

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Manuel Toso L.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE LA SERENA 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 2° 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.

Habilidad para incorporar en su visión una atención integral, centrada el usuario y con mirada de red, en base a la atención primaria y a la coordinación con el Hospital de Coquimbo.

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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

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 3 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 Coquimbo.

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, lo cual implica el estudio preinversional de la construcción del nuevo hospital y la puesta en marcha del Centro de Diagnóstico Terapéutico.

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 de establecimientos de salud públicos y/o privados y/o redes asistenciales de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del 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	La Serena

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena 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 beneficiarios, 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 Juan de Dios de La Serena, 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 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 los compromisos y metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud, y el fortalecimiento de la gestión en red.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción y participación 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 articular la red asistencial.</p> <p>1.3 Desarrollar estrategias para cumplir con 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 un modelo de gestión estratégica que permita obtener y mantener la acreditación de calidad.</p>
<p>2. Generar un modelo de gestión que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica asistencial, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad en la atención de sus beneficiarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y contribuir el equilibrio financiero.</p> <p>2.3 Liderar la implementación y/o actualización de iniciativas de tecnologías de información, que contribuyan al Desarrollo Institucional en la red.</p>
<p>3. Gestionar estrategias que permitan contar y mantener el recurso humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>3.1 Implementar un plan trienal de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas.</p> <p>3.2 Definir prioridades de capacitación que contribuyan al cierre de brechas por competencias.</p> <p>3.3 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 Hospital San Juan de Dios de la Serena fue fundado en el año 1559, bajo el nombre de Hospital de Nuestra Señora Asunción y desde sus comienzos ha enfrentado diversas modificaciones en cuanto a sus instalaciones y administración.

En la actualidad el hospital define su Misión como: "recuperar la salud de las personas con calidad y eficiencia", mientras que como Visión aspira a: "ser un hospital reconocido por la excelencia de su gestión y valorado por su comunidad".

El Hospital San Juan de Dios de La Serena integra la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de alta complejidad que atiende a la población de la comuna de La Serena y con sus especialidades a la población de toda la región, teniendo los usuarios acceso a todas las especialidades que el establecimiento ofrece.

Entre sus especialidades se encuentran: Medicina Interna, Broncopulmonar, Cardiología, Endocrinología, Gastroenterología, Hematología, Nefrología, Reumatología, VIH/SIDA, Neurología, Oncología, Psiquiatría adulto, Psiquiatría infanto-adolescente, Cirugía Infantil, Cirugía Adulto, Cirugía de Mamas, Cirugía Proctológica, Obstetricia, Ginecología, Ginecología con Patología Cervical, Oftalmología, Otorrinolaringología y Urología, además las especialidades de la Odontología.

La atención dental, atención de urgencia, hospitalización, anestesia, partos, intervenciones quirúrgicas mayores, exámenes de imagenología y escáner, exámenes de laboratorio, laboratorio de citopatología, procedimientos diagnósticos, banco de sangre y

rehabilitación. Es un centro de derivación regional en las especialidades de oncología, cardiología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología.

Este establecimiento hospitalario 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 Juan de Dios de La Serena trabaja bajo la premisa de complementariedad en sus especialidades con el Hospital San Pablo de Coquimbo, junto con el cual conforman un eje asistencial, asimilable a un hospital de alta complejidad.

La Visión para el/la Directora/a del Hospital de La Serena considera la mantención y desarrollo de mecanismos que garanticen la complementariedad con el Hospital de Coquimbo evitando que los polos de desarrollo ya definidos se dupliquen. El Hospital de La Serena se desenvolverá en el área de la cardiología, oftalmología, oncología y la neonatología. En tanto que el Hospital de Coquimbo en Traumatología, Neurocirugía, crítico pediátrico y dermatología. Asimismo se hace necesario mejorar la coordinación y complementariedad actual en prestaciones de psiquiatría, fisiatría, cirugía infantil y turnos de urgencia.

El/La Directora/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena enfrentará durante el ejercicio de su labor, un proceso de normalización de su infraestructura cuya primera etapa es la construcción de un CDT (Centro Diagnostico Terapéutico), la ejecución se iniciará durante el primer semestre del año 2016, iniciando su funcionamiento hacia el 2019.

Así mismo, el/la Directora/a del Hospital de La Serena deberá liderar el estudio preinversional de la segunda etapa de normalización correspondiente a atención cerrada, Urgencia y unidades de apoyo lo que permitirá la normalización completa del establecimiento hospitalario.

Uno de los principales desafíos es lograr la acreditación del establecimiento. La acreditación como prestador obliga por una parte a realizar mejoras y adecuaciones en la infraestructura, por lo cual se debe llevar a cabo los proyectos de cierre de brechas, y por otra definir e implementar los procesos asistenciales definidos en la norma.

Hasta que no se ejecute las distintas etapas del proyecto de normalización le corresponderá al director realizar la gestión de los recursos disponibles para enfrentar los excesos de 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)*	104.929	97.740	84.084
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	102.111	104.784	108.070
PARTOS	3.792	3.915	3.792
EXAMENES DE LABORATORIO**	880.191	995.558	1.080.775
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	280	286	284
EGRESOS	15.423	15.404	14.940
INDICE OCUPACIONAL	82.66%	84.39%	83.6%
PROMEDIO DÍAS ESTADA	5.28	5.28	5.18
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS HOSPITAL	16.201	14.837	14.386

*Las consultas de urgencia disminuyen por el funcionamiento de SAPU.

Fuente: Sub Departamento Estadística y Gestión de la Información, Servicio de Salud Coquimbo.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena está conformado por:

- **Subdirector/a Médico:** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a del Hospital en el desarrollo de la gestión clínica y en la formulación y evaluación del cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo.

- **Subdirector/a Administrativo:** Su responsabilidad está centrado en la gestión de los procesos de soporte logístico y financiero, que permiten el funcionamiento continuo del hospital, en el marco de lo definido por la ley en los ámbitos financieros y de seguridad de las prestaciones que el hospital proporciona a sus usuarios. Esta sub dirección tiene a su cargo los procesos de gestión y control presupuestario, compras y abastecimiento, esterilización y mantención de equipamiento y planta física del hospital. Además de lo anterior este cargo debe encargarse de la gestión, seguimiento y control de proyectos definidos como viables por la Dirección del Establecimiento, y que son fundamentales al momento de implementar nuevas prestaciones y/o mejoras de las áreas de atención de pacientes y lugares de trabajo de los funcionarios que componen la dotación de la Institución.
- **Subdirector/a del Cuidado:** Quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurando la prestación de servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.
- **Subdirector/a de Desarrollo Institucional:** Responsable de la definición estrategias que favorezcan la incorporación de metodologías que permitan generar procesos de mejora para los diferentes procesos del hospital en el marco generado por la planificación estratégica de la institución e información disponible para la gestión de las unidades y/o desarrollo de proyectos sustentables que acerquen el establecimiento a la comunidad y optimicen la ejecución de su cartera de servicios. Es responsabilidad de esta sub dirección la coordinación de la utilización de los campos de formación técnico profesional que el hospital ofrece a la red asistencial en el marco de los convenios docentes asistenciales que la Dirección de Servicio de Salud Coquimbo ha establecido con Centros de Formación Técnico Profesional de la región y el país.
- **Subdirector de Recursos Humanos:** Este cargo tiene la responsabilidad de definir y ejecutar políticas para la gestión de las personas que trabajan en el hospital de La Serena, teniendo como marco de desarrollo la gestión de competencias y cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación vigente para establecimientos autogestionados en Red.

Además dentro del equipo dependen directamente del Director la Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Auditoría, Salud Ocupacional y Prevención de Riesgos, OIRS, Unidad de Atención al Usuario, Comunicaciones y Relaciones Públicas y Asesoría Jurídica, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al Director en los temas pertinentes a cada área.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la directora/a del Hospital se relaciona directamente con el Director y

Subdirectores (Médico, Administrativo y Recursos Humanos) del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

CLIENTES INTERNOS

El/a Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena 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:

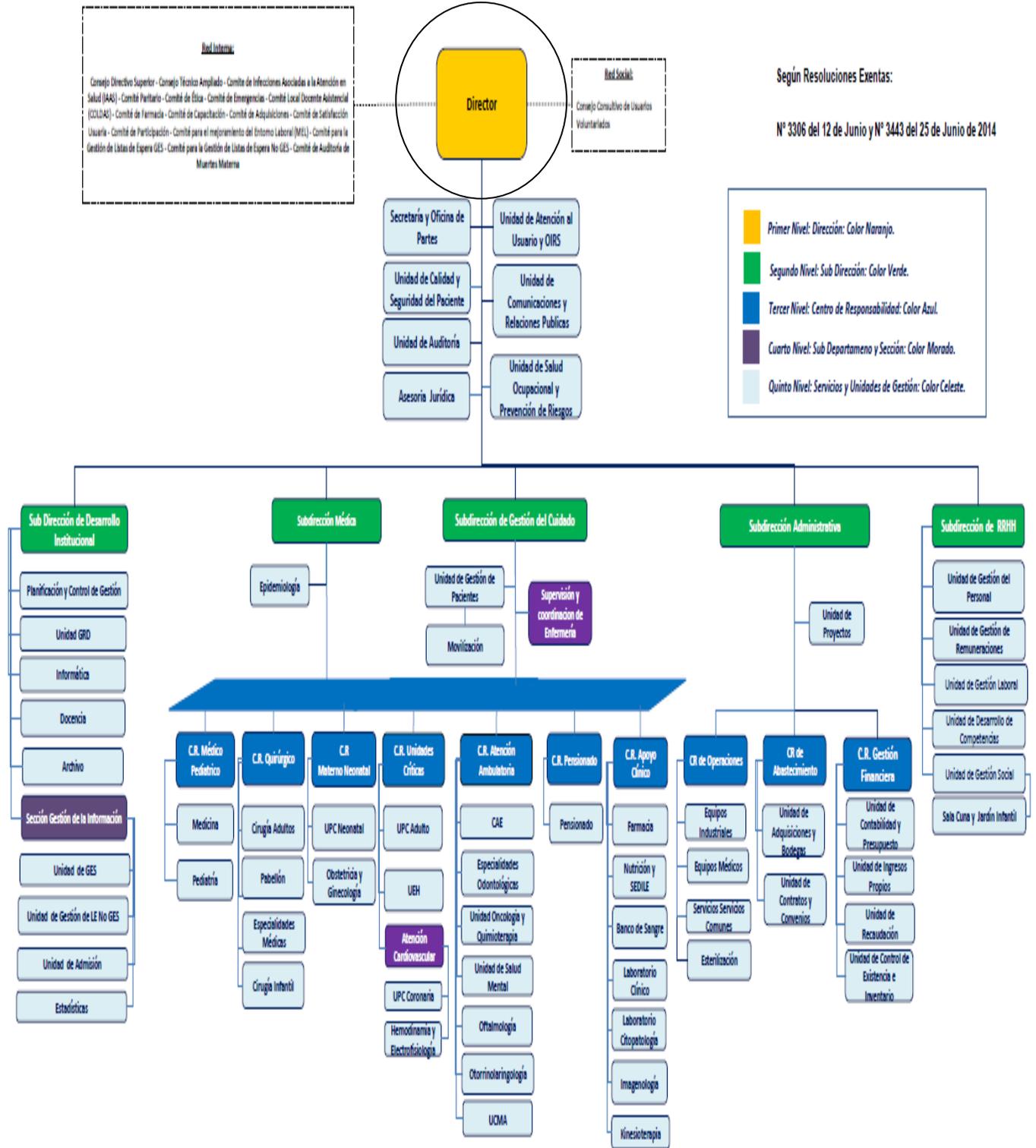
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Director/a del Hospital San Juan de Dios de La Serena 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.
- 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	982
Dotación total del Hospital	982
Personal a honorarios	200
Presupuesto Hospital La Serena (Ley Inicial 2015)	\$ 26.970.262.000
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2015)	\$ 137.770.535.000

Fuente: www.dipres.cl

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 **\$3.406.000.-** 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.-	\$3.421.631.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.116.493.-	\$2.337.370.-	\$5.453.863.-	\$4.384.359.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.743.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.356.375.-	\$1.767.281.-	\$4.123.656.-	\$3.406.221.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.406.000.-

***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 periodo 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).