articulando la red asistencial.</p> <p>1.3 Liderar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión del establecimiento con la Dirección de Servicio, en concordancia con los lineamientos señalados por el Ministerio.</p> <p>1.4 Desarrollar e Implementar un modelo de gestión estratégica, que permita mantener la acreditación de calidad de la Superintendencia de Salud.</p>
<p>2. Generar un modelo de gestión financiera que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica-financiera mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad en la atención de sus usuarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y mantener el equilibrio financiero.</p>
<p>3. Gestionar y liderar la implementación y/o actualización de iniciativas de tecnologías de información, que contribuyan al Desarrollo Institucional en la red.</p>	<p>3.1 Desarrollar estrategias para la implementación y funcionamiento Iniciativas TICs de la Red asistencial en el establecimiento.</p>
<p>4. Gestionar estrategias que permitan mantener y contar con el recurso humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>4.1 Implementar un plan trienal de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas.</p> <p>4.2 Generar acciones de capacitación que contribuyan al cierre de brechas por competencias.</p> <p>4.3 Fortalecer los programas de formación de especialistas y profesionales a través de la coordinación asistencial docente.</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 Coquimbo es uno de los 29 Servicios de Salud del país, de carácter autónomo que tiene la responsabilidad de velar por la salud de los 759.591 habitantes de la región, alcanzando los 580.195 beneficiarios, con un 11,4% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento producto de los índices de inmigración experimentados en la zona.

El Hospital San Pablo de Coquimbo se remonta al año 1874, estableciéndose como un pequeño Hospital de caridad, el que contaba con un solo médico y dieciséis camas. Tres décadas después se inauguró como el nuevo Hospital San Pablo, en base a colectas de la comunidad, aportes de embajadas, donaciones de particulares y la colaboración de religiosas. Producto de un sismo acontecido en el año 1967 y además por su natural deterioro, se firmó un Decreto Presidencial que ordenaba la construcción de un nuevo centro asistencial. En marzo de 1976 se inauguró oficialmente el Hospital San Pablo de Coquimbo y el año 2010 se concluye con la primera etapa de normalización del Hospital, con la torre de hospitalización.

El Hospital San Pablo de Coquimbo define su Misión como: "Otorgar atención de salud, secundaria y terciaria, de calidad, a través de una gestión eficiente y participativa en la Red Asistencial, de acuerdo a las necesidades de los clientes/usuarios". Por otra parte, establece su Visión como: "Ser el mejor Hospital de alta complejidad, de la zona norte, resolutive y articulado en Red, eficiente, reconocido por la

comunidad por su calidad técnica y humana, centrado en las necesidades de los clientes/usuarios y sustentable en el tiempo".

El Hospital San Pablo de Coquimbo es parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de alta complejidad que atiende a la población de la comuna de Coquimbo y con sus especialidades a toda la región. Tiene una población asignada de más de 600 mil habitantes, sin embargo, dada la alta complejidad de sus especialidades lo han llevado a convertirse en un referente incluso para la Región de Atacama.

En la actualidad el establecimiento se ha consolidado como uno de los hospitales más importantes del norte chico, con especialidades de alta complejidad, contando con 315 camas y más de 1200 funcionarios.

El Hospital brinda atención abierta, cerrada y de urgencia a los usuarios/as de la IV región. La especial distribución que se le ha conferido a los dos hospitales de la conurbación La Serena - Coquimbo, que están separados por 14 Km., conlleva a que éstos no cuenten con todas las especialidades de un hospital de alta complejidad y que estas estén divididas entre ellos. Es por esta razón que el Hospital San Pablo de Coquimbo trabaja bajo la premisa de complementariedad en sus especialidades con el Hospital San Juan de Dios de La Serena, junto con el cual conforman un eje asistencial, asimilable a un hospital de alta complejidad.

El establecimiento hospitalario es un centro de derivación regional en las especialidades de neurocirugía, traumatología y ortopedia, psiquiatría adulto, psiquiatría infanto adolescente y salud mental, dermatología y enfermedades de transmisión sexual, cuidados intensivos pediátricos, hemodiálisis, medicina física y rehabilitación y anatomía patológica, procuramiento de órganos.

El Director/a del Hospital debe liderar el proceso para mantener la acreditación del Hospital, acreditación otorgada por la Superintendencia de Salud el año 2014.

Deberá además liderar el estudio de preinversión hospitalaria (EPH) para la atención abierta, urgencia y unidades críticas del adulto lo que permitirá la normalización completa del establecimiento hospitalario. Hasta que no se ejecuten las distintas etapas del proyecto de normalización, le corresponderá al Director/a realizar la gestión de los recursos disponibles para enfrentar la demanda asistencial que tensiona la red hospitalaria local y regional.

Finalmente, cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud de Coquimbo corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento Auditoría Servicio Salud.
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena.

- Director/a Hospital Antonio Tirado Lanas de Ovalle.
- Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo.
- Director/a de Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés.
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena.
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO) (1)	121.713	109.027	108.148
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	92.948	87.611	90.073
PARTOS	2.885	2.986	3.024
EXAMENES DE LABORATORIO (2)	775.711	698.014	611.906
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	308	313	315
EGRESOS	14.870	14.839	14.699
INDICE OCUPACIONAL	84	85,08	87,4
PROMEDIO DÍAS ESTADA	6,28	6,50	6,74
TOTAL INTERV. QUIRÚRGICAS HOSPITAL (3)	17.516	19.503	17.984

Justificaciones:

(1) Las consultas de urgencia han disminuido como resultado del funcionamiento de los SAPU en la comuna.

(2) La disminución de los exámenes de laboratorio se debe a que no se prestó servicios a la atención primaria de la comuna.

(3) El año 2014 las intervenciones quirúrgicas mantienen una producción similar al año 2012, considerando que el año 2013 se realizaron esfuerzos importantes para disminuir las listas de espera en esta prestación, aumentando la producción para ese año.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo está conformado por:

- **Subdirector/a de Gestión Clínica Atención Cerrada:** Tiene funciones y tuición técnica y administrativa de los Centros de Responsabilidad Apoyo Clínico, Quirúrgico, Médico y Paciente Crítico, con clara orientación a la gestión clínica. Esto es: asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el/a Director/a del Hospital en lo que respecta a formulación y cumplimiento de todos los programas y acciones de salud comprometidas, como también la supervisión de las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Subdirector/a de Gestión Clínica Ambulatoria:** Su función principal es la de asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el/a Director/a del Hospital en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud, como también en la supervisión de las actividades de orden asistencial ambulatorio que deba realizar el establecimiento. Mantendrá tuición técnica y administrativa sobre el *Centro de Responsabilidad Consultas y Procedimientos Ambulatorios*.
- **Subdirector/a de Gestión Administrativa:** Mantendrá la tuición técnica y administrativa de los Centros de Responsabilidad Logístico Administrativo y Gestión operacional. Se define como su función asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el Director en la gestión administrativa del establecimiento, en materias relativas a: gestión de recursos físicos, recursos financieros y procesos de apoyo logístico, constituyéndose en el soporte para la gestión clínica.
- **Subdirector/a de Gestión de Recursos Humanos:** Supervisar y evaluar la entrega de productos intermedios generados por el Centro de Responsabilidad Recursos Humanos a las unidades de gestión, deberá preocuparse del desarrollo de las personas que integran la organización y poder generar políticas compartidas que tiendan a facilitar un ambiente organizacional propicio para la implantación de una gestión clínica de excelencia y el desarrollo del potencial humano. Mantendrá la tuición técnica y administrativa del Centro de Responsabilidad Recursos Humanos.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** Mantiene tuición técnica y administrativa de funcionarios de estamento Enfermería, técnicos paramédicos y auxiliares de servicio de los Servicios clínicos y Unidades de apoyo de Atención cerrada del establecimiento. Esto es: asesorar, colaborar y supervisar las funciones delegadas por el Director del establecimiento en materia de Gestión Clínica de los cuidados de enfermería, contribuyendo a la implantación y consolidación del modelo de gestión de los cuidados. Transitoriamente, mientras el hospital no cuente con un CDT, esta Sub Dirección mantendrá la tuición técnica y administrativa de funcionarios del estamento Enfermería, técnicos paramédicos y auxiliares de servicio de las unidades de gestión clínica que integran el *Centro de Responsabilidad Consultas y Procedimientos Ambulatorios*.

**CLIENTES
INTERNOS**

El/a Director/a del Hospital San Pablo de Coquimbo se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Con el equipo directivo para coordinar acciones para cumplir con el programa de presupuesto y producción Hospitalaria.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en 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.

**CLIENTES
EXTERNOS**

Los principales clientes externos son:

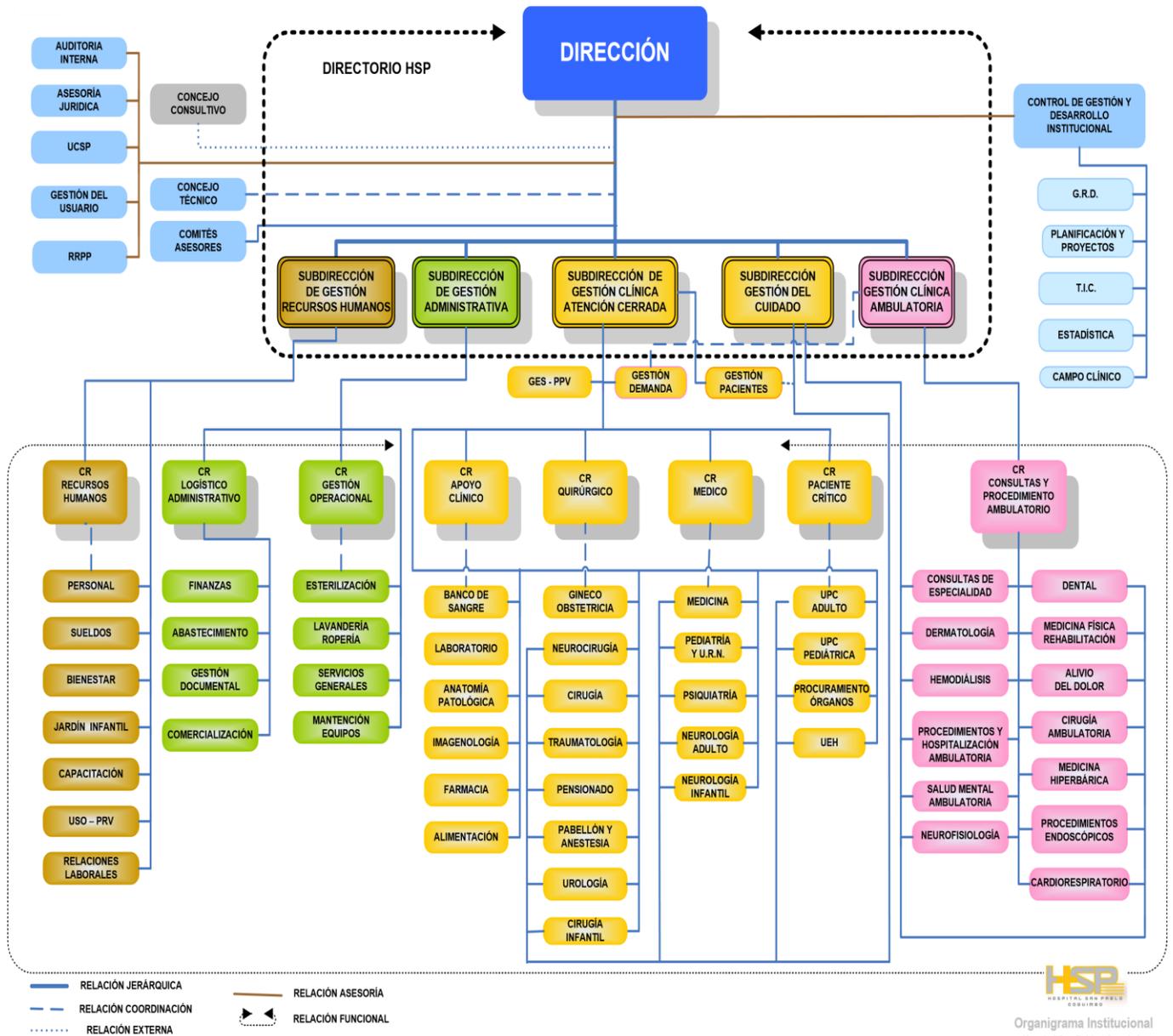
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el Hospital 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.
- Gobierno regional y autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES)
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1254
Dotación total del Hospital	1254
Personal a honorarios	73
Presupuesto Hospital La Serena (Ley Inicial 2015)	\$ 29.292.141.000
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2015)	\$ 137.770.535.000

Fuente: www.dipres.cl ; año 2015

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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.407.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.367.810.-	\$1.775.858.-	\$4.143.668.-	\$3.422.896.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.116.493.-	\$2.337.370.-	\$5.453.863.-	\$4.390.338.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.745.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.356.375.-	\$1.767.281.-	\$4.123.656.-	\$3.407.487.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.407.000.-

***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.

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. 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.
- 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).