

## I.- PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-05-2013  
Representante del CADP: Raimundo Valdés L.

### DIRECTOR/A HOSPITAL CLAUDIO VICUÑA SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO – SAN ANTONIO - SSVSA

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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

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 2º, del DFL N° 14 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### 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.

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 comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, epidemiológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Hospital Claudio Vicuña de manera de identificar las prioridades de salud a abordar por el establecimiento.

Habilidad para identificar y generar soluciones en oportunidad, incorporando en su gestión variables de impacto organizacional, de acuerdo a las prioridades del Hospital Claudio Vicuña y los objetivos estratégicos del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos institucionales, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 diagnosticar el entorno del hospital y la región, identificando prioridades claves, diseñando e implementando estrategias de monitoreo y control, realizando evaluaciones oportunas para una toma de decisiones acertadas, potenciando así la gestión en el ámbito del recurso humano y en el marco de alcanzar y mantener la condición de acreditación de calidad hospitalaria, garantizando altos estándares de atención en beneficio de los usuarios/as.

Se valorará presentar a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura, en el sector público o privado.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le permitan posicionarse en su rol. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para instaurar alianzas estratégicas, estableciendo prioridades de negociación, de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución, articulando a los distintos factores y grupos de interés, de la comunidad regional y considerando a la vez, la consolidación del Hospital Claudio Vicuña como centro de referencia clínico asistencial de nivel terciario de la provincia de San Antonio.

#### 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.

Capacidad para priorizar la gestión del Hospital en armonía con las demandas de los usuarios ante situaciones de presión o conflicto.

#### 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 transmitir y movilizar una visión compartida con los funcionarios de su establecimiento, en pro a la modernización del hospital, promoviendo instancias de diálogo y fortaleciendo una cultura de colaboración y ambientes de trabajo desafiantes.

#### 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 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 Valparaíso – San Antonio
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	San Antonio

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

### MISIÓN

Al Director/a del Hospital Claudio Vicuña le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio, velando por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad a sus beneficiarios, fortaleciendo el proceso autogestión en red del establecimiento.

### 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 autogestión del establecimiento, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la reforma de salud.
3. Velar por la correcta, oportuna y eficiente administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y de disciplina financiera a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas en la red asistencial de salud.
4. Velar por el cumplimiento de las metas de producción GES y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud FONASA y el gestor de redes.
5. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.
6. 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. Articulando en la red la coordinación del hospital con los otros establecimientos de baja y alta complejidad y centros de atención primaria.

7. Organizar y establecer desde su ámbito de competencia la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
8. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.

### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Director/a del Hospital Claudio Vicuña, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Diseñar e implementar un plan estratégico en el ámbito de la gestión de personas que fortalezca el desarrollo, la capacitación y especialización de los funcionarios, contando con colaboradores alineados a las necesidades de la organización, basado en el compromiso público, el trato amable y la atención oportuna de los usuarios.
2. Generar un plan estratégico para atraer y retener médicos especialistas y otros profesionales de la salud, para su consolidación como centro de referencia clínico asistencial de nivel terciario.
3. Implementar estrategias de gestión para alcanzar y mantener la condición de acreditación de calidad hospitalaria, con el objetivo de garantizar altos estándares de atención en beneficio de los usuarios/as.
4. Implementar un plan de trabajo en el ámbito clínico administrativo que facilite la construcción del nuevo hospital Claudio Vicuña en etapa de anteproyecto, para garantizar la eficiente y eficaz atención usuaria.

### **3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

El Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio, es uno de los tres servicios que cubre la atención de salud de la población de la Quinta Región de Valparaíso. Dicha cobertura, es compartida con los Servicios de Salud Viña del Mar-Quillota y Aconcagua, para los que actúa como centro de derivación regional.

La Quinta Región de Valparaíso cuenta con una superficie total de 16.303,4 km<sup>2</sup>. De esta superficie 394 km<sup>2</sup> corresponden a territorio insular compuesto por las islas de Pascua, Sala y Gómez, San Félix y San Ambrosio, y el Archipiélago Juan Fernández pertenecen a la jurisdicción del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

La población general de la región es de 1.672.357 habitantes, de ellos 466.143 corresponden a la jurisdicción del SSVSA, de los cuales 232.009 son hombres y 234.134 son mujeres (INE), de esa población, 389.989 son población inscrita y validada en la Red de Salud del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio (184.000 son hombres y 205.989 son mujeres).

Nuestra red asistencial, la conforman 5 Hospitales: 3 de alta complejidad, Carlos Van Buren, Claudio Vicuña y Eduardo Pereira, 1 de mediana complejidad el Hospital Psiquiátrico Del Salvador y 1 de baja complejidad, Hospital San José de Casablanca.

Del Servicio también dependen los Centros de Salud Familiar Plaza Justicia, Jean y Marie Thierry, el Centro de Sangre y Tejidos y el Consultorio de Especialidades Odontológicas (CEO). La red de APS Municipal se conforma por 24 Centros de Salud Familiar CESFAM 3 Centros Comunitarios de Salud Familiar CECOF, 22 Postas de Salud Rural (PSR), 8 Servicios de Atención Primaria de Urgencia SAPU, y 1 SAPU Sistema Urgencia Rural y 3 Unidades de Emergencia Hospitalaria: (Carlos van Buren, Claudio Vicuña y San José).

Su población usuaria se distribuye en dos provincias Valparaíso, San Antonio, entre cuyas diez comunas se incluye el territorio insular de Juan Fernández.

De esta forma, 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. Además existe un incremento estacional de la población, principalmente en época estival.

El Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio posee una tradición de calidad técnica, siendo referente regional y supra regional para especialidades tales como Oncología, Neurocirugía y Cirugía Bariátrica. Se destaca el desarrollo del Centro Regional de Sangre y tejidos que hoy entrega servicios de apoyo desde la Primera hasta la Sexta región del país.

Actualmente el Servicio contempla los siguientes proyectos de inversión:

- CESFAM Juan Fernández \$ 3.800.000.000,
- CESFAM Rodelillo \$ 3.227.000.000,
- CESFAM Algarrobo \$ 1.300.000.000,
- CESFAM El Tabo \$ 1.007.000.000
- CESFAM LloLleo \$ 2.400.000.000 y
- Hospital Claudio Vicuña \$ 36.600.000.000.

El Hospital Claudio Vicuña, se inserta en la ciudad de San Antonio y

se relaciona con todas las comunas del litoral central, teniendo por ella una condición de eje de una micro red regional.

El establecimiento cuenta con una dotación de 168 camas para las especialidades básicas Medicina, Cirugía, Pediatría y Ginecología; y un servicio pensionado. Cuenta, además con un servicio de urgencia las 24 horas, 4 pabellones quirúrgicos y un consultorio adosado de especialidades médicas y dentales. El nuevo Hospital Claudio Vicuña, que actualmente se encuentra en etapa de anteproyecto, se proyecta con una dotación de camas cercana a las 200.

Antecedentes demográficos Provincia de San Antonio

<b>COMUNA</b>	<b>INE</b>	<b>FONASA</b>
<b>San Antonio</b>	<b>99.868</b>	<b>81.708</b>
<b>Cartagena</b>	<b>25.787</b>	<b>15.482</b>
<b>El Tabo</b>	<b>11.861</b>	<b>5.844</b>
<b>El Quisco</b>	<b>15.829</b>	<b>9.474</b>
<b>Algarrobo</b>	<b>13.472</b>	<b>9.659</b>
<b>Santo Domingo</b>	<b>9.205</b>	<b>7.422</b>
<b>Total Habitantes</b>	<b>176.022</b>	<b>129.589</b>

Fuente: INE-FONASA 2012

Los lineamientos estratégicos de trabajo para el Hospital Claudio Vicuña son principalmente:

- El equilibrio presupuestario,
- Cumplimiento de los compromisos de gestión asociados a las metas sanitarias,
- Fortalecimiento de la estructura de Recursos humanos, procesos de acreditación en calidad de atención hospitalaria,
- Implementación de tecnología de la información en procesos de salud y proyectos de inversión locales.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoria del Servicio de Salud
- Jefe del Departamento de Atención Primaria
- Director/a Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Administrativo Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Carlos Van Buren
- Subdirector/a Médico Hospital Claudio Vicuña
- Director/a Hospital Claudio Vicuña

- Director/a Hospital Eduardo Pereira
- Subdirector/a Médico del Hospital Eduardo Pereira
- Director/a Hospital Psiquiátrico Del Salvador

## BIENES Y/O SERVICIOS

La siguiente tabla muestra el volumen de productos generados por el Hospital Claudio Vicuña:

Actividad	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Consultas de Urgencia(médico)	102.221	109.449	108.673
Consultas de Especialidad	49.028	49.401	50.017
Total	151.249	158.850	158.690
Total de Partos	1482	1.395	1633
Cesáreas	499	609	832
% cesáreas	33,7%	43,7%	50,9 %
<b>Indicadores de hospitalización</b>			
Egresos	9.969	11.184	10.004
Índice ocupacional	77,3%	66, 6%	73,1%
Promedio días estada	3,6	3,6	4,1
Total Intervenciones quirúrgicas	4.406	5.090	5014
Mayores y Mayores Ambulatorias	3.020	3.894	4.049
Menores	1.386	1.195	965

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Director/a del Hospital Claudio Vicuña se conforma de la siguiente manera. Con unidades asesoras:

**Jefe de Auditoría**, a cargo de la unidad de control interno, realizando funciones de control administrativo financiero y de gestión. Apoya al Director, en todas las materias de su competencia, en especial en las orientaciones, información y acciones necesarias para la correctiva aplicación de la normativa vigente, en todos los ámbitos de la gestión hospitalaria

**Jefe de Unidad de Control de Gestión**. Responsable por la coordinación de los procesos de Gestión clínica y de administrativa, informando oportunamente a la Dirección de las eventuales correcciones y/o reforzamientos, que faciliten los procesos de trabajo.

**Jefe de la Unidad de Atención a los Personas (UAP).** Gestiona los reclamos y peticiones de los usuarios del Establecimiento y coordina con las Unidades internas las soluciones a los planteamientos realizados. Mantiene una fluida coordinación de procesos e información con la Dirección y con los agentes externos que requieran información de procesos.

**Asesora Jurídica:** responsable de la defensa corporativa del establecimiento ante el Consejo de Defensa del Estado, tribunales de justicia, Contraloría General de la República u otros organismos. Además debe asesorar a la dirección en todos los temas de índole legal y dar respuesta en derecho a instituciones que soliciten información al Hospital.

**Relaciones Públicas:** Encargada de las comunicaciones internas y externas que deba realizar la dirección del establecimiento hacia los funcionarios o comunidad en general. Debe controlar las comunicaciones que se emiten a la prensa y supervisar el manejo de conflictos en temas de información.

**Jefe Unidad docente Asistencial:** Asesorar a la dirección en relación al desarrollo del Hospital como campo clínico formador y supervisar la correcta ejecución de los convenios establecidos con las entidades de educación superior.

**Secretaria de Dirección.** Administra la agenda de trabajo de la Dirección, coordina actividades internas y externas del Director, procesa toda la documentación oficial del Establecimiento.

**Subdirector Administrativo.** Gestiona los procesos de negociación, ejecución y control del Presupuesto del Establecimiento, cautelando la efectiva aplicación de este en el marco de la normativa vigente. Responsable por la gestión de Recursos Físicos y el desarrollo de los procesos vinculados a este. Apoya al Director en la implementación de la Autogestión Hospitalaria.

**Subdirector Médico.** Responsable por la definición, implementación, evaluación y control de la gestión asistencial del Hospital. Coordina y articula el funcionamiento de la gestión clínica en el Hospital y evalúa los avances y rendimientos de la programación, estableciendo las medidas correctivas o de ajuste que correspondan.

#### CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director del Hospital Claudio Vicuña, se relaciona principalmente con:

La Dirección del Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio y dentro de ella con sus áreas de gestión médica, financiero presupuestaria y

de recursos humanos, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones de trabajo asistencial, la gestión financiera y de inversiones y la administración de los recursos humanos.

Establecerá vínculos de coordinación y trabajo con la Red Asistencial del Servicio de Salud, en orden a trabajar los diversos procesos de gestión asistencial, apoyo operativo y resolución de situaciones de carga de trabajo.

Debe mantener nexos activos, con diversos estamentos del Ministerio de Salud, de forma de gestionar desarrollo de programas, proyectos de inversión, evaluación de rendimientos, etc.

Debe mantener abiertos los canales de comunicación con las organizaciones laborales, de gestión técnica o de opinión del Hospital, para establecer soluciones conjuntas a problemas de gestión hospitalaria, presupuestarias, recursos humanos, etc.

## CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes del Director/a del establecimiento, es su población beneficiaria.

El Director/a Hospital Claudio Vicuña se relaciona con entes públicos tales como, Secretaría Regional Ministerial, Contraloría General de la República, Ministerio de Salud, Intendencia Regional, Gobernación Provincial, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Planificación y Cooperación, otros establecimientos de Salud, Municipios, Central de Abastecimientos, Fondo Nacional de Salud, Ministerio Público, etc. Con los organismos públicos se establece una relación de coordinación, intercambio de información, participación conjunta en desarrollo de proyectos, análisis de situaciones jurídicas, evaluaciones financiero-presupuestarias, etc.

Gestiona, coordina y apoya en todo lo relacionado con la actividad del Hospital a la Atención Primaria de Salud, en especial en el ámbito de la gestión del Consultorio Adosado, el que absorbe las derivaciones de los Consultorios APS de San Antonio (5) y de las comunas de Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, Santo Domingo. Dentro de ello, se destaca la coordinación de la red de servicios de atención primaria de urgencia (Algarrobo, Cartagena y San Antonio) y el consultorio de El Quisco para el manejo de la Red de Urgencia Rural.

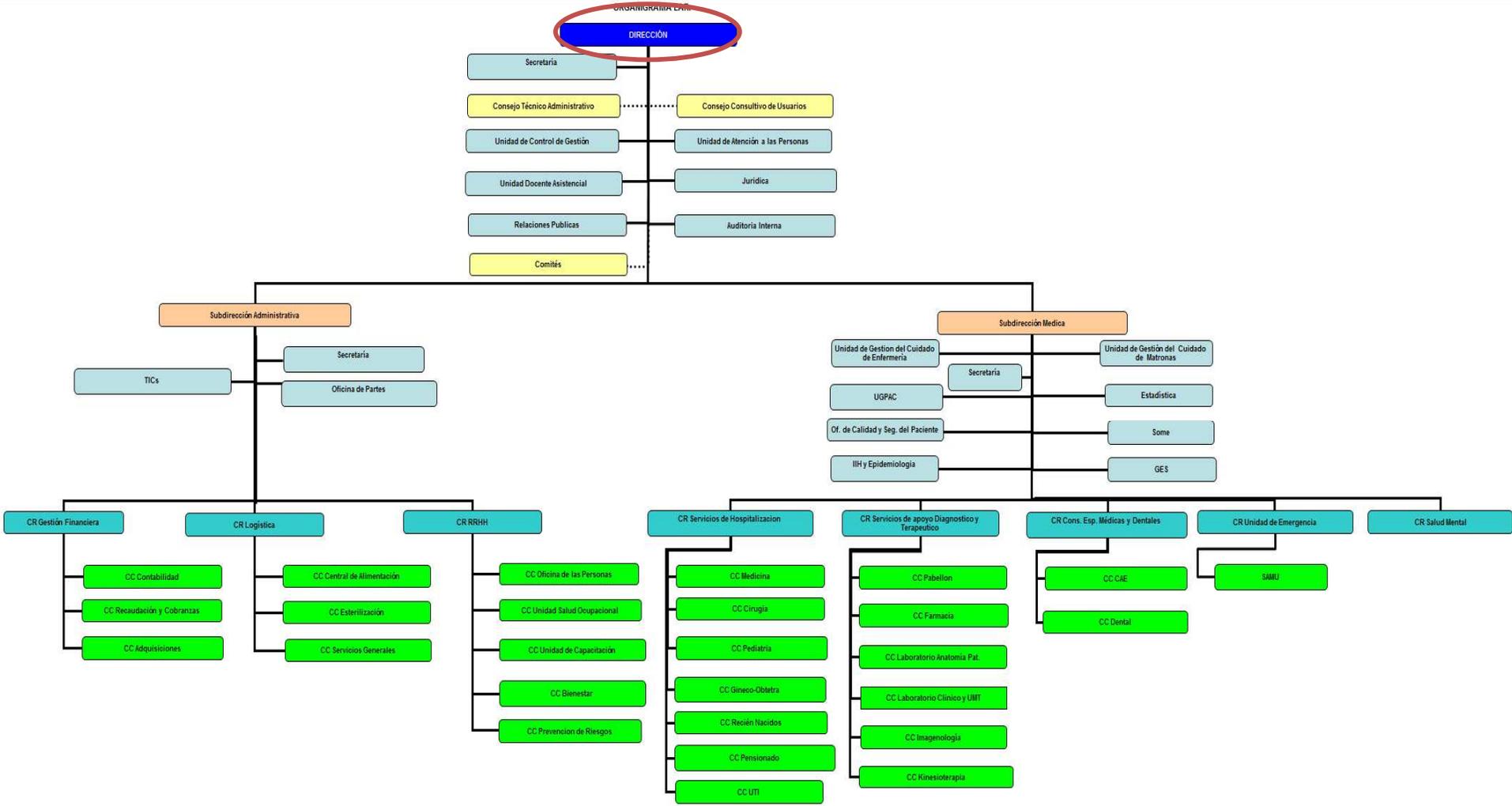
Por otro lado, se relaciona con sus usuarios, a través del Consejo Consultivo Usuario, organizaciones comunitarias y sociales, medios de comunicación, universidades, Fuerzas de Orden, entre otros, para lograr una relación de coordinación, información y resolución de problemas, que permitan una efectiva colaboración y una mejor interacción con agentes de la comunidad o instituciones de directa relación con el trabajo en salud.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	<b>10</b>
Dotación total del Hospital	<b>526</b>
Personal honorarios del Hospital Claudio Vicuña	<b>34</b>
Presupuesto que administra año 2013	<b>\$ 10.844.847.261.-</b>
Presupuesto Hospital Claudio Vicuña año 2013	<b>\$ 10.844.847.261.-</b>

Fuente: Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio

**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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.974.000.-** 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.	\$2.063.792.-	\$1.547.844.-	\$3.611.636.-	\$2.988.016.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.632.974.-	\$1.974.731.-	\$4.607.705.-	\$3.749.443.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.242.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.053.517.-	\$1.540.138.-	\$3.593.655.-	\$2.974.171.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.974.000.-</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 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y la asignación 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, 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 máximo de 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 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).