

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ernesto Livacic

### DIRECTOR/A HOSPITAL BASE SAN JOSÉ OSORNO SERVICIO DE SALUD OSORNO

#### 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.

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 N° 2 del DFL N° 27 del 18 de julio de 2008 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACION Y FLEXIBILIDAD	10%
7. 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 del Hospital Base San José de Osorno.

Habilidad para visualizar la magnitud de su gestión, evaluando el alcance e impacto de las variables del entorno asociadas al quehacer del Establecimiento y su comunidad, fortaleciendo la toma de decisiones, en concordancia con los desafíos que impone la transición epidemiológica, la salud intercultural y de acuerdo 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 desarrollar planes estratégicos inter e intra organizacionales que se orienten a la modernización del Hospital Base San José de Osorno, implementando políticas de gestión de personas, alcanzando y manteniendo la acreditación de calidad hospitalaria, garantizando altos estándares de atención en beneficio de los usuarios/as y constituyéndolo en referente de la macrozona zona sur austral.

Se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 3 años.

### **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 establecer conexiones, redes y alianzas estratégicas entre diversos actores a nivel regional (gobernación, intendencia, universidades, institutos profesionales, organizaciones no gubernamentales relacionadas, entre otras), del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando y estableciendo relaciones fluidas, efectivas y oportunas, que consideren y congreguen estas instituciones y directivos de la red asistencial del Servicio de Salud Osorno, potenciando su relación de complementariedad.

### **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. Junto a lo anterior, tener capacidad de negociación con los distintos actores que forman parte del Establecimiento, de manera de asegurar la continuidad de los servicios acorde con los estándares del modelo de gestión hospitalaria.

## 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 dirigir, orientar y alinear en torno a los objetivos propuestos por la organización a las personas bajo su dependencia, de manera de transitar hacia la modernización del Hospital, promoviendo instancias de diálogo y fortaleciendo una cultura de colaboración y ambientes de trabajo propicios con la participación de los actores internos como externos a la organización.

## 6.- INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## 7.- CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, 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 Osorno
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Osorno
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Osorno

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Base San José de Osorno, le corresponde dirigir eficientemente la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento, procurando la entrega de un servicio de salud, integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación con los otros establecimientos de la red asistencial del Servicio de Salud Osorno y en concordancia con las políticas públicas de salud.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Base San José de Osorno, 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 asistencial.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, planes de salud y nuevo modelo de atención, contenido en la reforma de salud, promoviendo una mejor coordinación de las redes asistenciales, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio y a las prioridades de la macro región Sur Austral.
3. Supervisar y controlar la gestión de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y la Red de Salud. En especial, mediante estrategias y acciones que aseguren el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud GES y no GES, comprometidas con el Gestor de Redes y el Fondo Nacional de Salud FONASA.
4. 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.
5. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud y a la planificación de ésta, en conformidad con los objetivos del establecimiento.
6. Liderar el proceso de acreditación Institucional, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

**DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Mejorar permanentemente la calidad del servicio y el cumplimiento de los estándares de gestión institucional para una mejor atención a los usuarios/as.</p>	<p>1.1. Implementando un plan de operaciones en relación con el desarrollo institucional en concordancia con los lineamientos del servicio de salud y del ministerio.</p> <p>1.2. Optimizando procesos vinculados a la resolución de problemas en la atención de pacientes y satisfacción usuaria, tomando en cuenta la diversidad cultural.</p> <p>1.3 Diseñando estrategias y conformando equipos para obtener y mantener la acreditación hospitalaria.</p>
<p>2. Velar por la mantención del personal especializado en el establecimiento, reduciendo las brechas de atención y listas de espera, de manera de otorgar una atención oportuna y eficiente a sus usuarios/as.</p>	<p>2.1 Diseñar un plan de gestión de personas, orientado a cautivar e incorporar al recurso humano especializado y su retención, para el logro de trabajo en red, en concordancia con la planificación estratégica del servicio de salud.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar un plan de trabajo que dé cuenta de los intereses del personal especializado, logrando su adhesión y permanencia del establecimiento.</p>
<p>3. Cumplir con los estándares presupuestarios y de disciplina financiera a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios, manejo adecuado de las deudas y eficiencia en los gastos.</p>	<p>3.1 Implementando un plan de trabajo focalizado en la gestión y control financiero y presupuestario, acorde a un establecimiento de alta complejidad.</p> <p>3.2 Diseñando e implementando estrategias específicas destinadas a mejorar la generación de ingresos propios y el control de la deuda del establecimiento.</p>

<p>4.- Mejorar la accesibilidad, resolutivez y calidad de la atención de usuarios, garantizando el acceso integral y reduciendo las listas de espera para acceder oportunamente a las prestaciones de salud.</p>	<p>4.1 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas en salud, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios.</p> <p>4.3 Generar instancias de coordinación y cooperación con la Red de Atención Primaria, los Hospitales de Baja Complejidad y los Hospitales de salud intercultural.</p> <p>4.4 Desarrollar estrategias en el ámbito de las inversiones para mejorar la atención usuaria.</p>
<p>5.- Facilitar la Participación ciudadana en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del Hospital.</p>	<p>5.1 Potenciar y generar instancias permanentes de participación de la comunidad y de los funcionarios del Hospital Base San José de Osorno, tomando en cuenta la diversidad cultural.</p> <p>5.2 Mantener e incrementar una relación participativa con la red de Atención de Salud de la provincia de Osorno.</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 resolutivez de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias de fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludable, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicas, 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 especialidades 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 Osorno, tiene la función de articular, gestionar y desarrollar la red asistencial de la Provincia de Osorno, promoviendo la ejecución de las acciones integradas de fomento, protección y recuperación de la salud y la rehabilitación y cuidados paliativos de la población beneficiaria.

Bajo su jurisdicción, le corresponde dar cobertura asistencial a toda la Provincia de Osorno, la cual está ubicada en el territorio norte de la Décima Región de los Lagos, con una superficie de 9.223 km<sup>2</sup> y una población total de 231.362 habitantes (proyectada INE-2015) de los cuales el 87,2%, es decir, 201.285 habitantes son beneficiarios del Sistema Público de Salud. Esta Provincia la integran las comunas de Osorno, Purranque, Rio Negro, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa.

La red asistencial del Servicio de Salud Osorno es integrada por seis establecimientos: Hospital Base San José de Osorno (Auto gestionado en Red, siendo el de mayor complejidad) y los hospitales de Purranque, Rio Negro, Puerto Octay, Misión San Juan de la Costa y del Perpetuo Socorro de Quilacahuin (todos de baja complejidad). Se suma a lo anterior, una red de Atención Primaria de Salud atendido por las municipalidades de la provincia de Osorno en diferentes tipos de establecimientos como: 6 Centros de Salud Familiar con Servicios de Atención Pública de Urgencias (CESFAM y SAPU), 3 Centros de Salud Familiar con Servicios de Urgencia Rural (CESFAM con SUR), 4 Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF), 30 Postas de Salud Rurales, 1 Programa de Reparación y Atención Integral de Salud Osorno (PRAIS), 2 Centros Comunitarios de Salud Mental Familiar Osorno, (COSAM Oriente y COSAM Rahue), 1 Centro y 3 Salas de Rehabilitación, 2 Unidades de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO) y 44 Estaciones Médicos Rurales.

El Hospital Base San José de Osorno, es el único establecimiento Autogestionado en Red y el de mayor complejidad asistencial en el ámbito de la salud de la Provincia de Osorno. En este plano es depositario de la tradición hospitalaria de esta área geográfica del país, la cual por muchos años ha mantenido altos niveles de atención que se reflejan en las estadísticas existentes en materia de salud.

Entre los desafíos que el Hospital Base San José de Osorno enfrentará en los próximos años en relación a la gestión clínica, está la de proyectarse como un complejo hospitalario, docente asistencial, autogestionado en red, que deberá contar con los recursos necesarios para dar respuesta oportuna a las necesidades de salud de la población beneficiaria de la Provincia de Osorno y de la macro zona sur austral. Sumado a lo anterior, una alta presencia de población Mapuche y Huilliche en de la provincia, lo cual ha significado

incorporar la salud intercultural dentro de los objetivos organizacionales.

El Hospital Base San José de Osorno se caracteriza por ser un centro de referencia local, regional y macro regional para patologías de alta especialización, situación que hace que esté en constante búsqueda de mejoras y modernización de su gestión para enfrentar este desafío. Particularmente en las especialidades de oftalmología y diálisis.

El Hospital cuenta con un total de 378 camas con un índice ocupacional de 80,5 %.

El establecimiento cuenta con proyectos de inversión que se ejecutaran en los próximos años entre los cuales están:

- 1.- Edificio complementario para especialidades médicas, diálisis, servicio dental y oficinas administrativas.
- 2.- Adquisición de un equipo de resonancia nuclear magnética.

Cabe señalar que junto al Director/a Hospital Base San José de Osorno, los siguientes cargos, se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, en el Servicio de Salud Osorno:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud.
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Director/a de Atención Primaria
- Subdirector/a Administrativo/a de Hospital Osorno
- Subdirector/a Médico de Hospital Osorno.
- Director/a de Hospital Purranque.
- Director/a de Hospital Río Negro.

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

<b>Actividades</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Egresos Hospitalarios	16.126	16.824	16.667
Índice Ocupacional	80,4	81.1	80.5
Total Consultas Especializadas programadas en Red	142.170	143.850	145.810
Total Consultas Especializadas realizadas	147.866	153.246	149.676
Total Consultas Médicas de Emergencia	123.648	101.659	96.766
Pabellones Existentes	9	8	8
Interv. Quirúrgicas Mayores realizadas	9.544	9.919	10.150
Interv. Quirúrgicas Menores realizadas	6.112	6.250	8.236
Total de Partos	1.538	2.341	2.292
Total de cesáreas	832	759	834
% de cumplimiento de Garantías Explícitas en Salud (GES)	100%	100%	100%
% de cumplimiento de PPV	95.7%	104%	99,47%

Fuente: Servicio de Salud Osorno



## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del/de la Director/a del Hospital, está conformado por:

- **Subdirector/a Médico** para garantizar el cumplimiento de los objetivos asistenciales de salud, de acuerdo al modelo de atención del establecimiento dentro de los ámbitos de su competencia. Desarrollando procesos asistenciales de acuerdo a estándares, guías y protocolos que aseguren la eficiencia y calidad en la atención de la población beneficiaria del Hospital.
- **Subdirector/a Administrativo/a** para dirigir los procesos administrativos tendientes a dar sustentabilidad financiera al establecimiento, contribuyendo en la adecuada atención de los usuarios/as, contar además con la adecuada mantención de los servicios, procurando siempre un abastecimiento adecuado y oportuno de los insumos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos** para aplicar las políticas de Recursos Humanos que involucran las áreas de reclutamiento, selección, inducción, evaluación de desempeño formación, desarrollo y desvinculación, para la gestión y desarrollo de todos los recursos humanos del establecimiento.

Otras unidades internas que se vinculan con la gestión de la Dirección del Hospital Base San José de Osorno son: Unidad de Relaciones Públicas, OIRS, Pensionado, Unidad de Gestión Centralizado Camas, Oficina de Partes, Unidad de Auditoría, Unidad de Gestión y Control, Unidad Tecnología de Información y Unidad de Gestión del Cuidado, formados por personal profesional y administrativo que colaboran en su gestión diaria.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a del Hospital Base San José de Osorno se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo.

Deberá relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Osorno, con las Subdirecciones de Gestión Asistencial, Administrativa y de Recursos Humanos, en relación a la coordinación, implementación y evaluación de las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan. Además, de interactuar con las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

## CLIENTES EXTERNOS

El Director/a del Hospital Base San José de Osorno, en el marco del cumplimiento de sus objetivos estratégicos, deberá relacionarse con:

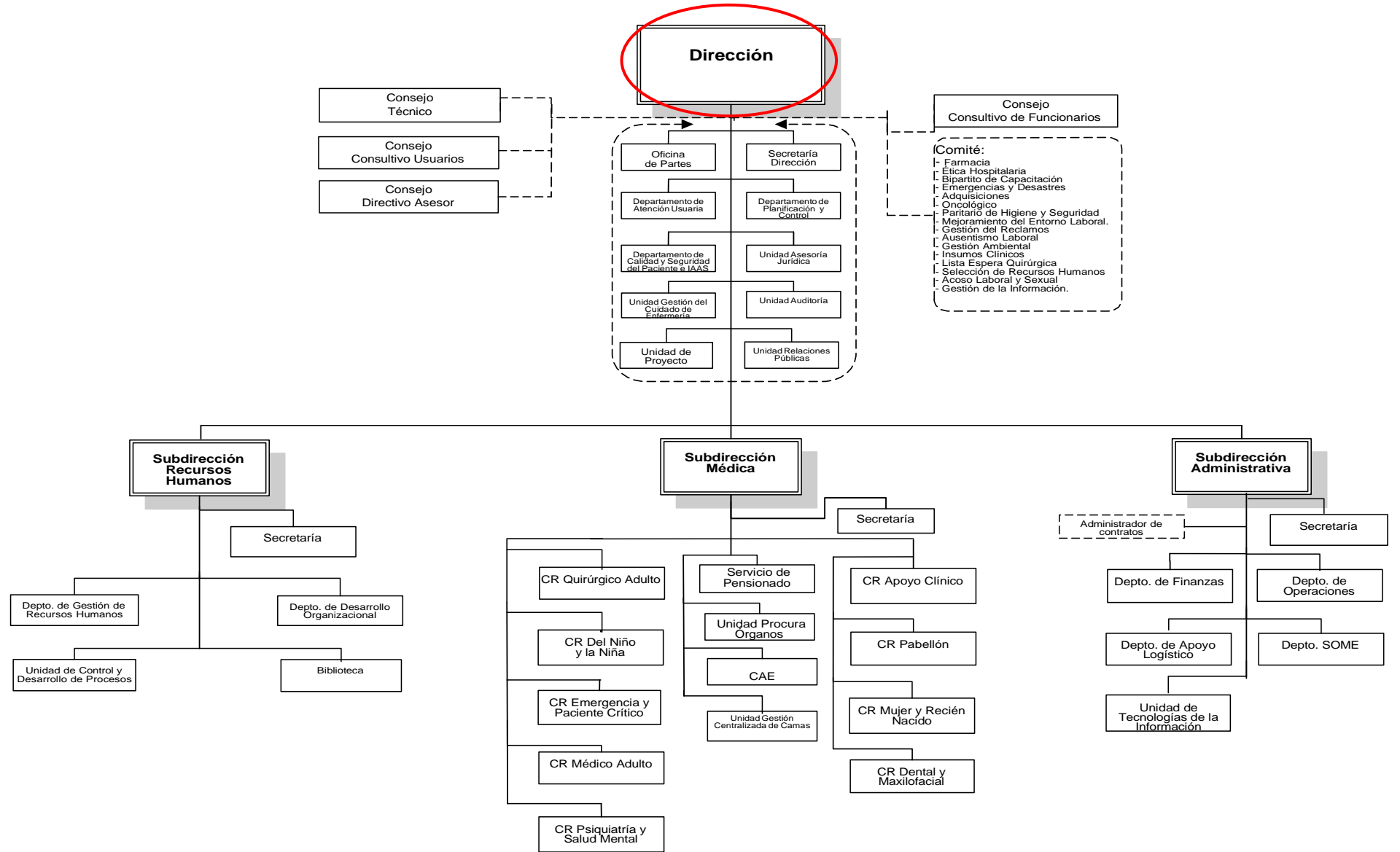
- Población usuaria como su principal cliente, detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados.
- Equipo Directivo de los otros establecimientos, desde la perspectiva técnica, debe interactuar al interior de la red, desarrollando actividades de colaboración, coordinación y control.
- Establecimientos asistenciales de la Red Asistencial, para la coordinación de la resolución de los problemas de salud, favoreciendo la continuidad y oportunidad asistencial, a través de la relación con diversos actores de la red local, regional y nacional, garantizando el cumplimiento de todas las patologías GES y no GES.
- Establecimientos privados de la Red Asistencial, participando en la resolución de requerimientos diagnósticos o terapéuticos de beneficiarios del sistema público en establecimientos privados.
- Organizaciones comunitarias, donde el/a Director/a del Hospital Base San José de Osorno participa de los consejos consultivos o de desarrollo local, diálogos ciudadanos, voluntariado y trabajo intersectorial.
- Como Hospital Asistencial Docente con las Universidades y con los centros formadores, para la ocupación de campos clínicos de alumnos de carreras profesionales y técnicos en salud en su proceso de formación.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), para el adecuado financiamiento de prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES).
- Contraloría General de la República, en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias

## DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1.814
Dotación total del Hospital Base Osorno	1.814
Personal honorarios	134
Presupuesto que administra (Hospital)	\$ 37.906.519.000
Presupuesto del Servicio de Salud 2015*	\$ 71.052.549.000

\* Fuente: Servicio de Salud Osorno. Fuente: Ley de Presupuesto, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.768.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.798.448.-	\$1.818.991.-	\$4.617.439.-	\$3.783.071.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.699.821.-	\$2.404.884.-	\$6.104.705.-	\$4.818.209.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.128.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.785.600.-	\$1.810.640.-	\$4.596.240.-	\$3.768.316.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.768.000.-</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 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

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

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

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

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director(a) y de Subdirector(a) Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo Público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio 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 período 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).