

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-03-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. VÍCTOR RÍOS RUIZ DE LOS ANGELES SERVICIO DE SALUD BÍO-BÍO

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.

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° 22, 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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Habilidad para visualizar la magnitud de su gestión, evaluando el alcance e impacto de las variables del entorno asociadas al quehacer del Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz y su comunidad, fortaleciendo la toma de decisiones, en concordancia con las directrices entregadas por el Servicio de Salud, Ministerio de Salud y la reforma de salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, 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 dar directrices y orientaciones en temas de políticas de gestión de personas coordinando, priorizando y fortaleciendo un modelo que facilite un funcionamiento clínico/administrativo eficiente y centrado en los usuarios externos e internos.

Capacidad de generar respuestas efectivas en diversos escenarios, relevando una visión sistémica que le permita direccionar los procesos de puesta en marcha e inversiones en que esta el establecimiento.

Se valorará presentar a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en instituciones públicas o privadas.

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 alianzas estratégicas, potenciando relaciones de cooperación con los distintos establecimientos de la red e intersector, mejorando la resolutividad, facilitando la labor de los otros establecimientos y afianzando la relación docente asistencial como el desarrollo de la capacidad formadora.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para administrar situaciones complejas y, articular soluciones eficientes y oportunas, fortaleciendo instancias de participación, negociación y comunicación efectiva con todos los actores de la Institución a fin de mantener un desempeño eficiente y eficaz de la institución en su conjunto.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as 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 convocar a los diferentes actores en pro a una visión compartida, facilitando y fortaleciendo la participación de los equipos de trabajo, organizaciones internas y de la comunidad, alentando a sus miembros a trabajar con sinergias y complementariedad, logrando desarrollar el talento de las personas y un real compromiso con la misión encomendada.

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

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Bío-Bío
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Bío-Bío
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Los Ángeles

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, le corresponde gestionar los recursos técnicos-asistenciales y administrativos del establecimiento, para proporcionar, mediante los principios de la reforma de la salud y en coordinación con otros establecimientos de la Red Asistencial un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento; y por el cumplimiento de las metas de producción de las Garantías Explícitas de Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, entregando de manera oportuna al Servicio de Salud Biobío la información correspondiente a esta gestión.
4. Liderar el proceso de cambio con el fin de poder generar y propiciar las modificaciones que faciliten una adecuada adaptación al entorno para el hospital.
5. Evaluar de manera permanente las necesidades y el nivel de satisfacción de los usuarios-beneficiarios del hospital, a la vez, contar con la información actualizada a la situación de salud intrahospitalaria, generando las estrategias de mejora continua y promoviendo la integración de la comunidad.
6. Liderar la efectiva coordinación del ámbito clínico y administrativo de la red asistencial (referencia y contra referencia), en el cumplimiento de los compromisos de gestión.
7. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos de calidad.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Optimizar la gestión de personas, permitiendo la entrega de un servicio oportuno, integral y eficiente a los usuarios internos y externos.</p>	<p>1.1 Actualizar, implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca los equipos de trabajo clínicos/asistenciales y servicios de apoyo, de acuerdo a los lineamientos ministeriales.</p> <p>1.2 Generar instancias de colaboración que faciliten las relaciones con los gremios y organizaciones de funcionarios, fortaleciendo el sentido de pertenencia a la institución y potenciando el trabajo en conjunto.</p> <p>1.3 Ejecutar un plan estratégico de apoyo docente, que facilite la gestión del hospital como campo clínico, generando a la vez instancias de atracción, formación y retención de médicos especialistas.</p>
<p>2. Optimizar la oportunidad y calidad de atención, con el objetivo de fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades.</p>	<p>2.1 Desarrollar estrategias que permitan mejorar el trato usuario e implementar el plan de gestión de reclamos, para fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario.</p> <p>2.2 Generar instancias de participación social con los diversos actores de la comunidad, pacientes y funcionarios.</p> <p>2.3 Implementar una política de calidad y seguridad de la atención, y adicionalmente, lograr y mantener la acreditación hospitalaria.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión clínica administrativa del establecimiento en red, dando respuesta a las necesidades de atención por medio de una atención oportuna, eficaz y eficiente.</p>	<p>3.1 Diseñar un plan de trabajo que permita mantener los estándares de la autogestión en red, incorporando estrategias que permitan fortalecer el trabajo de los equipos clínicos / administrativos.</p> <p>3.2 Incorporar las herramientas de tecnologías de la información del Complejo, que permitan mejorar los procesos clínicos/administrativos asociados a la gestión de la atención.</p>
<p>4. Mantener el equilibrio financiero, desarrollando e implementando estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias, optimizando la gestión hospitalaria.</p>	<p>4.1 Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y control presupuestario, acorde a la complejidad del establecimiento y la cartera de inversiones.</p> <p>4.2 Generar planes de gestión en el ámbito de la disciplina financiera, a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.</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 Bío-Bío cuenta para el año 2015 con una proyección de Población INE de 409.026 habitantes, que corresponde al 2,28% de la Población proyectada para el País (17.865.185 habitantes).

La población inscrita validada de FONASA en establecimientos de atención primaria municipal, dependiente de servicio de salud y delegados asciende a 367.684 personas, que corresponde al 89.9% de la Población proyectada INE para el Servicio de Salud (409.026 hab.).

La realidad demográfica y epidemiológica es similar en todas las comunas de la provincia, existiendo un alto nivel de concentración de población urbana ya que en el último tiempo se ha producido un alto nivel de migración del sector rural a la ciudad, dada la alta forestación que se ha realizado en los campos.

La región del Bío-Bío cuenta con 54 comunas. La comuna de Los Ángeles es la de mayor tamaño de la provincia en cuanto a territorio y población, además es donde dicho cargo tiene su asiento al igual que toda la dirección del servicio de salud.

La Red Asistencial del Servicio de Salud Bio-Bío está compuesto por 7 Hospitales, siendo el Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz el de más alta complejidad y los 6 restantes de baja complejidad. La Atención Primaria está compuesta por 92 centros de los cuales 15 son Centros de Salud Familiar (CESFAM), 69 Postas y 8 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF). Sustenta a su vez derivación de Servicios de

Salud de la Macro Red Sur.

El Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz es el único Establecimiento de alta complejidad de la Provincia de Bio-Bío, siendo además de carácter docente-asistencial. Responde a la demanda asistencial de la atención Ambulatoria y Área Hospitalizados de las comuna de Los Ángeles, y cuenta con todos los servicios y especialidades necesarios para una atención oportuna y de calidad.

La organización de la atención es:

- a) Atención Cerrada: Procedimientos, atención especialidades y cirugías.
- b) Atención Abierta: Procedimientos, consultas de especialidades y cirugías ambulatorias.
- c) Urgencias: Mujer, niños y adultos.

Posee una dotación de 504 camas, cuenta con ocho pabellones centrales, dos pabellones de Cirugía Mayor Ambulatoria y un pabellón Obstétrico.

Actualmente el Complejo Asistencial posee convenios docentes Asistencial con las siguientes instituciones de educación: Corporación Santo Tomas, Universidad de Concepción, Universidad La República, Universidad Del Desarrollo, Universidad Bolivariana, Universidad San Sebastián, Instituto Profesional Virginio Gómez, Instituto Profesional AIEP, Instituto Profesional Valle Central, Instituto Profesional Los Lagos, Liceo Técnico B-63 Juanita Fernández Solar.

La misión del Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz es: "Trabajamos para mejorar el nivel de salud de la población, otorgando una atención integral, confiable y humanizada, centrada en el usuario, con un equipo humano capacitado y motivado".

En lo referente a los proyectos de inversión del establecimiento, se encuentra para el año 2015 la incorporación de equipamiento por un monto de \$ 953.000.000.

Para el año 2015 el Complejo Asistencial presenta los siguientes desafíos:

- Solicitar la acreditación institucional para la autogestión, con un importante énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
- Consolidar el proceso de normalización, puesta en marcha y reposición de infraestructura hospitalaria.

En términos de inversiones:

- Ampliación Torre UPC.
- Dar puesta en marcha de la unidad de Hemodinamia.
- Poner en marcha y sacar el mejor rendimiento a la Unidad de Imagenología.
- Poner en funcionamiento el área de Resonancia Magnética

nuclear.

- Preparar iniciativas de inversión en equipos, equipamiento y Vehículos que sirvan con base para la formulación de proyectos de inversión que en forma conjunta con la dirección del Servicio de Salud.
- Gestionar al interior del Hospital la actualización del inventario de equipos y equipamiento, con el fin de identificar brechas y/o carencias de las distintas áreas.
- Participar activamente, en los proyectos de inversión que se logren para el establecimiento.

Cabe señalar que junto al Director/a del Hospital Complejo Asistencial, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Subdirector/a Ejecutivo Médico Complejo Asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruiz"

BIENES Y/O SERVICIOS

Actividad	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Consultas de Urgencia	546.093	589.641	587.543
Consultas de Especialidad*	188.267	162.427	185.004
Total	734.360	752.068	772.547
Total Partos	4.407	3.968	4.372
Cesáreas	1.819	1.591	1.967
% cesáreas	41,3	40,1	45,0
Indicadores de Hospitalización			
Egresos	35.213	33.298	34.450
Índice Ocupacional	73,55	73,00	72,15
Promedio Días estada	5,80	6,03	6,01
Intervenciones Quirúrgicas*	22.579	19.226	23.608
Mayores	13.832	11.089	11.968
Menores	8.747	8.137	11.642

Fuente: Departamento de Estadística e Información de Salud (DEIS)

* La variación de este índice para el año 2013 se explica por la ejecución de la tercera etapa de Normalización del Complejo Asistencia, la cual limitó los espacios de atención e intervenciones quirúrgicas.

EQUIPO DE TRABAJO

Las áreas con las cuáles el director/a trabaja directamente son:

- **Subdirector Médico:** es responsable de la programación, supervisión, y dirección de todas las actividades asistenciales que brinda el Complejo, reguardando el uso eficaz y eficiente de los recursos humanos, físicos y financieros que tiene a su disposición.
- **Subdirectora del Cuidado:** cuenta con las atribuciones para organizar, supervisar, evaluar y promover el mejoramiento de la calidad de los cuidados de enfermería, a fin de otorgar una atención segura, oportuna y continua. Para esto cuenta con Unidades y profesionales asociadas a la Gestión del Cuidado, quienes apoyaran los procesos, que permitan los cumplimientos asociados a metas, y a la excelencia en la atención.
- **Subdirector Administrativo:** coordina los Departamentos y Unidades, ejerciendo la jefatura, facilitando las relaciones entre los Departamentos administrativos y los CR clínicos, dando respuesta a los problemas de transversalidad que puedan existir aportando con la mirada integral del cumplimiento de los objetivos del ámbito del Administrativo.
- **Subdirector Recursos Humanos:** responsable de la gestión eficiente integral del sistema de Recursos Humanos del Complejo Asistencial, administrando los subsistemas de obtención e ingreso de personal, su desarrollo, mantenimiento, evaluación y bienestar, para alcanzar los fines propios de la institución. Asesora a la dirección en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y desarrollo de las personas.
- **Departamentos y Unidades Staff:** estos equipos de trabajo cumplen las funciones de apoyar y asesorar al director en materias de Calidad y Seguridad del Paciente, Participación Social y gestión de usuarios, Gestión documental, Auditoría y Control de la Información, Asesoría Jurídica, Comités Asesores y Consultivos.

CLIENTES INTERNOS

Al Director/a de este complejo asistencial, le corresponde relacionarse con el equipo directivo, constituido por las distintas subdirecciones, centros de responsabilidades, Departamentos y unidades con quienes se definen planes de acción y estrategias que respondan tanto a los requerimientos del Ministerio de Salud como a las demandas de salud de la población.

A la vez se relaciona con los diferentes gremios de trabajadores de la salud de la institución, FENATS, FENPRUSS, FENTESS, FENASTS REGIONALIZADA, ASENF.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Los establecimientos de la red y de la macro zona Sur.
- Universidades y Centros de Estudio Superior.

Dentro de los actores externos, es de suma importancia la relación que el/la director/a establece con los directivos de la Red Asistencial: directores de los establecimientos públicos y privados, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud. También se relaciona con el colegio médico.

Además, mantiene una relación directa con el Ministerio de Salud, Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Salud, Instituto de Salud Pública y SEREMI.

En forma especial con la comunidad organizada (Consejo Consultivo de Usuarios, voluntariado, organizaciones sociales), y centros privados de salud, instituciones académicas.

La relación con los proveedores es de fundamental importancia, ya que en muchas ocasiones permiten resolver contingencias, que de otra forma se transformarían en dificultades en la provisión de los recursos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

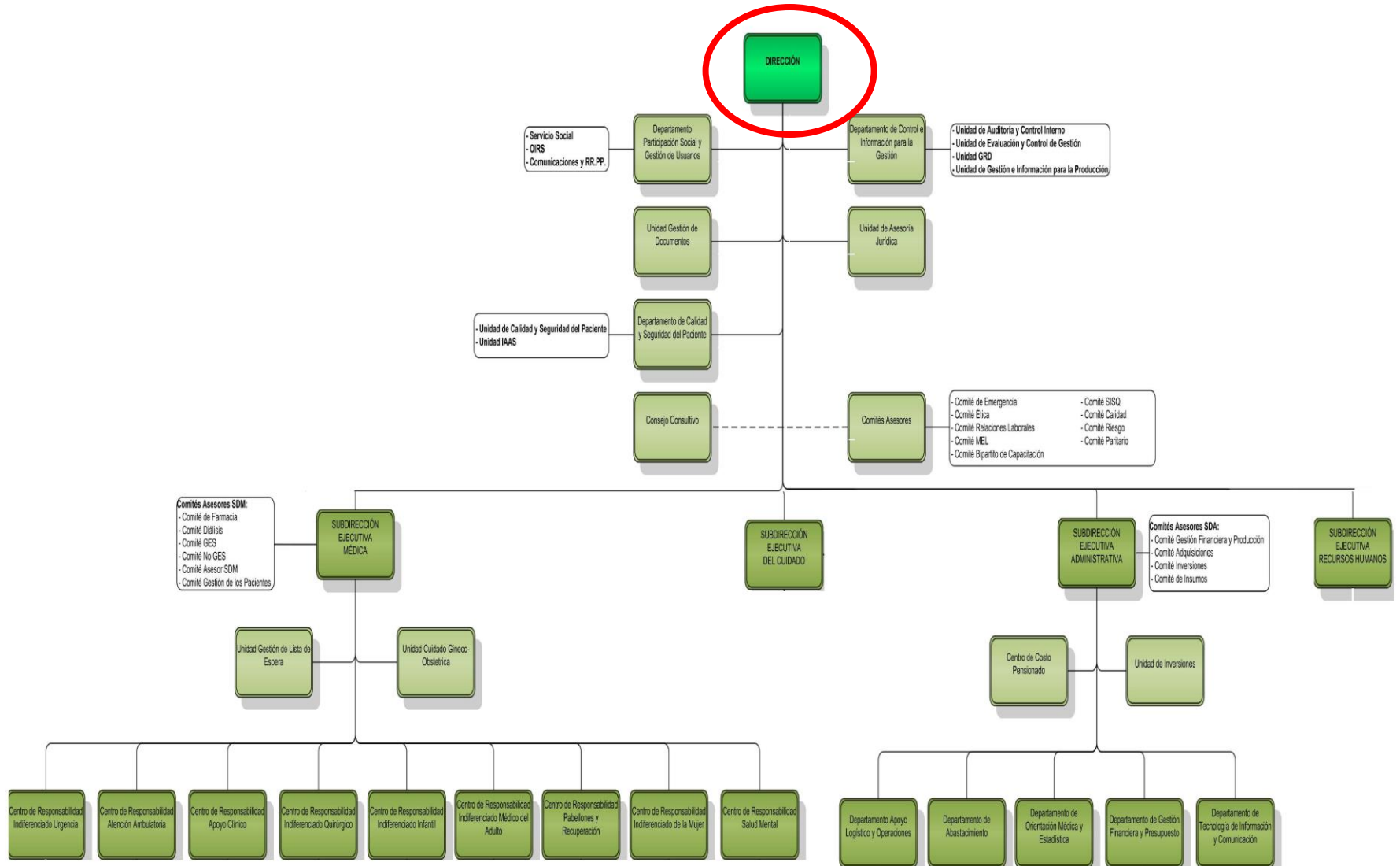
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1.814
Dotación Total del Hospital	1.814
Personal a honorarios del Hospital	492
*Presupuesto del Hospital	\$ 52.445.314.000
Presupuesto del Servicio	\$ 104.746.305.000

* Servicio de Salud Biobío Presupuesto 2015 vigente

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

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 **\$3.460.000.-** 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.	\$2.403.215.-	\$1.802.411.-	\$4.205.626.-	\$3.475.458.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.151.897.-	\$2.363.923.-	\$5.515.820.-	\$4.418.774.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.790.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.391.779.-	\$1.793.835.-	\$4.185.614.-	\$3.460.049.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.460.000.-

***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 calificador central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4 - CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).