

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29/07/2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastías S.

DIRECTOR/A HOSPITAL DE TOCOPILLA SERVICIO DE SALUD ANTOFAGASTA

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 11, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

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

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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.

Habilidad para facilitar la ejecución del nuevo modelo de gestión con foco en el fortalecimiento y articulación de los niveles de atención que tiene a cargo tanto a nivel cerrado como a nivel ambulatorio en atención primaria. Capacidad para diseñar e implementar sistemas de monitoreo y control de procedimientos, permitiendo una mejor accesibilidad y resolutividad en la atención y calidad de las prestaciones entregadas.

Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales, tanto en el sector público y/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, relaciones del entorno y articulaciones de redes 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 relacionarse y articular conexiones, redes y alianzas estratégicas entre diversos actores a nivel regional (Gobernación, Intendencia, universidades, otras entidades públicas), del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando relaciones de cooperación, colaboración y desarrollo con éstos. Habilidad para gestionar estrategias para satisfacer su propia demanda en los dispositivos de la red de mayor complejidad, mediante la complementariedad con los diferentes dispositivos de la red.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

Habilidad para conciliar las visiones y necesidades de los diferentes actores públicos y privados propios de la región, generando alianzas estratégicas y planes de acción en complementariedad de la red, elaborando estrategias de acción en base a oportunidades y fortalezas, para tomar cursos eficientes. Habilidad para generar un plan de trabajo en situaciones de contingencias por fuerza mayor (naturaleza, eventos masivos, entre otros).

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 posicionarse como un referente en políticas públicas locales en la región, generando una comunicación activa con los diversos actores asociados a la comunidad, en el marco de mejorar la calidad de vida de la población. A la vez, capacidad para fortalecer equipos de trabajo autónomos y responsables articulando el dialogo de los actores de la red, fortaleciendo la relación intra e inter institucional.

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.

Habilidad para implementar nuevos modelos de gestión y atención innovadores que permitan dar cuenta de la realidad epidemiológica, social y territorial de la zona dada su complejidad económica y social.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el ámbito de la salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Antofagasta
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Antofagasta
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Provincia de Tocopilla- Antofagasta

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Él/la Director/a del Hospital de Tocopilla es el responsable de ejecutar, con los recursos asignados, las acciones integradas de salud que el establecimiento deba cumplir en el ámbito de su competencia, de conformidad con las políticas, normas, planes y programas a que ellas deban sujetarse y bajo la supervisión y control de la Dirección del Servicio de Salud Antofagasta.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de la Red Asistencial de Salud, plan de salud y modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos de su establecimiento y de su entorno con la comunidad.
3. Liderar el cumplimiento de las metas de producción Garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
4. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento; cumpliendo con las metas del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud, a través del cumplimiento de las prestaciones comprometidas con FONASA. Adicionalmente, establecer convenios tanto con instituciones públicas como privadas, que aumenten los ingresos propios del establecimiento.
5. Liderar la implementación de tecnologías de información priorizadas por el Gestor de Redes, con la finalidad de mejorar los procesos clínicos- administrativos, para la toma oportuna de decisiones.

6. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, en coordinación con la Dirección del Servicio y su Plan Estratégico, y con otros organismos externos los programas y acciones de salud establecidas por la Subsecretaría de Salud Pública y SEREMI de Salud.
7. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios-beneficiarios del hospital, generando las estrategias de mejora continua y promoción de la integración de la comunidad, en el proceso de construcción social de la salud.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Desarrollar e implementar estrategias de gestión hospitalaria para mejorar la calidad y oportunidad de las prestaciones, basado en un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades; manteniendo a la vez un equilibrio financiero y presupuestario.</p>	<p>1.2 Implementando el modelo de gestión de hospitales comunitarios, reforzando la relación entre atención cerrada y ambulatoria.</p> <p>1.2 Generar un plan que permita cumplir con la planificación del hospital, con el objetivo de superar las metas sanitarias y los compromisos de la Gestión en Red, en concordancia con la Planificación Estratégica del Servicio de Salud.</p>
<p>2. Implementar estrategias que permitan fortalecer los equipos de trabajo clínico, incorporando una visión colectiva con prioridades, cambios y desafíos, que promuevan el trabajo colaborativo, incorporando</p>	<p>2.3 Desarrollando un plan de gestión de recursos humanos, orientado al trabajo en red, en concordancia con la Planificación Estratégica del Servicio de Salud.</p>
<p>3. Mejorar permanentemente, por medio de un plan de trabajo, la calidad de servicio y satisfacción del usuario, de acuerdo a los diagnósticos implementados por el hospital y a los lineamientos ministeriales.</p>	<p>3.4 Implementando un modelo de atención centrado en la satisfacción del usuario de la red asistencial como también de la participación ciudadana en las decisiones en relación a lo cuidados de la salud de la zona.</p>
<p>4. Facilitar instancias de 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 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 Antofagasta presenta una superficie de 126.049 Km² con una población estimada de 600.983 habitantes al año 2014 de acuerdo al INE y una población rural de 11.438 habitantes. La región presenta 3 provincias (Tocopilla, El Loa y Antofagasta) y 9 comunas: María Elena, Tocopilla, Calama Ollagüe, San Pedro, Sierra Gorda, Mejillones, Taltal y Antofagasta.

La población beneficiaria de Fondo Nacional de Salud FONASA en la región de Antofagasta según INE es un 15% menor que en resto del país, diferencia generada por una mayor afiliación a sistemas privados de salud y la presencia de empresas mineras con Isapres privadas en la zona que atienden a los empleados y sus familias.

El Servicio de Salud Antofagasta, está compuesto por 5 establecimientos distribuidos en las comunas más importantes de la Región:

- Hospital Clínico Regional Antofagasta “Dr. Leonardo Guzmán”.
- Hospital de Calama “Dr. Carlos Cisternas”.
- Hospital de Tocopilla “Marcos Macuada”.
- Hospital de Taltal “21 de Mayo”.
- Hospital de Mejillones.

Existen otros establecimientos de la red, como el Centro Oncológico de Antofagasta COA que depende del Hospital Regional y el Centro Asistencial Norte CAN, (Centro Asistencial Ambulatorio de

Especialidades), y 3 Centros Comunitarios de Salud Mental Familiar COSAM.

Constituyen la red de centros de atención primaria: 5 Centros de Salud Familiar CESFAM, 5 Centros de Salud Urbano CSU, 3 Centros Comunitarios de Salud Familiar CECOSF, 2 Centros de Salud Rural CSR, 12 Postas de salud Rural y 6 servicios de atención Primaria de Urgencia SAPU.

El Hospital Dr. Marcos Macuada de Tocopilla, es un establecimiento de carácter comunitario de baja complejidad, localizado en la provincia de Tocopilla, certificado el año 2010, el cual depende del Servicio de Salud Antofagasta. Es el único recinto de atención de salud de la Comuna, de baja complejidad y con un modelo de atención con Enfoque Familiar, denominado Hospital Comunitario. Los hospitales comunitarios con enfoque familiar son establecimientos que forman parte de la estrategia de atención primaria, entendida como la manera de organizar el conjunto de la atención de salud, desde los hogares hasta los hospitales, en la que la prevención es tan importante como la cura y en la que se invierten recursos de forma racional en los distintos niveles de atención. En este marco, estos centros brindan una amplia gama de servicios de atención: ambulatoria, cerrada, urgencia, domiciliaria y hacia la comunidad; todo ello desde la perspectiva de las necesidades y preferencias de la población del territorio al que pertenece.

El hospital cuenta con una nueva infraestructura inaugurada el 27 de Julio del año 2011, que fue construido producto de la inhabilitación del anterior centro asistencial, debido al sismo ocurrido el 14 de Noviembre del año 2007. Dado lo anterior, el personal trabajó varios meses en un hospital de campaña y luego en un hospital transitorio. Las nuevas dependencias cuentan con más de ocho mil metros construidos e involucró una inversión superior a los \$14 mil millones, tiene una población beneficiaria de 14.900 personas, dispone de 42 camas para la atención de la comunidad, 18 box médicos, 3 box dentales, un pabellón Quirúrgico, una sala de parto integral y 6 sillones para 23 Hemodiálisis. Se encuentra ubicado a 193 Kms. de Antofagasta.

Su población beneficiaria asciende a 13.052 personas, provenientes de Tocopilla (11.645) y María Elena (1.407). Cabe señalar que, el Hospital Regional de Antofagasta es el centro de referencia del Hospital de Tocopilla, y este a su vez es referencia del Consultorio General Rural de María Elena.

La Misión del Hospital de Tocopilla es "Otorgar una atención integral con enfoque en el modelo biopsicosocial, que asegure un alto grado de compromiso, continuidad y eficiencia para el individuo, la familia y comunidad, con un alto énfasis en Promoción, Prevención, Curación, Rehabilitación y cuidados domiciliarios".

Los desafíos para el año 2014 del Servicio de Salud Antofagasta consideran:

- Presentar acreditación a todos los establecimientos de Atención Cerrada: Hospital regional de Antofagasta y Calama, y en proceso para 2015, Tocopilla, Taltal y Mejillones.
- Instalar y gestionar la cultura de calidad, seguridad y satisfacción del paciente.
- Incorporar modelos de atención innovadores en hospitales comunitarios.
- Optimizar oferta de atención cerrada y ambulatoria de la red asistencial.
- Diseñar estudios de la red asistencial.
- Crear proyectos: Centro de Diálisis Hospital Regional, Centro Diálisis Hospital Taltal y Casa Acogida Centro Oncológico en la ciudad de Antofagasta.
- Consolidar aumento de la cobertura de especialidades en hospitales comunitarios y Centro de Referencia en Salud.
- Liderar la gestión de inversiones del Servicio, en especial la normalización del Hospital de Calama y la construcción del Hospital concesionado de Antofagasta.

Los cargos de segundo nivel pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud Antofagasta son los siguientes:

- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional de Antofagasta
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital Regional de Antofagasta
- Director/a Hospital de Calama
- Director/a Hospital de Tocopilla

BIENES Y/O SERVICIOS

PRODUCCIÓN	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
Consulta especialidades	-	-	-
Consulta de emergencias	8.527	8.105	14.480
Intervenciones quirúrgicas mayores	28	118	101
Intervenciones quirúrgicas menores	543	2.160	1.407
Exámenes radiológicos	13.838	14.639	12.087
Exámenes de laboratorio	126.135	141.195	142.368
Partos	157	148	116
Cesáreas	28	55	29
Ecotomografías	310	195	262
Endoscopías	-	-	-
Programa Reducción de Listas de Espera (PPV)	-	243	266
***Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	100.00%	99.97%	100.00%
Egresos	1.653	1.797	1.853

Fuente: Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS).
 * El incremento de consultas de emergencia se explica debido al Aumento de dotación de médicos de turno.
 * La disminución de intervenciones menores se debe a una mayor derivación a establecimientos de la red.
 ***Fuente: Sistema de Registro SIGGES.

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Subdirector/a Administrativo/a:** Encargado/a de asesorar y colaborar con el Director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a: orientación médica y estadística, personal y bienestar, asuntos contables y financieros, de recursos físicos y abastecimiento, de alimentación, de farmacia y prótesis, de esterilización, de servicios generales, de seguridad y emergencia y demás aspectos que le encomienden.
- **Subdirector/a Médico/a:** Encargado de destinar horas médicas suficientes para cubrir la demanda en la Atención Ambulatoria, atención a pacientes hospitalizados, y satisfacer integralmente la demanda abierta y cerrada de la población. Organizar reuniones clínicas, preocuparse del permanente perfeccionamiento de las historias clínicas, velando porque se cumplan las exigencias y normas técnicas, y velar a través de acciones la protección y recuperación

de la salud, así como de rehabilitación y cuidado paliativos de los enfermos, con los medios humanos y materiales que el Hospital disponga para aquello.

- **Bienestar y Personal:** Encargado de ejecutar los programas aprobados para satisfacer las necesidades de personal del establecimiento y su racional distribución entre los servicios clínicos, unidades de apoyo, secciones y demás dependencias, de acuerdo a los criterios fijados por la Dirección del Hospital. Participar en las tareas de selección y capacitación de personal, en coordinación y bajo la tuición técnica del Departamento de Recursos Humanos del Servicio; Informar, elaborar y controlar las planillas de pago de remuneraciones.
- **Secretaría y Oficina de Partes:** Encargado de recepcionar, distribuir, archivar y despachar correspondencia oficial y reservada de la Dirección, atender a público (informaciones, consultas, reclamos, entrevistas, reuniones, etc.), agendar reuniones (jefaturas, comités, gremios, organizaciones y usuarios en general.), prestar apoyo administrativo inmediato que ella requiera y desempeña las demás funciones y tareas que se le encomienden.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Hospital de Tocopilla se relaciona con toda la dotación, a través de su equipo directo:

- **El/la Directora/a del Servicio de Salud de Antofagasta**, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- **Las Jefaturas del Servicio de Salud de Antofagasta;** en sus áreas de competencia correspondientes a administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.

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** como su principal cliente.
- **Directivos de la red asistencial:** directores de los establecimientos de las micros áreas, directores de consultorios de atención primaria, y encargados de postas de salud rural de la micro región, para la coordinación de actividades que conllevan a cumplir con las metas y objetivos de la organización, en conjunto con los directivos de la autoridad sanitaria.
- Establece relaciones formales con la Dirección de Servicio Salud de

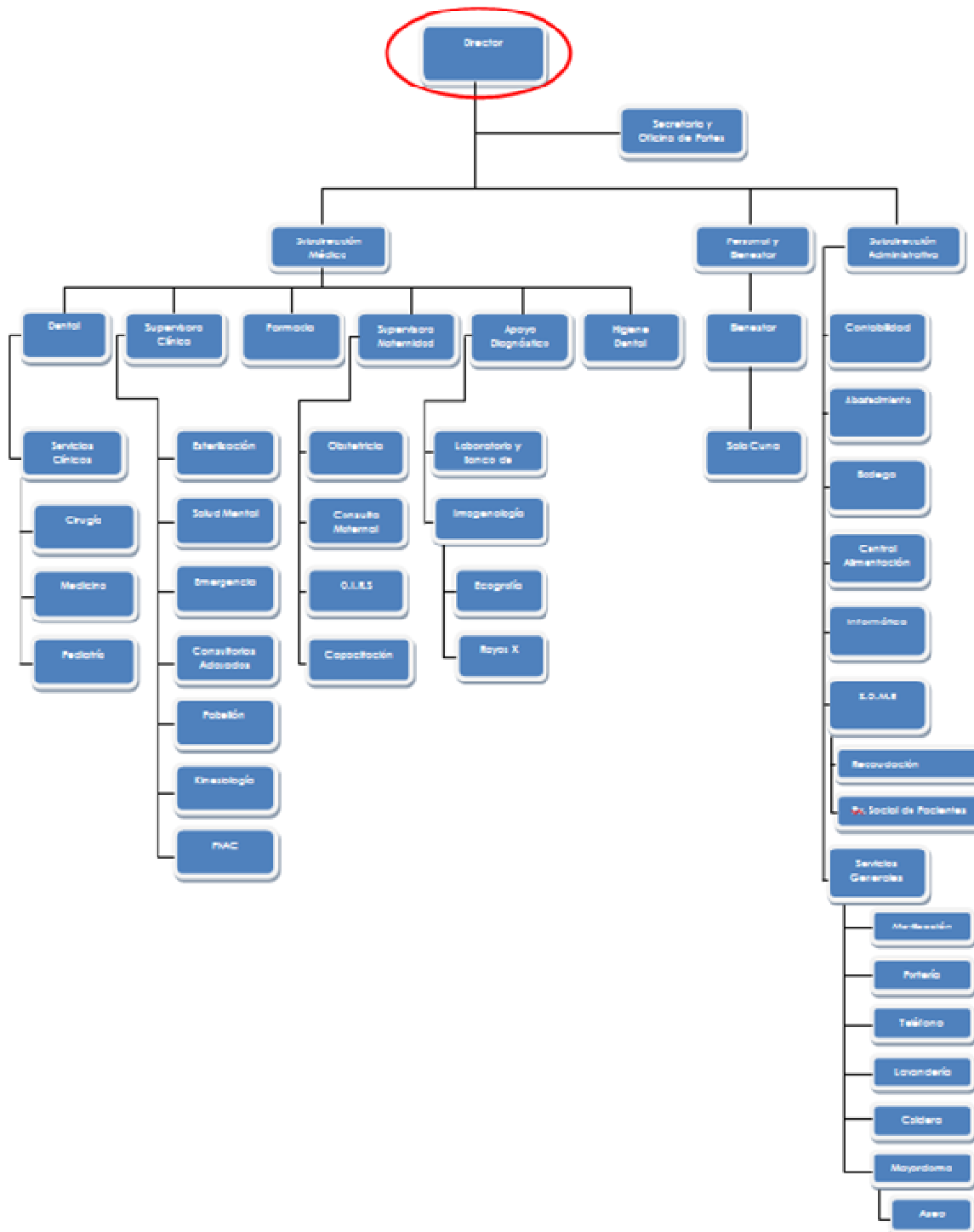
Antofagasta, Directivos de Municipalidades y del Ministerio de Salud.
 Además, construye alianzas en beneficio del Hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.

DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº personas que dependen del cargo	253
Dotación total del hospital	253
Personal a honorarios del Hospital	10
*Presupuesto del Hospital	\$ 4.464.425.000
*Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 97.848.920.000

Fuente: * Servicio de Salud Antofagasta Presupuesto 2014 vigente

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 65%. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.115.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.193.106.-	\$1.425.519.-	\$3.618.625.-	\$3.047.983.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.479.529.-	\$1.611.694.-	\$4.091.223.-	\$3.411.884.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.169.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.182.929.-	\$1.418.904.-	\$3.601.833.-	\$3.035.053.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.372.482.-	\$1.542.113.-	\$3.914.595.-	\$3.275.880.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.115.000.-

***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 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.

****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.

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).