

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-05-2014

### DIRECTOR/A SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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° 28 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	20%
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	5%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, epidemiológicas, demográficas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud del Reloncaví, en concordancia con las políticas públicas emanadas por el Ministerio de Salud y los principios del trabajo en red.

Habilidad para visualizar el contexto de la región de Los Lagos, de sus instituciones y de la red asistencial, generando soluciones en oportunidad y centrando su gestión en prioridades de gran impacto para el Servicio de Salud, de acuerdo a los objetivos ministeriales y gubernamentales.

### **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 diseñar e implementar sistemas/estrategias de control de gestión de procedimientos y planes, priorizando, monitoreando, coordinando, planificando y sistematizando el conjunto de herramientas disponibles para la toma de decisiones oportuna, a fin de gestionar óptimamente la red asistencial pública del territorio y de esa forma mejorar la accesibilidad y resoluntividad de atención de los establecimientos bajo su jurisdicción.

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, generando lazos efectivos con la comunidad, fomentando y potenciando la participación ciudadana y su rol como co-ejecutor de los planes de salud.

Habilidad para potenciar el trabajo en red, generando estrategias de colaboración en su calidad de gestor articulador y líder regional, aportando una visión global al trabajo entre los establecimientos del Servicio de Salud del Reloncaví.

#### **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.

#### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para motivar y generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades del sector, intersector y/o comunidad, 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, respetuoso y propositivo.

Habilidad para construir, inspirar y movilizar una visión compartida en los/as colaboradores/as del Servicio de Salud del Reloncaví, impulsando equipos de trabajo comprometidos, promoviendo instancias de diálogo y acercamiento de los equipos, motivando el apoyo mutuo y fortaleciendo la integración de la red, asegurando con ello la oportunidad y calidad de atención a sus beneficiarios.

#### **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 del Reloncaví
Dependencia	Ministro/a de Salud
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Montt

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a del Servicio de Salud del Reloncaví le corresponde gestionar los recursos disponibles en la red asistencial a su cargo y velar por la salud integral de esta población en el marco de la reforma sectorial y del modelo de atención y gestión en salud definidos por el Ministerio de Salud, para 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 del Reloncaví 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, 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 y, 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**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<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 política de calidad y seguridad de la atención.</p> <p>2.2 Monitorear, coordinar y resolver los procesos de autorización sanitaria, autogestión y acreditación del hospital de Puerto Montt y de los establecimientos de la red a su cargo.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar una estrategia respecto a un modelo de gestión de personas institucional con foco en la gestión de competencias.</p> <p>2.4 Implementar la operación completa del Hospital de Puerto Montt.</p>
<p>3.- Asegurar la gestión administrativa y de los recursos de la red a su cargo.</p>	<p>3.1 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).</p> <p>3.2 Generar estrategias de gestión que fomenten el equilibrio financiero y la administración de la deuda.</p> <p>3.3 Integrar y mejorar continuamente la gestión en todos los niveles del Servicio de Salud Reloncaví, mediante el desarrollo del soporte tecnológico.</p>
<p>4.- Facilitar la participación ciudadana en el diseño, gestión y/o evaluación de las políticas y/o programas del servicio, a fin 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 Establecer una relación sistemática con la comunidad organizada, diseñando y ejecutando planes de trabajo conjunto.</p> <p>4.3 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>

### 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 artefactos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollará 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 Los Lagos cuenta con 4 provincias, de las cuales Llanquihue y Palena son las que pertenecen al Servicio de Salud Reloncaví, ambas suman una superficie de 24.483,4 Km<sup>2</sup>, con 13 comunas en total. Se estima que al año 2014 la población asociada a este servicio, según el INE (Instituto Nacional de Estadística), es de 434.746 habitantes. Con relación a la distribución poblacional, esta presenta un 39% de ruralidad y un 61% de población urbana, la cual se concentra principalmente en las comunas de Puerto Montt y Puerto Varas.

El Servicio de Salud del Reloncaví tiene actualmente la siguiente misión: “contribuir a mejorar la salud de las personas de las provincias de Llanquihue y Palena, gestionando participativamente la red pública de salud y facilitando la calidad de los procesos sanitarios locales”.

El servicio presenta altos niveles de accidentabilidad geográfica y dispersión poblacional, lo que sumado a un desarrollo socioeconómico desigual, representa un importante desafío para la Red Asistencial Pública de las provincias. Además, cabe hacer presente que las características meteorológicas, complejizan la

asistencia en salud, pues existe en invierno, un aumento de vientos y agua caída, dejando zonas aisladas por períodos y resintiendo las comunicaciones, como también, el transporte terrestre, aéreo y marítimo. La infraestructura ha mejorado en forma considerable, sin embargo, permanecen algunas dificultades de acceso para la atención de salud.

Por otra parte, el Servicio Salud del Reloncaví refuerza el trabajo intercultural basado en la abordaje de salud de los pueblos indígenas, en especial con el pueblo mapuche-williche, a través de la construcción participativa de planes de salud que reconozcan la diversidad cultural, promuevan la complementariedad entre sistemas médicos y provean servicios de salud adecuados que respondan a necesidades, derechos y perfiles epidemiológicos específicos; orientado a la incorporación del enfoque intercultural en las acciones de salud que realizan los profesionales y técnicos en su relación con los sistemas culturales de salud de los pueblos indígenas.

La red de salud está integrada por:

- Atención Primaria: 1 Consultorio General Rural (CGR), 14 Centros de Salud Familiar (CESFAM), 5 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 5 Servicios de Atención Primaria de Urgencias (SAPU), 1 Servicio de Urgencia Rural (SUR), 1 Centro Comunitario de Salud Mental (COSAM) y 90 postas de salud rural (PSR).
- Hospitales: 7 hospitales comunitarios, 1 Hospital delegado y 1 Hospital de alta complejidad (Hospital de Puerto Montt).

Es un desafío para el Servicio de Salud del Reloncaví aumentar su capacidad resolutive para su población, respondiendo a sus necesidades y disminuyendo la ayuda de terceros. Actualmente, el Servicio de Salud del Reloncaví tiene convenios algunos establecimientos privados y extranjeros tales como la Clínica Alemana, que atiende a los beneficiarios FONASA en la comuna de Puerto Varas, y el Hospital de Esquel, Provincia de Chubut, en la República Argentina que atiende a aquellos pacientes que, para ciertas urgencias o especialidades, son derivados desde los Hospitales de Palena y Futaleufú en la provincia de Palena.

Se han realizado grandes esfuerzos en modernizar la infraestructura de la red asistencial:

- Mejora del Hospital Llanquihue, Hospital de Frutillar, Hospital de Calbuco, Hospital de Fresia.
- Recuperación del Hospital de Chaitén.
- Normalización del Hospital de Futalefú.
- Creación de la Posta de Chauchil, entre otros.

Además se ha avanzado en implementación de equipos de Telemedicina. Asimismo, han aumentado el número de ambulancias, mejoras en el sistema informático de la red, en la gestión de la lista de espera, aumento de dotación del personal, entre otras, que permiten un mejor servicio a sus beneficiarios.

Dentro de los desafíos para este año se contempla:

- Seguir mejorando la red de atención primaria de las comunas de la jurisdicción del Servicio de Salud.
- Tener un hospital de mediana complejidad.
- Mayor y mejor resolución en las listas de espera.
- Terminar el proceso de mejoramiento de los hospitales de baja complejidad.
- Lograr la Acreditación del Hospital de Puerto Montt, presentar acreditación de establecimientos hospitalarios y red de baja complejidad.
- Ampliar sus recursos humanos.
- Estudio de factibilidad para levantar un Hospital en Puerto Varas. Puesta en marcha del nuevo Hospital de Puerto Montt, (dado que el establecimiento sólo se encuentra operativo en su servicio ambulatorio).

Actualmente están en construcción el Centro de Salud Familiar de Puerto Varas, Centro de Salud Familiar Antonio Varas y la ampliación del Centro de Salud Familiar Alerce.

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

- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a médico/a hospital de Puerto Montt
- Director/a de Atención Primaria

**BIENES Y/O SERVICIOS**

<b>ACTIVIDADES REALIZADAS SERVICIO SALUD DEL RELONCAVÍ</b>			
<b>AÑO 2011 - 2013</b>			
<b>Información de Actividades</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Consultas Morbilidad APS*	332.631	216.228	201.692
Consultas Especialidad APS	4.418	4.287	6.008
Consultas Especialidad Hospital	136.653	129.443	135.709
Consultas de Urgencia, Hospital Alta y Mediana Complejidad	153.177	149.322	149.211
Consultas de Urgencia APS	449.455	381.490	494.516
Total Consultas de Urgencias	602.632	530.812	643.727
Partos	4.390	3.862	3.943
Cesáreas	1.403	1.272	1.230
Intervenciones Cirugía Mayor Ambulatoria Realizadas	1.579	1.704	1.652
Intervenciones Cirugía Mayor No Ambulatoria Realizadas	10.773	10.015	13.459

\*Al adoptar el Modelo de Salud Familiar produjo un cambio en el rendimiento de las consultas puesto que se privilegiaron otras actividades dentro de los Programas de Atención Primaria. Con un enfoque centrado en el usuario y su familia dirigido a lo preventivo y rehabilitación.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El Director/a tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de tres Subdirectores/as:

- 1. Subdirector/a de Gestión Asistencial:** cuyo rol es la coordinación y gestión de la red asistencial desde el nivel primario.
- 2. Subdirector/a de Recursos Humanos:** responsable de la definición, gestión e implementación, de los procesos de planificación, articulación y control de los recursos humanos disponibles en la Red Asistencia, liderando procesos de cambio organizacional y la administración del ciclo de vida laboral.
- 3. Subdirector/a Administrativo:** centrado en el planteamiento y ejecución de los proyectos de inversión y equilibrios financieros y presupuestarios.

Asimismo, conformaran su equipo cinco Jefes de Departamentos:

- 1. Jefe/a Departamento Auditoría:** centrado en el control y evaluación de los procesos y en el apoyo para la implementación de planes de mejora.
- 2. Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica:** cuyo rol es la revisión de los procedimientos y aplicación de la normativa vigente para la administración pública.

Además, cuenta con el Consejo Integrado de la Red Asistencial (CIRA) y con el Comité Técnico Consultivo como instancias asesoras.

También son parte de su equipo de trabajo los directores de hospital y consultorios dependientes, cuyo rol es actuar en el marco de las políticas que emanan del Gestor de Red en el marco de los desafíos del sector público de salud.

**CLIENTES INTERNOS**

El Director/a del Servicio de Salud del Reloncaví se relaciona con los directivos del Ministerio de salud, otros directivos de salud, el equipo directivo de los hospitales del servicio de salud y todos sus funcionarios.

**CLIENTES EXTERNOS**

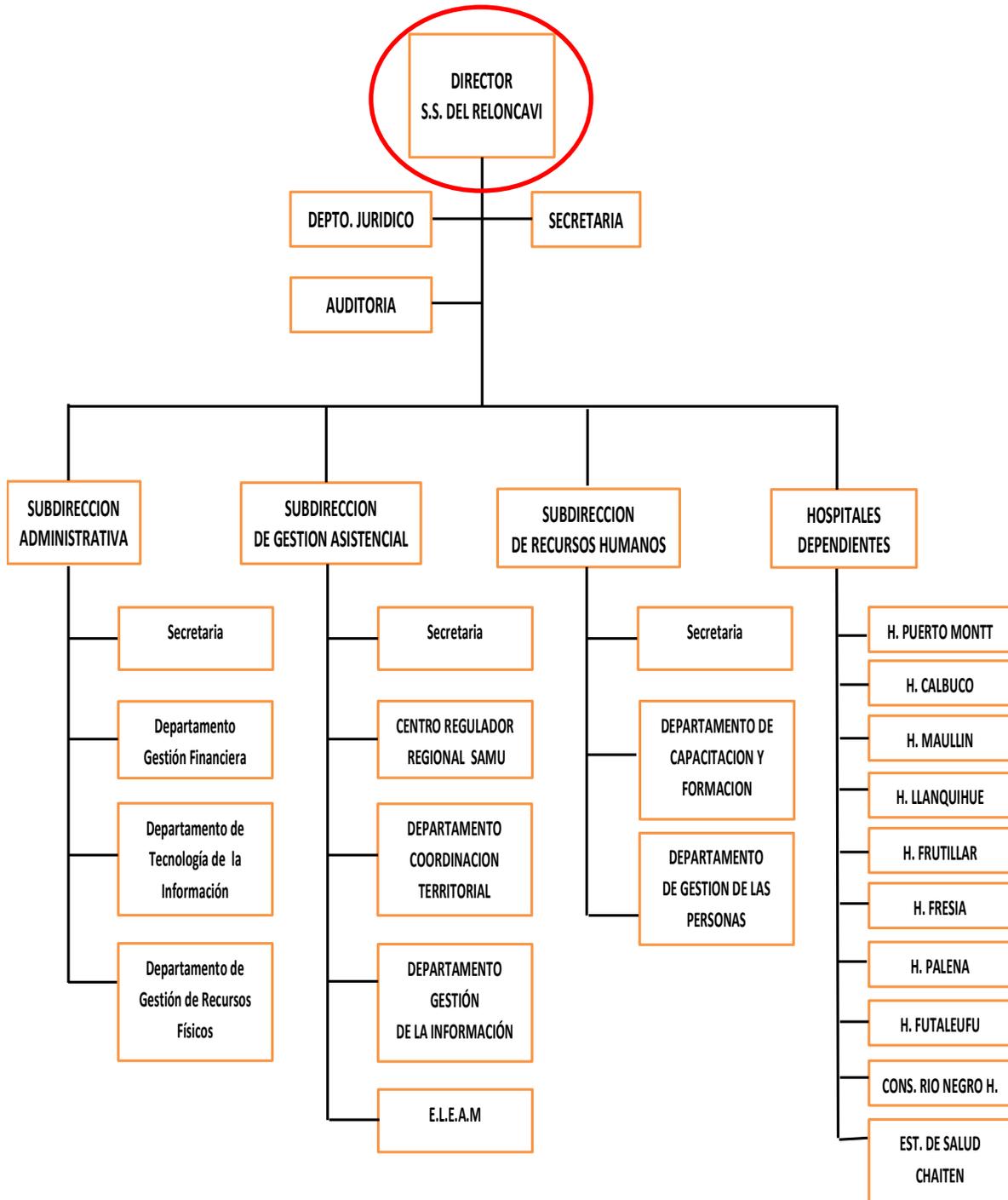
Para el/ la Director/a del Servicio de Salud Reloncaví, el principal cliente externo es la población beneficiaria del Servicio de Salud. Se identifican también como clientes externos de este cargo, la Secretaria Regional Ministerial, equipos directivos del Ministerio de Salud, jefes/as de departamentos de Salud Municipal, organizaciones comunitarias, Fondo Nacional de Salud, autoridades regionales, provinciales y comunales, incluidas el/la Intendente, Gobernadores/as, Alcaldes/esas de las comunas de la Región.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	2.271
Dotación Total del Servicio	2.271
Personal honorarios	366
Presupuesto que administra	\$76.358.827.000
Presupuesto del Servicio 2014	\$76.358.827.000

Fuentes: Servicio de Salud Reloncaví  
Ley Nº20.713, de Presupuestos

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2° 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 **80%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.365.000.-** 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 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.944.178.-	\$2.355.342.-	\$5.299.520.-	\$4.287.477.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.931.632.-	\$3.145.306.-	\$7.076.938.-	\$5.486.142.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.687.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.931.330.-	\$2.345.064.-	\$5.276.394.-	\$4.271.382.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.156.539.-	\$2.525.231.-	\$5.681.770.-	\$4.553.523.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.365.000.-</b>

**\*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/a Ministro/a de Salud 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/a 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, prestados en calidad de alto directivo público con un máximo de seis.
- 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.