

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-07-2014

DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD VALPARAISO - SAN ANTONIO

1. REQUISITOS LEGALES*

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.

"Fuente legal: Artículo 2º del DFL N° 14 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	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, epidemiológico tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Habilidad para visualizar el impacto de su gestión en la Red de Salud Valparaíso - San Antonio, fortaleciendo la toma de decisiones propias del cargo, en pro de la articulación de los diferentes factores intervinientes y grupos de interés.

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 coordinar y planificar estrategias de manejo de red, diseñando e implementando sistemas de monitoreo y control de tareas y procedimientos, fortaleciendo y articulando, de este modo, una red alineada que permita una mejor accesibilidad y resolutiveidad, constituyéndose como una red única de salud para la región de Valparaíso - San Antonio. A la vez, implementar y ejecutar una estrategia de reconstrucción del Centro de Salud Valparaíso.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o gerenciales.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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 articular y fomentar estrategias que convoquen a la participación distintos actores regionales y grupos de interés en pro del desarrollo de su gestión, tomando en cuenta que este servicio de salud se encuentra en una región de gran actividad, que cuenta con un alto número de servicios asistenciales y hospitalarios de diversa complejidad e inversiones significativas, especialmente en el ámbito de la atención primaria.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

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 ser reconocido como un referente activo y estratégico de la organización, generando adhesión hacia su gestión, movilizándolo a la institución con sus decisiones, facilitando la resolución de escenarios complejos relacionados con la red a su cargo.

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 contar con formación y/o experiencia en gestión estratégica de organizaciones de salud, públicas o privadas.

Se valorará contar con experiencia en manejo de redes, idealmente en redes asistenciales.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio
Dependencia	Ministro/a de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Valparaíso

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, le corresponde articular una red de salud, gestionando los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo, basada en la participación de los distintos actores, promoviendo la equidad en el acceso a los servicios, a fin de asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Servicio de Salud Valparaíso/San Antonio, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Determinar las prioridades de salud en el territorio, en el ámbito de las materias sanitarias.
2. Determinar para cada entidad administradora de salud primaria y sus establecimientos, las metas específicas y los indicadores de actividad, en el marco de las metas sanitarias nacionales definidas por el Ministerio de Salud y los objetivos de mejor atención a la población beneficiaria.
3. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, avanzando en la superación de brechas con criterios de equidad.
4. Velar por la integración de la Red Asistencial asegurando sistemas adecuados de derivación, de referencia y contra-referencia centrados en el usuario.
5. Velar por la calidad de atención y la satisfacción de los beneficiarios, con el respeto a sus derechos y el buen trato, en las redes.
6. Determinar el tipo de atenciones de salud que harán los establecimientos de salud de la red bajo su dependencia; la forma en que éstos se relacionarán entre sí, cómo se vinculan con los establecimientos auto-gestionados y, los mecanismos de evaluación y cumplimiento de sus metas en el ámbito de su gestión y gestión en la Red.
7. Celebrar convenios de gestión con las respectivas entidades administradoras de salud municipal o con establecimientos de atención primaria, procurando una óptima integración entre los distintos actores.
8. Ejecutar las políticas de inversión, de gestión financiera y elaborar el presupuesto de la red asistencial de salud a su cargo, y además formular las consideraciones y observaciones que merezcan los presupuestos de los hospitales autogestionados.
9. Liderar el proceso de modernización de la red, desarrollo del soporte tecnológico, con el fin de integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles de la institución.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Fortalecer la red asistencial pública del territorio, para mejorar la accesibilidad y resolutivez de atención de los establecimientos bajo su jurisdicción.</p>	<p>1.1. Implementar los comités técnicos y comités GES (Garantías Explícitas de Salud).</p> <p>1.2. Implementar el monitoreo de las acciones de salud, su impacto sanitario en los beneficiarios de la red asistencial y la gestión de las listas de espera.</p>
<p>2. Asegurar la oportunidad y calidad de atención a sus beneficiarios, realizando las mejoras pertinentes para ello.</p>	<p>2.1 Implementar la política de calidad y seguridad de la atención en los distintos establecimientos de la red pública.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar una estrategia respecto a un modelo de gestión de personas institucional con foco en la gestión de competencias.</p>
<p>3. Asegurar la gestión administrativa y de los recursos de la red a su cargo.</p>	<p>3.1 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero y la administración de la deuda.</p> <p>3.2 Desarrollar un plan de fortalecimiento de la capacidad formadora de su red en el marco de las políticas nacionales de formación de especialistas.</p>
<p>4.- Facilitar la participación ciudadana en el diseño, gestión y/o evaluación de las políticas y/o programas del servicio, a fin de mejorar la calidad, legitimidad e impacto de dichos programas en la salud de la población.</p>	<p>4.1 Generar y consolidar procesos e instancias de participación ciudadana en las políticas y/o programas del servicio de salud.</p> <p>4.2 Informar y capacitar a la comunidad continuamente en materias de políticas públicas de salud, fortaleciendo un rol activo para la ejecución y evaluación de dichas políticas.</p>
<p>5.- Implementar el plan de inversiones del sector, asegurando la ejecución de los proyectos sectoriales definidos en dicho plan.</p>	<p>5.1 Desarrollar plan que permita atender adecuadamente las necesidades de salud de la población en APS, en especial los afectados por el incendio.</p> <p>5.2 Diseñar estrategias para involucrar activamente a los equipos y comunidad en las distintas etapas del plan de inversiones.</p> <p>5.3 Generar un plan de trabajo, con los directivos y administradores de la red, para desarrollar la cartera de inversiones de Atención Primaria de Salud (su desarrollo, monitoreo y ejecución), que involucra reposición CESFAM (Centro de Salud Familiar) dañado por incendio, y SAR (Servicio de Urgencia de Alta Resolución).</p> <p>5.4 Generar un plan que permita conformar y liderar equipos técnicos apropiados para la implementación del Hospital de San Antonio.</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 Valparaíso- San Antonio cuenta para el año 2013 con una proyección de Población INE de 479.440 habitantes, que corresponde al 3% de la Población proyectada para el País (17.556.815 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 413.630 personas inscritas, que corresponde al 86.2% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (479.440 hab.).

La población usuaria del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio es de aproximadamente 413.000 personas, que se distribuyen en dos provincias, Valparaíso y San Antonio, entre sus diez comunas se 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 se caracteriza por 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.

La región de Valparaíso cuenta con siguientes antecedentes biodemográficos:

REGION DE VALPARAISO		
Indicadores del Estado de Salud, año 2010		
	País	Región de Valparaíso
Tasa de mortalidad general (tasa por 1.000 hab.)	5,7	6,5
Tasa de mortalidad infantil (tasa por 1.000 nacidos vivos)	7,4	7,4
Tasa de natalidad (tasa por 1.000 hab.), 2008	14,7	13,5

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS) Año 2010

REGION DE VALPARAISO	
Grandes Grupos de Causas de Muerte, año 2010	Tasa *100.000 hbts.
Enfermedades del sistema circulatorio	198
Tumores Malignos	160,9
Enfermedades del sistema respiratorio	62
Enfermedades del sistema digestivo	46,2
Causas externas	41,8

Fuente de Información: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS) Año 2010.

En la Región de Valparaíso se observa una tasa de mortalidad general superior al país. Respecto de la tasa de natalidad, esta es inferior al promedio.

En ese contexto, la misión del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, se traduce en gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la salud integral de la población, en el marco de la reforma del sector y del nuevo modelo de gestión en salud, de modo tal de asegurar el logro de los objetivos sanitarios, tanto en sus prioridades nacionales como regionales.

El desafío de este Servicio de salud es "Fortalecer la articulación de la red de atención, con énfasis en la atención primaria de salud".

El Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como Oncología y Neurocirugía. Recientemente se incorpora a la imagenología compleja del hospital base, un resonador magnético de los cuatro que existen en el país. Además se destaca el desarrollo que ha sostenido el Centro Regional de Sangre y Tejidos que hoy entrega servicios de apoyo a la I y VI Regiones.

Por ello, los Objetivos Estratégicos del Servicio de Salud se definen en:

- Impulsar una mayor integración de los componentes de la Red Asistencial, constituyéndose en un gestor que enlaza los distintos actores que la conforman.
- Liderar al Servicio de Salud hacia un modelo de gestión cuyo centro de atención sea el usuario en su integralidad considerando a su entorno familiar y social, estableciendo modelos de atención más amable con la comunidad, que se caracterice por ser acogedor y oportuno.
- Potenciar el Recurso Humano del Servicio de Salud a fin de lograr competencias en la instalación del modelo de atención, la gestión en red, calidad de la atención y cumplimiento de las garantías. Como también, la integración de los funcionarios en una Política de Relaciones Laborales acorde con la legislación vigente y las necesidades de los trabajadores.
- Desarrollar un modelo de gestión en Red, con énfasis en el modelo de Autogestión Hospitalaria y un aumento de la capacidad resolutoria, no solo asistencial, sino administrativa financiera, a nivel de todos los Establecimientos de la Red.
- Favorecer la actualización tecnológica y de procesos en la red.

La red de salud del Servicio de Salud está integrada por:

Tipo de Establecimiento VALPARAISO	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	21
Consultorio General Rural (CGR)	2
Consultorio General Urbano (CGU)	13
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	4
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	10
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	6
Centro de Diagnóstico y Tratamiento	1
Centro de Referencia de Salud	1
Establecimiento Mediana Complejidad	1
Establecimiento Alta Complejidad	3
Establecimiento Menor Complejidad	1
Centro de Sangre y Tejidos IV y V región	1
Centro de Referencia de Salud Odontológica	1
Clínica Dental Móvil	1
Consultorio Policlínica Diocesana	1
TOTAL	67

Fuente: Departamento Estadísticas en Salud (DEIS), Septiembre 2013

En el Servicio de Salud de Valparaíso, se destacan:

-Hospitales de Alta Complejidad:

Hospital Van Buren.

Hospital San Antonio.

Hospital Eduardo Pereira.

-Hospital de mediana complejidad:

Hospital Psiquiátrico del Salvador.

Y un Hospital de baja complejidad, Hospital de Casablanca.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- 2 Subdirector/a Administrativo
- 3 Subdirector/a Médico
- 4 Director/a Hospital

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD VALPARAISO SAN ANTONIO AÑO 2011 - 2013			
Información de Actividades	2011	2012	2013
Consultas Morbilidad APS	290.222	275.500	220.590
Consultas Especialidad APS	10.170	10.826	10.383
Consultas Especialidad Hospital	266.877	262.002	273.935
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	437.139	423.028	401.990
Consultas de Urgencia APS	310.124	332.230	364.105
Total Consultas de Urgencias	747.263	755.258	766.095
Partos	4.311	4.508	4.388
Cesáreas	1.567	1.831	1.866
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	3.705	3.502	3.716
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas*	14.800	14.122	13.891

*Nota: En cuanto al aumento de la cantidad de cirugías mayor no ambulatorias, se optimizó el uso de los pabellones, privilegiando las cirugías mayores ambulatorias, por los beneficios para el paciente y menores costos de salud, debido a la liberación de días camas, al reducir las hospitalizaciones.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El/la Director/a tiene a su cargo la supervisión directa de:

- 1. Subdirector/a Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial en todos sus ámbitos y aspectos de orden clínico, colaborando al/ a la Director/a en el análisis y evaluación de resultados, condiciones e impacto del trabajo asistencial de los establecimientos de la Red.
- 2. Subdirector/a de Recursos Humanos:** cuyo rol es la gestión del Recurso Humano por medio de políticas y desarrollo efectivo de procesos, en torno al ciclo de vida laboral del trabajador y al desarrollo de las personas.
- 3. Subdirector/a Recursos Físicos y Financieros:** centrada en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y administración equilibrada del marco presupuestario del Servicio, cautelando una ejecución presupuestaria ordenada y con sólido control de gasto.

Asimismo, conformaran su equipo 3 Jefes de Departamentos:

1. **Jefe/a Departamento Auditoría:** centrado en los procesos de control de procesos y detección de áreas de mejora.
2. **Jefe/a Departamento Jurídica:** cuyo rol es precisamente la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.
3. **Jefe/a Departamento de Control de Gestión y Desarrollo Organizacional:** rol centrado desde la Planificación Estratégica de la red del Servicio de Salud, en la formulación, despliegue, monitoreo, evaluación y retroalimentación de la misma, manteniendo vigilancia periódica sobre cumplimiento de los objetivos estratégicos y asesorando a directivos de los niveles locales para mejor desarrollo y aplicación de la planificación.

Son parte del equipo de apoyo al/a la directora/a, la Unidad de Comunicaciones y Relaciones Públicas, la Delegación Provincial de San Antonio y el Subdepartamento de Participación Social.

También son parte de su equipo de trabajo los/las Directores/as de Hospital y Consultorios de Atención Primaria que dependen de la Red.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos del cargo están constituidos por las jefaturas de su dependencia directa, el equipo directivo de los hospitales del Servicio y Establecimientos de Atención Primaria que dependen del Servicio de Salud y todos los funcionarios del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio.

CLIENTES EXTERNOS

Para el/ la Director/a el principal cliente es la población beneficiaria de la Red Asistencial del Servicio de Salud.

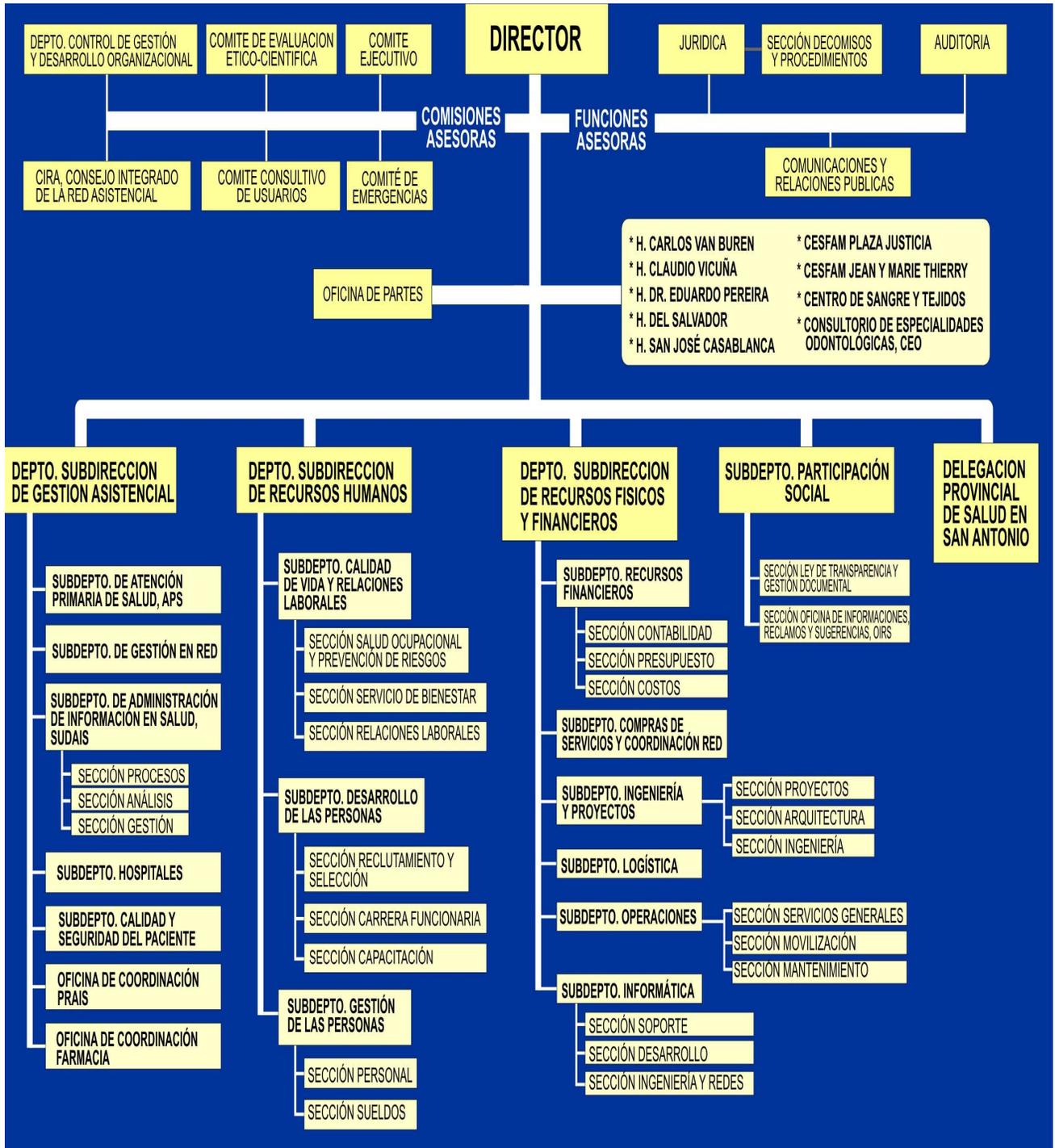
Se identifican también como clientes externos de este cargo las autoridades ministeriales de salud, la autoridad sanitaria regional, Fondo Nacional de Salud, autoridades de Gobierno Interior incluidas el Intendente, gobernador, los Alcaldes de las comunas de la jurisdicción del Servicio, Secretaría Regional de Planificación y organizaciones de la comunidad.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	3.966
Dotación Total del Servicio	3.966
Dotación honorarios	346
Presupuesto que administra	\$109.386.475.000
Presupuesto del Servicio 2014	\$109.386.475.000

Fuente: Informe DIPRES marzo 2014 y Ley de Presupuestos 2014

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.386.000.-** 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 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.824.850.-	\$2.542.365.-	\$5.367.215.-	\$4.303.921.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.812.304.-	\$3.431.074.-	\$7.243.378.-	\$5.544.827.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.718.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.812.002.-	\$2.530.802.-	\$5.342.804.-	\$4.286.932.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.037.211.-	\$2.733.490.-	\$5.770.701.-	\$4.584.748.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.386.000.-

***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 14.25% 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 recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo de Experiencia y Desempeño Funcionario por un 3,25% sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base, 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 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.

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/la Ministro/a de Salud. 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 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.