

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-10-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. FÉLIX BULNES CERDA 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 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° 36, 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	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

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 estrategias de acción basadas en el trabajo en red, asegurando la gestión eficiente del establecimiento y fortaleciendo la red del servicio, en el marco de la construcción del nuevo hospital.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 3 años, que le permitan dirigir gestiona una organización de complejidad y envergadura equivalente al hospital a su cargo.

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.

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 transmitir y movilizar en la institución y en la red, la visión e impacto de la organización, fortaleciendo su condición de hospital base. A la vez, capacidad para desarrollar equipos, promoviendo y orientando el trabajo entre áreas, la generación de redes y la calidad de la atención para los usuarios.

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 poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de dirección y gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Dependencia	Director Servicio de Salud Metropolitano Occidente
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa de su establecimiento, en consonancia con las metas institucionales y guiado por los principios de la Reforma de Salud, a fin de velar por la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, con un adecuado funcionamiento de las áreas de su dependencia y en coordinación permanente con la Red Asistencial del Servicio de Salud.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo el Director/a del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, centrado en el usuario.
4. Velar por la adecuada administración de los recursos financieros, humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial.
5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Diseñar, liderar e implementar estrategias para asegurar el desarrollo de una gestión eficiente del establecimiento.</p>	<p>1.1. Rebajando la deuda hospitalaria y optimizando el uso de recursos.</p> <p>1.2. Cumpliendo, oportunamente, las obligaciones financieras y administrativas, así como plazos y obligaciones con terceros.</p>
<p>2. Liderar la gestión de la red, como hospital base, para entregar una atención oportuna, eficiente y de calidad.</p>	<p>2.1. Cumpliendo con los estándares de calidad en los procesos de obtención y mantención de acreditación hospitalaria e indicadores fijados por el Ministerio de Salud para Establecimientos Autogestionados en Red.</p> <p>2.2. Entregando en forma oportuna las Prestaciones Valoradas (PPV) en el establecimiento que se programan anualmente.</p> <p>2.3. Alcanzando metas de los compromisos de gestión del periodo de evaluación correspondientes al establecimiento.</p>
<p>3. Instalar un modelo de atención centrado en el usuario, sus derechos y necesidades, incorporando mejoras continuas en la calidad de atención para garantizar el acceso a una atención integral y oportuna.</p>	<p>3.1. Incrementando los niveles de satisfacción usuaria del establecimiento.</p> <p>3.2. Entregando oportunamente las atenciones que forman parte de las Garantías Explícitas de Salud.</p>
<p>4. Implementar nuevas estrategias para fortalecer la gestión y desarrollo de los equipos de trabajo,</p>	<p>4.1. Elaborar y ejecutar 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 es un servicio público descentralizado y desconcentrado que integra la macrored de los 6 Servicios de la Región Metropolitana.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente, tiene una población proyectada para el año 2012 de 1.154.285 personas, donde un 61,6% corresponde a población urbana y 38,4% corresponde a población rural. Del total de la población un 49,3% corresponden a hombres y un 50,7% a mujeres.

El Hospital Dr. Félix Bulnes es parte de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, que está formada por centros de salud de diversa complejidad y especialización.

La Visión del establecimiento es: "Ser un Hospital Clínico de excelencia, altamente resolutivo en sus especialidades incorporando tecnología médica adecuada para una atención oportuna y de calidad, con un trato acogedor y mayor contacto entre el paciente y su familia, en correcta coordinación con la red asistencial occidente".

En la actualidad posee una 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, Peñaflor y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 8 Establecimientos (San Juan de Dios, Dr. Félix Bulnes C., Instituto Traumatológico, San José de Melipilla, Talagante, Peñaflor, Curacaví y Centro de Referencia de Salud "SAG"); 33 Consultorios y 23 Postas.

El Hospital Dr. Félix Bulnes 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 establecimiento, atiende a una población asignada de 401.879, de los cuales 121.803 son niños entre 0-9 años, 54.458 son adolescentes entre 10 y 19 años, 194.677 son adultos entre 20 y 64 años y 30.941 son adultos mayores.

En forma adicional a la atención que brinda a los usuarios de su jurisdicción, entrega atención de urgencia a pacientes pediátricos de toda la Red del Servicio Metropolitano Occidente y cuenta además con urgencia obstétrica.

Producto del terremoto del 2010 y en forma transitoria, hoy desarrolla sus actividades asistenciales en tres sedes: Sede Quinta Normal, donde concentra la atención ambulatoria y de urgencia infantil; Sede Providencia, en el ex Hospital Militar: a cargo de la atención cerrada y abierta gineco-obstétrica y en las Instalaciones del servicio de odontología de un recinto universitario.

En el ámbito de su planificación estratégica, el establecimiento ha generado un Cuadro de Mando potenciando indicadores y metas de gestión, alineados con sus procesos de despliegue asistencial, en un marco de adaptación a los cambios que ha debido enfrentar.

Durante el 2011 se alcanzaron importantes logros en el Hospital Dr. Félix Bulnes, tales como la implementación de la Cirugía Bariátrica, Unidad Oncológica, Unidad de Cirugía Mayor Ambulatoria y Farmacia 24 horas.

Las tareas realizadas en el 2012 contemplaron: la implementación de la Unidad de Diálisis Agudo, la formación del Servicio de Neurología, la implementación de la Esterilización, el aumento de las prestaciones odontológicas y oftalmológicas, la implementación de la Unidad de Medicina Reproductiva y el Laboratorio de Electroestimulación Funcional.

Para el Hospital Dr. Félix Bulnes, se abren en el 2013 nuevos desafíos como la construcción del nuevo hospital concesionado, la provisión de servicios de excelencia y con oportunidad en la atención, en tanto mejora sus procesos para acreditar en el ámbito calidad y en la mantención de su carácter de establecimiento autogestionado en red.

El Nuevo Hospital Doctor Félix Bulnes C., cuyo nombre será Hospital Clínico Metropolitano de Santiago Occidente, el cual está planificado para el 2018, perteneciente al Servicio de Salud Metropolitano Occidente, atenderá una población estimada de 700 mil habitantes, de las comunas de Cerro Navia, Renca, Quinta Normal, Pudahuel y Lo Prado, además de pacientes derivados de las Provincias rurales de la red Occidente. El Nuevo hospital crecerá progresivamente hasta contar con 523 camas, además contará con 11 Pabellones Quirúrgicos, 5 Salas de Parto Integral, 55 Boxes de Atención Ambulatoria, entre otros recintos, los cuales totalizan una superficie a construir de 93.130 m² aproximadamente. El Nuevo Hospital tiene como principal objetivo: Ser reconocido como un hospital que destaque por su excelencia en la calidad de atención y seguridad, con un trato acogedor y mayor contacto entre el paciente y su familia.

Cabe señalar que 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/a Instituto 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 Peñaflo
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflo
- Director/a Hospital Curacaví

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Actividad	2010	2011	2012
Consultas de Urgencia (Médicas) (Urgencia Infantil y Urgencia Maternal)	84.983	96.402	96.067
Consultas de Especialidad	110.613	152.187	134.415
Indicadores de hospitalización:			
Egresos Hospitalarios	13.927	17.873	16.896
Índice Ocupacional	76,9%	80,3%	82,2%
Promedio Días Estada	5,1	5,6	5,4
Intervenciones Quirúrgicas	11.363	15.995	18.310
Exámenes de Laboratorio Clínico	546.596	960.617	992.870
Exámenes de Imagenología	55.629	80.432	89.497
Exámenes de Anatomía Patológica	28.119	34.669	28.405

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo en directa relación con el/ la Director/a está compuesto por:

- Subdirector/a Médico: le corresponde participar directamente en la gestión asistencial del establecimiento; estos es, asesorar y colaborar con el/la Director/a en el cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- Subdirector/a Administrativo: le corresponde asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a personal, finanzas, recursos físicos, abastecimiento, estudios e informática, entre otras funciones.
- Subdirección de Atención Ambulatoria: le corresponde participar en la gestión asistencial del establecimiento, esto es, asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión, coordinación y programación médica de la atención ambulatoria, junto con la

coordinación asistencial en ésta área, con los establecimientos de la red y la atención primaria asegurando su calidad según.

- 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
- Subdirección de Gestión del Cuidado: le corresponde 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.
- Subdirección de Desarrollo: le corresponde asesorar y colaborar con el Director/a en la gestión estratégica del establecimiento, efectuando el control y seguimiento de los sistemas de información en salud, garantías explícitas, planificación estratégica y el proceso de acreditación del mismo.
- Subdirección de Recursos Humanos: le corresponde 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.

Dicho equipo de trabajo constituye la dirección del establecimiento, junto a un equipo directivo ampliado, en el cual se presentan, discuten y estudian temas, y se toman decisiones operativas y estratégicas, como las de mayor impacto en la institución.

Si bien el equipo directo considera las subdirecciones antes nombradas, este alto directivo público, mantiene relación de asesoría directa con las siguientes unidades:

- Unidad Jurídica: contacto permanente en temas como licitaciones (por ejemplo, compras de servicios complementarios para resolver listas de espera) y además Asesorías legales permanentes en temas relacionados con el hospital.
- Unidad de Prensa y Relaciones Públicas: El Director/a se relaciona en ocasiones con esta unidad, para abordar temas comunicacionales a nivel interno y de apertura a la comunidad.
- Unidad de Planificación y Control de gestión: Este alto directivo se contacta frecuentemente y directamente con esta unidad, basado en un programa de control de gestión anual como también priorizar en el año algunos temas basados en prioridades ministeriales y de servicio de salud.
- Unidad de Auditoría: El Director/a se relaciona directamente con la unidad de auditoría del hospital contando con informes

programados de auditorías a los distintos procesos administrativos y asistenciales del establecimiento.

- Unidad OIRS: El director mantiene contacto jerárquico directo con la OIRS con el objeto de gestionar y lograr una excelente Estándar de atención y satisfacción de los usuarios del los servicios del hospital, canalizar los reclamos y dar respuesta y/o solución a los mismos.

El Director/a del Hospital, participa activamente además en diferentes comités y/o consejos, presidiéndolos en la en la mayoría de las ocasiones, estos son :

- Consejo Técnico Ampliado, conformado por la totalidad de los directivos del hospital.
- Consejo Consultivo de Usuarios, conformado con representantes de la comunidad hospitalaria.
- Consejo Consultivo Gremial.
Comités: Infección Intrahospitalarias, Comité de Emergencia, Comité de Farmacia, Comité de Abastecimiento.

CLIENTES INTERNOS

Se relaciona con el equipo directivo de su hospital, con el enfermero coordinador, jefes de servicios clínicos, unidades de apoyo, jefaturas administrativas del establecimiento y directivos del Servicio Salud del Metropolitano Occidente.

CLIENTES EXTERNOS

Para el Hospital Félix Bulnes su principal cliente es su población beneficiaria.

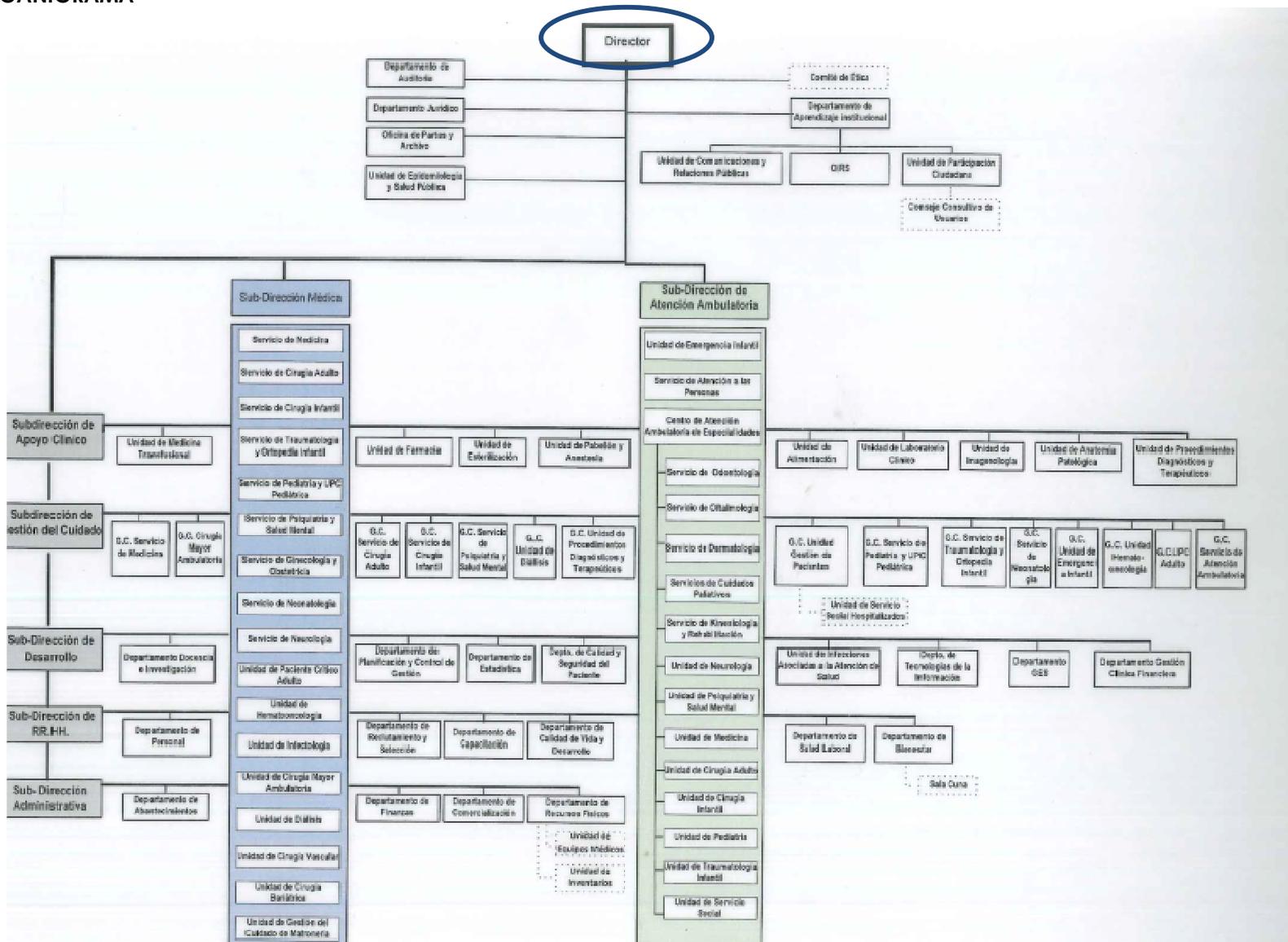
En el ámbito externo, debe vincularse con distintos actores privados y públicos, a saber, autoridades del sector, hospitales y consultorios integrantes de la Red Asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, otros servicios públicos que aportan al desarrollo de la gestión pública de salud o a la protección social de la comunidad, y en forma especial con la comunidad organizada (Consejo Consultivo de Usuarios, voluntariado, organizaciones sociales), y centros privados de salud, instituciones académicas, proveedores de insumos y tecnología en equipamiento hospitalario.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Dotación total del Hospital	1396
Personal a honorarios	15
Presupuesto que administra	\$ 28.055.690.000.-
Presupuesto Servicio de Salud	\$186.548.369.000.-

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Occidente.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **\$3.520.000.-** 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.	\$2.293.378.-	\$2.064.041.-	\$4.357.419.-	\$3.534.522.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.057.999.-	\$2.752.200.-	\$5.810.199.-	\$4.545.657.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.872.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.282.488.-	\$2.054.239.-	\$4.336.727.-	\$3.520.120.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.520.000.-

***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 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).