

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-08-2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Eduardo Moyano B.

<p style="text-align: center;"><b>DIRECTOR/A HOSPITAL DR. JUAN HEPP DUBIAU DE PURRANQUE SERVICIO DE SALUD OSORNO</b></p>
--

### 1. REQUISITOS LEGALES

<p>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.</p>
---

Fuente: Art. 2º del DFL. N° 27 del 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACIÓN 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 de desarrollo institucional.

### **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 planes de trabajo y estrategias de administración y gestión en función de promover el desarrollo y mayor resolutiveidad del Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque, así como, facilitar la normalización del establecimiento y mantener su acreditación. Capacidad para generar e implementar sistemas de monitoreo y control de procedimientos, permitiendo una mejor accesibilidad y eficiencia en la atención y calidad de las prestaciones entregadas.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

### **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, que le permita proveer y complementar la demanda surgida desde la atención primaria, como también, mejorar la coordinación y apoyo con la red asociada al hospital, asegurando la accesibilidad en la atención de los sectores más aislados.

### **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 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 convocar a los equipos bajo su dependencia, generando cohesión e integración y potenciando el trabajo mancomunado, desarrollando una visión sistémica y colectiva, que permita facilitar y mejorar los procesos transversales de la organización como los son: la normalización y mantenimiento de la acreditación, logrando además la consecución de mayores responsabilidades asistenciales.

## **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 conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el ámbito de la 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 de Osorno
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Purranque

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a de Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque 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.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque, 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 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 la información correspondiente de esta gestión.

4. 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.
5. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad para mantener la acreditación.

<b>DESAFIOS CARGO LINEAMIENTOS GENERAL PARA CONVENIO DESEMPEÑO</b>	<b>DE Y EL DE</b>	<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
		<p>1. Mejorar la accesibilidad y resolutivez de la atención usuaria, garantizando un acceso integral, asumiendo a la vez como institución mayores desafíos.</p>	<p>1.1. Generar un plan estratégico que facilite el proceso de gestión de cambio y el ajuste del modelo de gestión destinado a normalizar el hospital y mantener la acreditación hospitalaria.</p> <p>1.2. Monitorear y supervisar los proyectos de inversión definidos para el hospital en función de mejorar la oferta del establecimiento (entre los cuales se contempla la instalación de una unidad de diálisis, entre otros.)</p> <p>1.3. Implementar una estrategia de fortalecimiento del soporte tecnológico con foco en la mejora de los procesos de atención, registro y gestión de la red asistencial, como complemento a los proyectos ministeriales.</p> <p>1.4. Potenciar un plan de contingencia que mejore la coordinación y apoyo con la red asociada al hospital, asegurando la accesibilidad en la atención de los sectores más aislados.</p>
		<p>2. Apoyar la formación, desarrollo y retención de las personas, primordialmente de aquella especializada del establecimiento.</p>	<p>2.1 Diseñar un plan de gestión de personas, orientando al 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 en el establecimiento.</p>
		<p>3 Facilitar la participación ciudadana en el diseño ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del hospital.</p>	<p>3.1 Potenciar y generar instancias permanentes de participación de la comunidad y de los funcionarios en el Hospital de Purranque.</p> <p>3.2 Mantener e incrementar una relación participativa con la red de atención primaria, presente en el área de actuación del hospital.</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 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, 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 236.194 habitantes, de las cuales 197.065 corresponde a población beneficiaria del Sistema Público de Salud. Está integrada por las comunas de Osorno, Purranque, Río 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, Río Negro, Puerto Octay, Misión San Juan de la Costa y del Perpetuo Socorro de Quilacahuín (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 con diferentes tipos de establecimientos como: 6 Centros de Salud Familiar con Servicios de Atención Pública de Urgencia (CESFAM con 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 Rural, Rurales, 1 Programa de Reparación y Atención Integral de Salud Osorno (PRAIS), 1 Centro Comunitario de Salud Mental Familiar Osorno (COSAM), 1 Centro y 3 Salas de Rehabilitación, 2 Unidades de Atención Primaria Oftalmológica (UAPO) y 44 Estaciones Médico.

Al Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque se ubica en el radio urbano de la ciudad de Purranque, cerca de la carretera Norte – Sur, a 40 kilómetros de la ciudad de Osorno, que es la capital provincial y el centro de referencia para los casos de atenciones alta complejidad.

La población de Purranque alcanza a 20.949 habitantes, de los cuales el 36% corresponde a población rural, en tanto, el 64% es urbano. Dentro de su territorio de responsabilidad existen zonas remotas que, ante los meses de invierno, presentan mayor dificultad para trasladarse, afectando la accesibilidad y resolución del hospital.

Es importante señalar que este establecimiento asistencial, responde además a demandas de población flotante usuaria de la ruta 5 Sur que eventualmente utiliza el Sistema de Atención Médica Móvil de Urgencia (SAMU) que el hospital ofrece.

El Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque, tiene contacto frecuente con la comunidad, presentando una importante vinculación con la Atención Primaria de Salud, coordinándose con el Centro de Salud Familiar CESFAM de Purranque, la atención en postas y estaciones médico rurales dependientes del departamento de salud municipal. La coordinación antes mencionada, facilita la realización de cirugías menores ambulatorias, la atención domiciliaria a pacientes postrados con equipos profesionales del CESFAM de Purranque, la atención médica a pacientes del Hogar de Ancianos San Vicente de Paul y la capacitación a funcionarios de la posta en Reanimación Cardiopulmonar, entre otras acciones desarrolladas.

La misión del hospital como integrante de la Red del Servicio Salud Osorno, es contribuir al mejoramiento de la salud de la comunidad de acuerdo a su nivel de complejidad y en coordinación con los centros asistenciales de la red, en forma oportuna, eficiente y velando por la calidad de la atención y seguridad del usuario.

En relación a prestaciones de atención abierta cuenta con consultas de especialidad: cirugía, ginecología y obstetricia y endodoncia. Las prestaciones de atención cerrada son medicina, cirugía general, pediatría, obstetricia y ginecología.

Actualmente el hospital se encuentra en etapa de normalización y logrando acreditarse el año 2013.



Entre los desafíos que el Hospital de Purranque enfrentará en relación a la gestión clínica, se contempla:

1. Se contempla la instalación de Unidad de Diálisis a mediano plazo, con especialista nefrólogo, asegurando una atención clínica especializada y proyectándose como centro de derivación de la red en esta especialidad.
2. Desarrollar el apoyo a la red asistencial de atención primaria de la comuna, especialmente aquellas derivadas del Centro de Salud Familiar (CESFAM) de Purranque, las Postas y Estaciones Médico Rurales.
3. La incorporación y/o fortalecimiento de las cuatro especialidades básicas del hospital, es decir, medicina, cirugía general, pediatría, obstetricia y ginecología.

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

- Director de Servicio de Salud Osorno.
- Subdirector Administrativo Servicio Salud.
- Subdirector Administrativo de Hospital Osorno
- Subdirector Médico Servicio de Salud.
- Director de Hospital Osorno.
- Subdirector Médico de Hospital Osorno.
- Director de Atención Primaria
- Director de Hospital Rio Negro.

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los bienes y/o servicios del Director/a del Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque son:

<b>PRODUCCIÓN</b>	<b>AÑO 2011</b>	<b>AÑO 2012</b>	<b>AÑO 2013</b>
Consultas Especialidad	-	583	1.268
Consultas Emergencia	26.237	29.011	30.714
Egresos	1.532	2.022	2.303
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	16	485*	490
Intervenciones Quirúrgicas menores	375	320	154
Exámenes Radiológicos	10.317	12.387	14.109
Exámenes de Laboratorio	157.871	213.134	189.014
Ecomotografía	-	-	-
Partos Normales (excl. cesáreas)	77	31**	29
Cesáreas	-	-	-
Endoscopía	-	-	-
Cumplimiento Garantías Explícitas en Salud (de inicio de tratamiento)	100%	100%	100%

Fuente: Servicio Salud Osorno 2014.

\* Esta actividad se implementó a contar del año 2011.

\*\* A partir de año 2012 los partos complejos son derivados al Hospital Base San José de Osorno, entre ellos las cesáreas.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a del Hospital Dr. Juan Hepp Dubiau de Purranque está conformado por el siguiente equipo:

- **Jefe/a Área de Apoyo Médico (Clínico):** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- **Jefe/a Área de Apoyo Administrativo:** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento. Está compuesta por las siguientes áreas: Sección de Personal, Unidad de Contabilidad y Finanzas, Unidad de Abastecimiento, realizando además servicios generales (lavandería, movilización, mantención y calderas)

• **Jefe/a Área de Apoyo Logístico:** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión, provisión y control del flujo de insumos y elementos necesarios para llevar a delante el proceso de producción asistencial del establecimiento.

• **Jefe/a Área de Relación con el Usuario:** Le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión del usuario del establecimiento en materias y unidades de su dependencia.

A la vez este directivo participa en un Consejo Técnico, que está integrado por el/la directora/a del establecimiento, junto a los profesionales que ejercen labores de supervisión y mando, como también un representante de cada planta de personal y un representante de los gremios. Este establecimiento cuenta con una sala cuna que beneficia a las funcionarias del establecimiento.

## CLIENTES INTERNOS

El/la directora/a del hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- El/la Directora/a del Servicio de Salud de Osorno, en su calidad de máxima autoridad del Servicio.
- Las Jefaturas del Servicio de Salud de Osorno; en sus áreas de competencia correspondientes a administración y finanzas, servicios clínicos y administración del personal.

El/la Director/a trabaja con los representantes de los siguientes comités que funcionan dentro del establecimiento:

- Comité de Mejoramiento Entorno Laboral (MEL).
- Comité Bipartito de Capacitación.
- Comité de Buenas Prácticas Laborales.
- Comité Consultivo de usuarios (mixto).
- Comité de Adjudicación.
- Comité de Calidad y Acreditación.
- Comité de Infecciones Asociadas a la atención en Salud (IASS).
- Comité de Emergencias y Desastres.

Entre los clientes internos al Hospital a su cargo, destaca la relación que mantiene con los gremios de los trabajadores de la salud:

- FENATS (Federación Nacional de Trabajadores de la Salud),
- FENPRUSS (Federación Nacional de Profesionales de la Salud),
- Colegio Médico, Colegio Enfermeras.

A pesar que los voluntariados no se consideran formalmente en la estructura de la organización, realizan una importante labor en el recinto asistencial, por lo que los lazos de comunicación diaria con ellos se hacen indispensables.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos son:

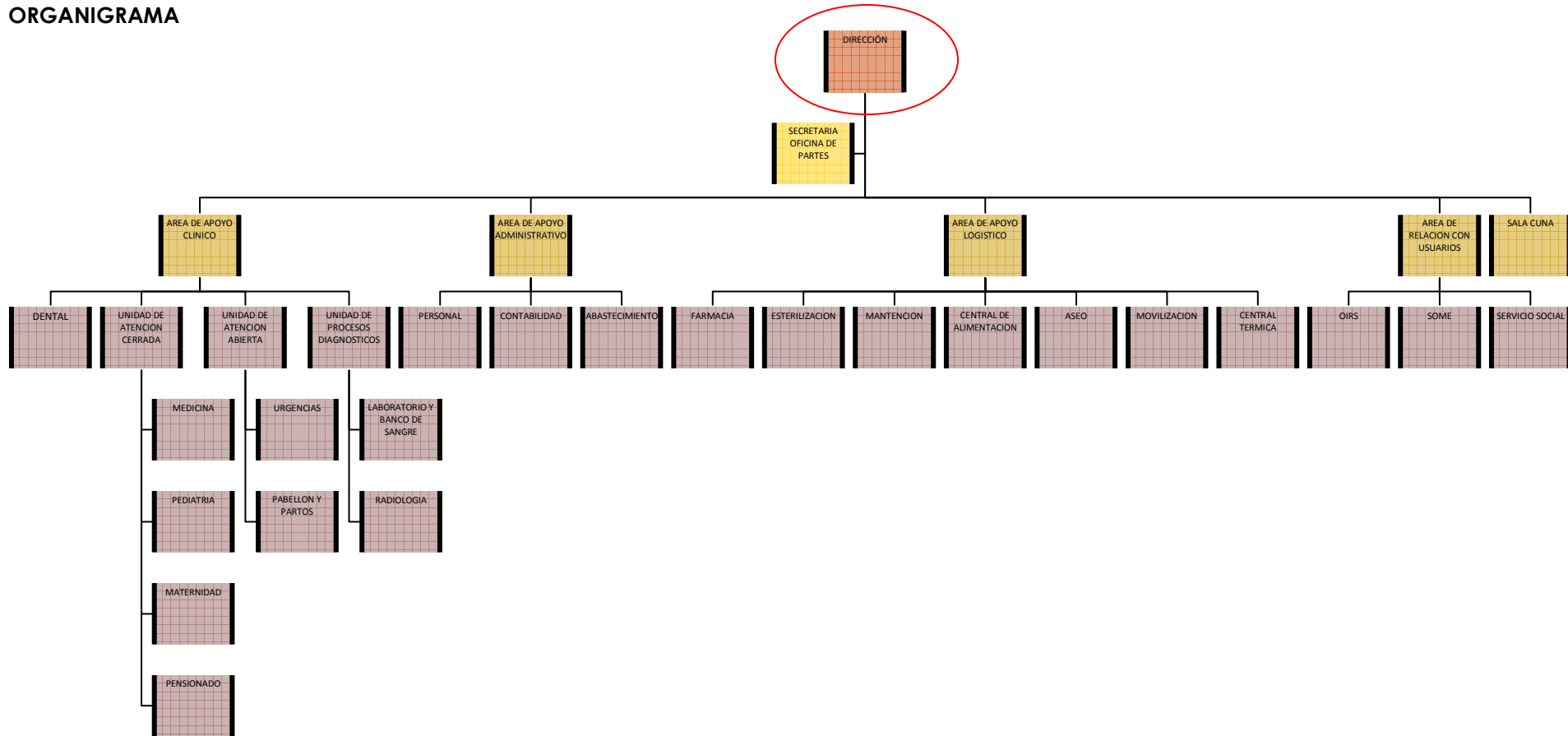
- La población beneficiaria como su principal cliente.
- Establece relaciones formales con directivos de la Red Asistencial, Directivos de Municipalidades y del Ministerio de Salud.
- Además, construye alianzas en beneficio del Hospital con otros establecimientos de la Red Asistencial, con autoridades de gobierno, empresas privadas, fuerzas de orden, Ministerio Público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación y universidades, entre otras instituciones locales.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES) y no GES.
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	<b>116</b>
Dotación Total del Hospital	<b>116</b>
Dotación honorarios	<b>4</b>
Presupuesto que administra el Hospital	<b>\$ 2.731.271</b>
Presupuesto del Servicio año 2014	<b>\$ 60.434.577</b>

Fuente: Servicio de Salud de Osorno, 2014.

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **7°** 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 **60%**. Incluye la asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.499.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Todos los meses	\$1.880.407.-	\$1.128.244.-	\$3.008.651.-	\$2.512.186.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.512.000.-</b>
No Funcionario**	Todos los meses	\$1.871.027.-	\$1.122.616.-	\$2.993.643.-	\$2.499.203.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.499.000.-</b>

**\*Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud.

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 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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, 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).