

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-08-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Garcés J.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. CARLOS VAN BUREN SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO

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: D.F.L. N° 14.- Santiago 18 de julio de 2008

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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
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 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 quehacer del Hospital 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, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria y el fortalecimiento de la gestión y desarrollo de la Red Institucional, sistematizando, monitoreando y controlando el cumplimiento de metas e indicadores, asociados a los compromisos de gestión y autogestión.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos gerenciales, directivos o de jefatura en instituciones público 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 y fortaleciendo la relación asistencial docente.

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. Capacidad de negociar y llegar a acuerdos frente a situaciones de conflicto, haciendo prevalecer los intereses institucionales.

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. Siendo reconocido como un líder capaz de transmitir y movilizar en sus colaboradores la visión y el sentido del servicio, constituyéndose en un referente.

Habilidad para implementar un estilo de dirección orientado al cumplimiento de los desafíos y objetivos institucionales, inspirando, transmitiendo y construyendo una visión colectiva, logrando alinear a su equipo de trabajo, con las prioridades y políticas del establecimiento y del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, generando a las vez instancias de participación funcionaria.

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 poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración de establecimientos de salud público o privado y/o redes asistenciales de salud, en organizaciones homologables en su envergadura y complejidad.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

II Nivel Jerárquico

Servicio

Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio

Dependencia

Director/a Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a la Director/a Hospital Dr. Carlos Van Buren le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnica-asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial, del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio y del Ministerio de Salud, a fin de, velar por la entrega de prestaciones oportunas y de calidad a su comunidad a través de un equipo multidisciplinario, competente con servicios especializados de alta complejidad, ambulatoria y de hospitalización; y fortaleciendo el proceso de autogestión en red del establecimiento.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital Dr. Carlos Van Buren le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. 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.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. 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.
4. Establecer la cartera de servicios del establecimiento, considerando las necesidades de la población, con altos niveles de eficiencia y calidad.
5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
6. Promover la transformación de la cultura organizacional en relación a la autogestión y acreditación del establecimiento, formando equipos de trabajo multidisciplinarios transversales y efectivos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.
7. Llevar a cabo un plan estratégico para cumplir con los compromisos de gestión acordados con el gestor de red y ministerio de salud.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1.- Fortalecer el cumplimiento de líneas y productos estratégicos del sector, a través de la aplicación de un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades, que garantice el acceso a una atención integral y oportuna.</p>	<p>1.1. Logrando el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud y No GES, comprometidas por el sector salud.</p> <p>1.2. Diseñando e implementando estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.</p> <p>1.3. Implementando un sistema de registro y gestión de lista de espera y cumpliendo con las metas de reducción acordadas con el gestor de red.</p>
<p>2.- Fortalecer el desempeño global del Hospital, mediante una gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos, físicos y financieros.</p>	<p>2.1. Desarrollando e implementando políticas y estrategias para la generación de ingresos propios, y eficiencia en los gastos, con el objetivo de cumplir con las metas presupuestarias y equilibrio financiero.</p> <p>2.2. Desarrollando e implementando un programa estratégico de gestión de talento, fortaleciendo el desempeño de equipos de trabajo orientado a la atención de usuarios.</p>
<p>3.- Incorporarse al fortalecimiento de la Gestión de la Red Institucional, asegurando el cumplimiento de los compromisos de gestión, con el objetivo de mejorar la accesibilidad y resolutivez de atención a usuarios.</p>	<p>3.1. Desarrollando una estrategia para obtener y mantener la condición de acreditación institucional y de hospital autogestionado, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.</p> <p>3.2. Implementar una estrategia de fortalecimiento del soporte tecnológico con foco en los proyectos de mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial, como complemento a los</p>

	<p>proyectos ministeriales respecto a sistemas de información.</p> <p>3.3. Favoreciendo y estimulando las actividades docentes de pre y post grado, considerando que el Hospital Carlos Van Buren se ha definido como un establecimiento asistencial docente.</p>
<p>4. Facilitar la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.</p>	<p>4.1 Generar un plan estratégico de acercamiento y consolidar instancias de participación interna y ciudadana en las políticas y acciones de salud.</p> <p>4.2 Desarrollar planes de difusión y capacitación continua para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</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 resolutoria 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.

El Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio tienen una población

proyectada INE para el año 2014 de 481.926 habitantes, que corresponde al 2.72% de la Población proyectada para el país (17.711.004 habitantes). De ellos, hombres son 240.394 y mujeres de 241.532 habitantes.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 418.543 personas inscritas, que corresponde al 86.9% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (481.926 hab.).

La población usuaria del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente para la provincia de Valparaíso de 358.364 y para la provincia de San Antonio de 164.815 personas, entre sus nueve comunas que incluye el territorio insular de Juan Fernández. Por lo tanto, las comunas de jurisdicción del Servicio de Salud son: Valparaíso, Casablanca, Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio, Santo Domingo y Juan Fernández.

La población general del Servicio de Salud Valparaíso- San Antonio presenta principalmente características tendientes a una mayor cantidad de personas de la tercera edad y de escasos recursos. Por este motivo, la población mencionada, es altamente dependiente de los servicios, que entrega la red de salud.

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio tiene una cartera de proyectos en ejecución y en proceso de elaboración que alcanzan aproximadamente los \$ 27.000.000.000, incluyendo proyectos de Normalización del Hospital Carlos Van Buren, construcción y habilitación de la Unidad de Cuidados Medios, mejoramiento Medicina Física y Rehabilitación, y proyecto para la acreditación del mismo hospital, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Hospital Carlos Van Buren posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como oncología, neurocirugía, trasplante, procura renal, poli traumatizado adulto con lesión medular y gran quemado infantil. Hace poco tiempo, se incorpora la imagenología compleja y un resonador magnético de la más alta resolutive, siendo uno de los cuatro, que existen en el país. Asimismo, con posterioridad al terremoto del año 1985, se convirtió en un centro de alta complejidad, para adultos y niños, con unidades de urgencia diferenciadas de adultos, niños y gineco-obstétrica.

El hospital es el establecimiento de mayor complejidad de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, es el establecimiento base de la red asistencial del servicio y presta atención de todas las especialidades, incluyendo la atención de urgencia. De esta forma, tiene cerca del 100% de programas de prestaciones complejas, seguros catastróficos y programas especiales, para el adulto mayor.

Detalle informativo del Hospital Carlos Van Buren

Área clínica :

- Médica Adulto Cuidados Básicos
- Médica Adultos Cuidados Medios
- Médico Quirúrgico Cuidados Básicos
- Médico Quirúrgico Cuidados Medios
- Médica Pediatría Cuidados Básicos
- Médica Pediatría Cuidados Medios
- Médico Quirúrgico Pediatría Cuidados Básicos
- Médico Quirúrgico Pediatría Cuidados Medios
- Neonatología de Cuidados Básicos
- Obstetra
- Pensionado.

Áreas de camas críticas:

- Cuidados Tratamiento Intermedio Adultos
- Cuidados Tratamiento Intermedio de Pediatría
- Cuidados Intensivos de Pediatría
- Cuidados Intensivos adultos
- Neonatología Cuidados Intermedios
- Neonatología Cuidados Intensivos

Áreas de apoyo:

- **Apoyo Diagnóstico:**
- Laboratorio, Anatomía Patológica, Imagenología, Medicina Nuclear.
- **Atención Abierta**
- Consultorio Especialidades y Gestión del Cuidado.

Unidades Administrativas:

- Área RR.HH.: Personal, Capacitación.
- Área Financiera y Administrativa: Recaudación, Admisión, Abastecimiento, Contabilidad, Estadística, Archivo e Informática, Farmacia, Esterilización, Central de Alimentación, Movilización, Mantención, Servicios Generales, Lavandería y Equipos Médicos.

Al hospital le corresponde ejecutar aproximadamente un 70 % de la producción del Servicio. Al ser responsable de las acciones de mayor complejidad de la red, genera un gasto operacional de un 75 a 80 % del presupuesto de ésta, por lo cual lo que suceda en términos de cumplimiento de metas en este establecimiento marca fuertemente el desempeño de la totalidad del Servicio.

Actualmente, la atención médica y quirúrgica electiva se dispone en el Hospital Valparaíso (actual Hospital Eduardo Pereira) lo cual se revierte parcialmente al conformarse un servicio de medicina interna

en el Hospital Dr. Carlos Van Buren.

Es así, como el establecimiento Carlos Van Buren, es un hospital complejo, con múltiples especialidades, lo cual implica que debe ser complementado por la actividad del Hospital Eduardo Pereira, en el ámbito de servicios de cirugía y servicios de medicina, para dar la respuesta a demanda.

De esta situación, se deriva la enorme importancia de una relación altamente eficiente entre ambos hospitales, ya que el Hospital Eduardo Pereira debe recibir una parte importante de los pacientes de patología médica internados por la urgencia del Hospital Dr. Carlos Van Buren y a la totalidad de los pacientes de cirugía operados de urgencia con la sola excepción de aquellos cuya especialidad está radicada en el hospital Dr. Carlos Van Buren.

Dentro de los desafíos del cargo de Director Hospital Carlos Van Buren, se encuentran:

- Lograr financiamiento del Proyecto Unidad de Unidad de Emergencia Adultos
- Construcción y habilitación de la Unidad de Cuidados Medios del Hospital (40 Camas Agudas)
- Desarrollar y aplicar el Nuevo Modelo de Gestión
- Mejorar la Resolución de Lista de Espera Quirúrgica GES y No GES
- Obtener y mantener Acreditación de Calidad
- Aumentar la cantidad de Cirugía Mayor Ambulatoria
- Mejorar en Oportunidad y Trato al Usuario
- Desarrollar el proyecto de normalización del Hospital

Cabe señalar que los siguientes cargos que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Carlos Van Buren
- Director/a Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Director/a Hospital Claudio Vicuña
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
- Director Hospital del Salvador
- Director/a de Atención Primaria

**BIENES Y/O
SERVICIOS***

INDICADORES	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Consultas de Urgencia	303.245	288.756	268.064
Consultas de Especialidades	164.419	158.129	162.485
Egresos Hospitalarios	28.393	27.032	26.174
Partos	2.916	2.875	2.773
Intervenciones Quirúrgicas**	7.194	6.401	8.281
Exámenes	902.658	907.347	886.139
Procedimientos	97.352	94.688	96.571

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio

** El año 2012 el Hospital sufre la contingencia del incendio del pabellón y además se inician los trabajos por cierre de normalización, lo que genera una disminución en las intervenciones quirúrgicas

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a Hospital Carlos Van Buren está conformado por:

1. **Subdirección Médica (Gestión Asistencial):** 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.
2. **Subdirección Administrativa y Finanzas:** su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente cumplimiento de la labor de las unidades de apoyo administrativo, como contabilidad, comercialización y adquisiciones.
3. **Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas:** su principal función es asesorar al director/a en materias de recursos humanos. Planificar, dirigir, coordinar y súper vigilar el funcionamiento de todas las áreas relativas a la gestión de personas.
4. **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, e incentivar y comprometer que los equipos de trabajo den cumplimiento a políticas, procedimientos, estándares de cuidado, tratamientos y servicios requeridos por el paciente, definidos en el plan de desarrollo institucional.

CLIENTES INTERNOS

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 Valparaíso-San Antonio, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Los/as Subdirectores/as de dicho Servicio de Salud, 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.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Directivos de la red asistencial: directores de los establecimientos, 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 asistenciales docentes.
- 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.

DIMENSIONES DEL CARGO

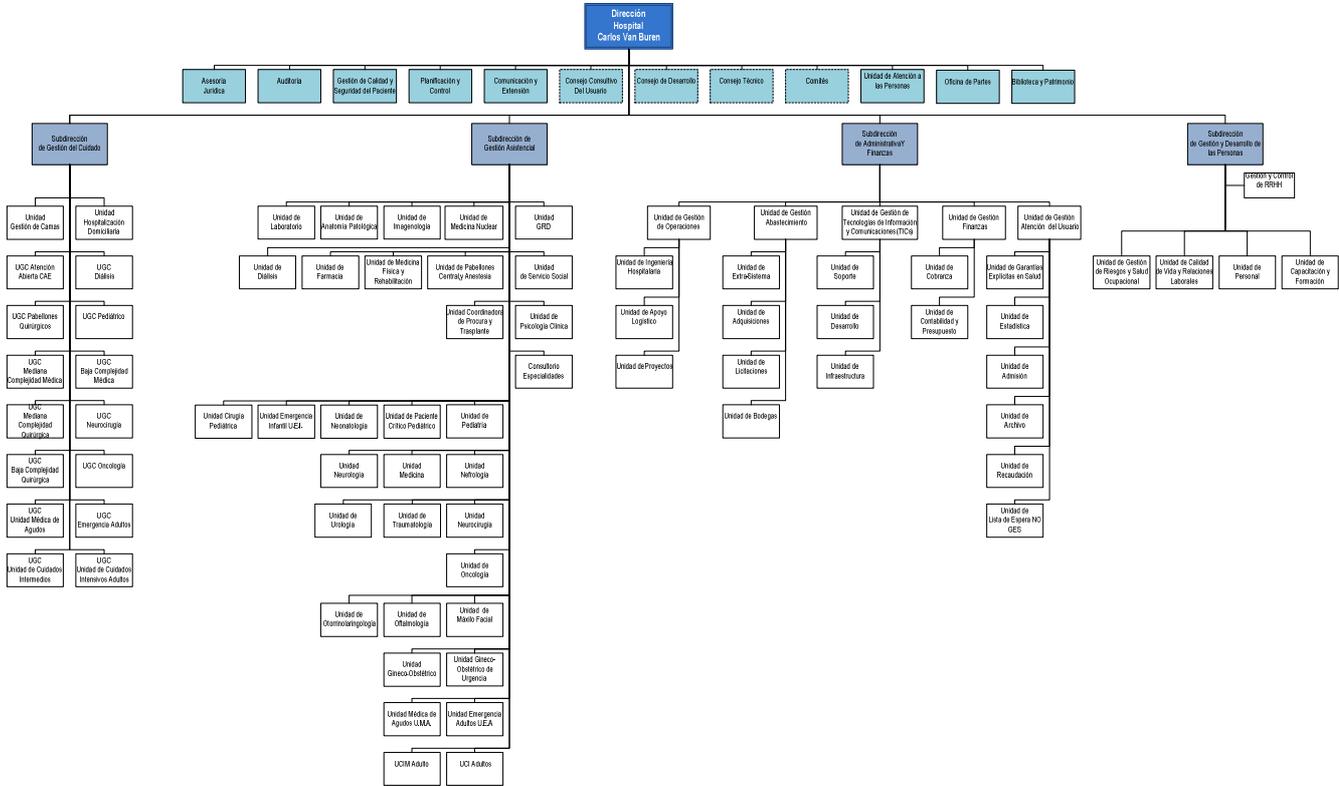
Nº personas que dependen del cargo	2.655
Dotación total del hospital	2.655
Personal a honorarios del Hospital	98
*Presupuesto del Hospital (2014)	\$ 43.835.452.000
**Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 109.386.475.000

* Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio Presupuesto 2014

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

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA HOSPITAL CARLOS VAN BUREN



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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.580.000.-** 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.	\$2.527.464.-	\$1.895.598.-	\$4.423.062.-	\$3.595.149.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.377.816.-	\$2.533.362.-	\$5.911.178.-	\$4.630.878.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.940.000.-
No Funcionarios*	Todos los meses	\$2.515.343.-	\$1.886.507.-	\$4.401.850.-	\$3.580.386.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.580.000.-

***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 altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer

periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública.
(Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).