

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15/10/2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva R.

DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE

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 Director/a de Hospital que tiene la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Art. 2 del DFL. N° 36 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
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, en particular del ámbito de salud, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la reforma de la salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Habilidad para generar y sistematizar estrategias que potencien una gestión eficiente del establecimiento, mejorando la calidad de atención y prevención de salud e instalando y manteniendo un modelo de atención centrado en el usuario, incrementando así, los niveles de satisfacción de los beneficiarios.

Se valorará contar con formación o experiencia de a lo menos 3 años 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 generar ideas y formular propuestas que consideren y congreguen a los diversos actores de la Red Asistencial Occidente, fortaleciendo la interacción y apoyo, garantizando la gestión de la Red, como Hospital Base, con el objetivo de entregar una atención oportuna, eficiente y de calidad a sus beneficiarios.

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, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos orientados al fortalecimiento de la gestión en red y mejora en la calidad de atención a los usuarios. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional integrado, armónico y desafiante.

Habilidad para generar una visión colectiva de la organización, fortaleciendo la gestión y el desarrollo de los equipos de trabajo.

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

Debe contar 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
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director/a de Servicio Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital San Juan de Dios le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial Occidente y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Supervisar y controlar la gestión de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la red asistencial, en estrecho vínculo con su equipo de trabajo y comités asesores.
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. Desarrollar e implementar un modelo de atención centrado en el usuario y sus derechos y necesidades, incorporando estrategias de mejoras en la calidad de atención integral y oportuna para sus usuarios.

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Desarrollar una gestión eficiente del establecimiento para la entrega de un servicio en salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios.</p>	<p>1.1. Ejecutando la estrategia de los recursos disponibles por medio de una Gestión Clínica – Financiera, rebajando la deuda hospitalaria y optimizando el uso de recursos.</p>
<p>2. Garantizar la gestión de la Red, como Hospital Base, con el objetivo de entregar una atención oportuna, eficiente y de calidad.</p>	<p>2.1. Cumpliendo con los estándares de calidad requeridos en los procesos de acreditación hospitalaria.</p> <p>2.2. Cumpliendo con la Programación de Prestaciones Valoradas (PPV).</p> <p>2.3. Cumpliendo con los estándares fijados por el Ministerio de Salud para Establecimientos Autogestionados en Red.</p> <p>2.4. Manteniendo y mejorando las metas establecidas para el proceso de acreditación, de acuerdo al manual de estándares de acreditación de la Superintendencia de Salud.</p>
<p>3. Establecer una estrategia de mejora en la calidad de atención y prevención de salud, que permita mantener un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades.</p>	<p>3.1. Incrementando los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento.</p> <p>3.2. Cumpliendo las garantías explícitas de salud que son de responsabilidad del establecimiento.</p>
<p>4. Generar nuevas estrategias para fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo.</p>	<p>4.1. Elaborando y ejecutando el Plan Anual de Recursos Humanos, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y del propio hospital.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente posee jurisdicción sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado, y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhué, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflores y Padre Hurtado.

La red asistencial está compuesta por 7 hospitales, 33 consultorios, 20 servicios de atención primaria de urgencia - SAPU y 23 postas.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser una de las instituciones que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país, con una disponibilidad aproximada de 700 camas.

El Hospital San Juan de Dios – CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, que está formada por centros de salud de diversa complejidad y especialización. Como hospital base de esta red, el Hospital San Juan de Dios – CDT atiende a pacientes derivados desde otros centros de salud y entrega atención de urgencia a pacientes adultos, incluidas las urgencias obstétricas.

El Hospital San Juan de Dios – CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) es un establecimiento autogestionado de alta complejidad que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada.

El Hospital San Juan de Dios es el hospital base, de alta complejidad, del Servicio de Salud Metropolitano Occidente. En su calidad de hospital de mayor complejidad, cuenta con la mayoría de las especialidades, salvo traumatología, neurología, psiquiatría de adultos y radioterapia. Los pacientes que requieren de atención en estas especialidades son derivados a los respectivos centros de especialización u hospitales que disponen de ellas.

La misión del Hospital San Juan de Dios – CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) es, *“entregar atención integral a pacientes poli-complejos durante todo su ciclo vital, con funcionarios motivados, competentes y con vocación docente, que cuentan con apoyo material, tecnológico y de infraestructura, acorde a las necesidades de los usuarios”*.

Actualmente el establecimiento tiene la calidad de Hospital docente, en convenio desde el año 2012 con la universidad Santo Tomás y la Universidad de Chile.

Dentro de las obras y proyectos planificados y ejecutados entre los años 2012-2013, se pueden mencionar los siguientes:

Proyecto	% avance
Conservación de infraestructura , Remodelación oficinas del Personal	100%
Normalización Neonatología	100%
Normalización STI	100%
Mejoramiento de clínicas y estaciones de enfermería de diversos servicios.	100%
Normalización Red de Gases Clínicos Torre Hospitalaria	100%
Mejoramiento de climatización pabellones sector E Servicio de Ginecología	100%
Remodelación Unidad de Farmacia	100%
Conservación de Infraestructura Pública, Mi Hospital se pone a punto	100%
Reposición Cineangiógrafo	100%
Mejoramiento Unidad de Emergencia Obstétrica	100%
Mejoramiento de Unidad de Inmunodeprimidos	100%
Aire acondicionado VRV UCI Pediátrica Torre Hospitalaria	100%
Sistema de llamado de enfermería y centrales de paro	95%
Remodelación Servicio de Esterilización	78%
Inversión total aproximada en los proyectos	1.200 millones de pesos

En el ámbito de su planificación estratégica el Hospital ha establecido; "ser reconocidos por resolver los problemas de salud de nuestros usuarios en forma acogedora, con altos estándares de calidad y eficiencia en la red asistencial asignada. Y "entregar atención integral a pacientes poli-complejos durante todo su ciclo vital, con funcionarios motivados, competentes y con vocación docente, con apoyo material, tecnológico y de infraestructura, acorde a las necesidades de los usuarios".

Para el Hospital San Juan de Dios y el CDT (Centro Diagnóstico Terapéutico) se definen hoy nuevas competencias para su dirección, basadas en la creciente complejidad de la provisión de servicios de salud pública caracterizada en los últimos años por una visión integral respecto al usuario y su aumento de las expectativas de una salud de mejor calidad y oportunidad, derivada de las Garantías Explícitas en Salud (GES). Esto favorecido con su condición de ser hospital docente.

Los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria

- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director I. Traumatológico
- Subdirector/a Médico I. Traumatológico
- Director/a Hospital Melipilla
- Subdirector/a Médico Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital Talagante
- Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
- Director/a Hospital de Peñaflores
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflores
- Director/a Hospital Curacaví

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Actividad	2010	2011	2012
Consultas de Urgencia(médicas)	59.088	56.959	64.101*
Consultas de Especialidad	219.764	223.118	197.615*
Indicadores de hospitalización:			
Egresos Hospitalarios	24.058	24.804	23.774*
Índice Ocupacional	86.84	86.90	85.20*
Promedio Días Estada	6.83	7.10	7.60*
Intervenciones Quirúrgicas	22.360	24.651	22.957*
Exámenes de Laboratorio Clínico	2.658.179	2.806.035	3.071.770*
Exámenes de Imagenología	85.898	89.442	84.429*
Exámenes de Anatomía Patológica	58.690	61.067	54.815*

Fuente: DIAS Servicio de Salud Metropolitano Occidente

* Las dispersiones que se pueden observar, en el cuadro de bienes y servicios, se producen principalmente por la remodelación de todos los pabellones y la reposición de las instalaciones que sufrieron daños por el terremoto, lo que permitió resolver y dar consultas, de manera creciente, a más pacientes.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital San Juan de Dios del Servicio de salud occidente está conformado por:

- **Subdirección medica atención cerrada:** 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 y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo.
- **Subdirector/a Administrativo:** asesora y colabora con el director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a orientación médica y estadísticas; personal y bienestar; asuntos contables y financieros; de recursos físicos y abastecimiento; de alimentación; de farmacia y prótesis; de esterilización, de servicios generales, de seguridad y emergencia.
- **Subdirector de Gestión y Desarrollo de las personas:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la administración y promoción del desarrollo del recursos humanos del establecimiento, en relación a la normativa vigente, y mantener un adecuado clima laboral, que permita el óptimo desempeño de las actividades.
- **Subdirección medica atención ambulatoria:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de la coordinación y programación médica de la atención ambulatoria, definiendo criterios de asignación de recursos médicos de los centros de responsabilidad a su cargo, asegurando la atención de calidad según los estándares definidos. Además realiza la coordinación asistencial con los establecimientos de la red ambulatoria y la atención primaria.
- **Subdirección de Apoyo Clínico:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de la planificación de la oferta, demanda y la programación anual de las prestaciones de los centros de responsabilidad de apoyo diagnóstico a su cargo.
- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.

CLIENTES INTERNOS

El/a Director/a del Hospital San Juan de Dios se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Subdirectores/as Jefes de Servicio Clínicos y jefaturas de departamento y unidades del Hospital.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo, tales como, Comité de Farmacia, Equipo Directivo, Comité de Infección Intrahospitalaria, entre otros existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

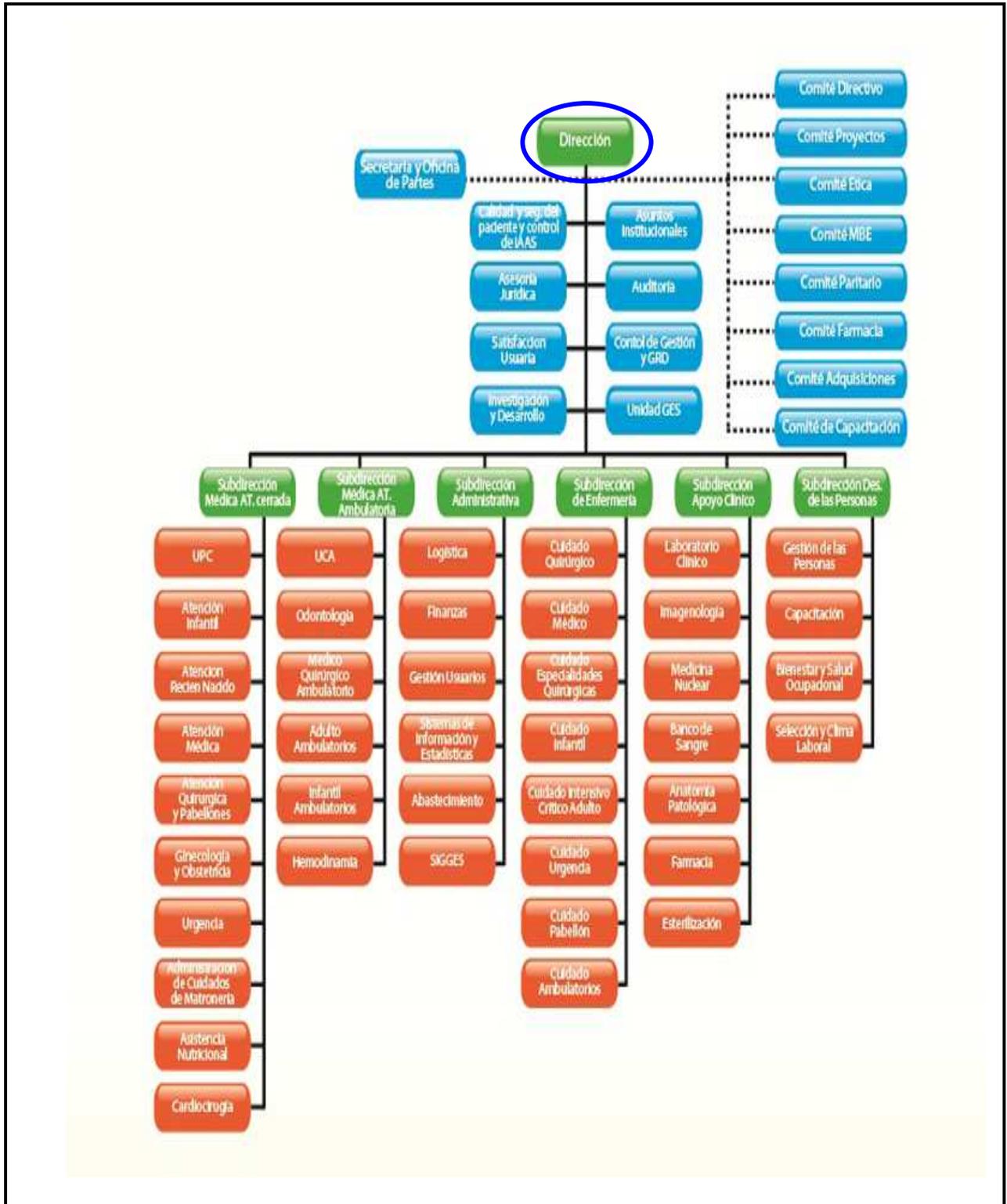
- La población usuaria como su principal cliente.
- Directivos de la red asistencial: jefes de departamento de salud municipal, directores de los establecimientos hospitalarios y directores de consultorios de atención primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la red asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Director/a participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su red asistencial en atención primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Universidades y Centros de Estudio Superior.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2.356
Dotación total del Hospital	2.356
Personal honorarios	199
Presupuesto Hospital de San Juan de Dios (Ley Inicial 2013)	\$49.072.827.000
Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2013)	\$186.548.369.000

Fuentes: Hospital San Juan de Dios

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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.670.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.407.108.-	\$2.166.397.-	\$4.573.505.-	\$3.684.918.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.216.967.-	\$2.895.270.-	\$6.112.237.-	\$4.755.876.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.042.000.-
No Funcionarios*	Todos los meses	\$2.395.564.-	\$2.156.008.-	\$4.551.572.-	\$3.669.653.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.670.000.-

***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 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 periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- 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).