

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-06-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza P.

### SUBDIRECTOR/A MÉDICO HOSPITAL DE PUERTO MONTT SERVICIO DE SALUD DEL RELONCAVÍ

#### 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.

*Fuente: Artículo 2° del DFL N° 28 de 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	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
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 sistematizar, evaluar y proponer optimizaciones en los proceso de gestión clínica, realizando controles, monitoreo y evaluaciones oportunas, fortaleciendo la calidad de atención usuaria y facilitando, en el ámbito de su competencia, la puesta en marcha y funcionamiento del nuevo Hospital de Puerto Montt.

Se valorará contar con a lo menos 3 años experiencia en cargos de 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 y establecer relaciones fluidas, efectivas y oportunas de cooperación, especialmente en lo relacionado a la articulación con los distintos establecimientos de la red del Servicio de Salud Reloncaví.

### **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/as 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 ser reconocido entre sus pares como un líder capaz de transmitir y movilizar una visión colectiva, potenciando los acuerdos y el trabajo integrado de los centros de responsabilidad de la institución, identificando las áreas de desarrollo del área médica, que permitan fortalecer la implementación del modelo de gestión clínica, optimizando así los recursos y mejorando la atención de los/as usuarios/as.

#### **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.

Habilidad para vislumbrar oportunidades de desarrollo reforzando los procesos organizacionales del hospital, que asegure y mantenga su condición de hospital auto gestionado en red.

#### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en áreas de administración, dirección y/o gestión de instituciones de salud. Se valorará contar con experiencia en gestión de redes asistenciales público y/o privadas.

## **II. DESCRIPCIÓN DE CARGO**

### **1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud del Reloncaví
Dependencia	Director/a del Servicio de Salud del Reloncaví
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Puerto Montt

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

### MISIÓN

Al Subdirector/a Médico del Hospital de Puerto Montt le corresponde liderar el desarrollo de la gestión clínica y asistencial del establecimiento hospitalario, sean éstas del quehacer clínico de las distintas unidades y servicios que componen el complejo hospitalario, como de la ejecución de planes y programas sanitarios. Lo anterior, a fin de fomentar, proteger y recuperar la salud de la población beneficiaria, en coordinación con la red asistencial, impulsando las transformaciones necesarias para dar cuenta de los compromisos y metas que se ha fijado la institución, tendientes a satisfacer las necesidades de salud de los usuarios y la comunidad.

### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Médico le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, que posea el establecimiento, en pos de la modernización de las redes asistenciales, para dar cumplimiento, dentro de los ámbitos de su competencia, a lo contenido en la reforma de salud.
2. Liderar la ejecución de los programas de prestaciones valoradas, convenidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), contribuyendo al cumplimiento de las prestaciones de Garantías Explícitas en Salud (GES) y no GES, y a la reducción de la lista de espera del Hospital.
3. Gestionar y coordinar el ámbito clínico asistencial del establecimiento, de manera eficiente y oportuna, respondiendo así, a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
4. Proporcionar oportunamente los datos actualizados que permita desarrollar procesos de toma de decisiones en el ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
5. Fortalecer los sistemas de información de gestión clínica, que permitan disponer de registros actualizados y adecuados que optimicen la evaluación, control y resolutivez en el ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
6. Asesorar permanentemente al/a la Director/a del establecimiento en materias asistenciales facilitando la toma de decisiones.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Subdirector/a Médico deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar planes y estrategias para asegurar y mantener la condición de hospital auto gestionado en red y así mismo, contribuir al cumplimiento de las garantías de calidad definidas por el Ministerio.
2. Generar un plan de trabajo que considere la formalización, sistematización y despliegue de los procesos de gestión clínica, para el fortalecimiento de la calidad de la atención hospitalaria.
3. Diseñar e implementar planes para reducir progresivamente la espera de intervenciones quirúrgicas, prestaciones diagnósticas y consultas de especialidad GES y no GES, asegurando la gestión eficiente de las listas de espera en el establecimiento.
4. Generar un plan de trabajo para fortalecer la implementación del modelo de gestión clínica, en el contexto del desarrollo de los centros de responsabilidad hospitalarios.
5. Desarrollar e implementar un plan de trabajo que asegure la puesta en marcha y funcionamiento del nuevo hospital, dentro del ámbito de su competencia.

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

### **CONTEXTO DEL CARGO**

El Servicio de Salud del Reloncaví es una entidad autónoma que presta servicios diagnósticos, terapéuticos y de rehabilitación a la población de las provincias de Llanquihue y Palena, coordina la red de salud pública y privada.

Es el Servicio de Salud con mayor accidentabilidad geográfica y dispersión poblacional del país, lo que sumado a un desarrollo socioeconómico desigual, representa un importante desafío para la Red Asistencial Pública de las provincias.

En relación a la distribución poblacional, esta presenta un 39% de ruralidad y un 61% de población urbana, la cual se concentra principalmente en las comunas de Puerto Montt y Puerto Varas. En esta zona coexiste una vocación agroforestal, pesquera y ganadera.

El Hospital de Puerto Montt es un establecimiento dependiente del Servicio de Salud del Reloncaví, es clasificado como de alta complejidad, en el cual trabajan más de 1.465 funcionarios, entre directivos, profesionales, administrativos, técnicos y auxiliares. Cuenta con 26 servicios separados en clínicos, de apoyo terapéutico y de

apoyo diagnóstico, más los servicios de apoyo general.

El Hospital de Puerto Montt, se compromete en la mejora continua de la calidad de la atención de salud, orientando las gestiones clínicas, administrativas y financieras para tal fin, dentro de un marco de acciones en las cuales se priorice la seguridad de las prestaciones que otorgue y la competencia profesional. Sus propósitos principales son:

- Aumentar el grado de satisfacción del usuario externo.
- Aumentar el grado de satisfacción e involucramiento de los prestadores de salud internos.
- Incorporar en la cultura organizacional las metodologías de la gestión de la calidad.
- Cumplir con los requisitos de la Autoridad Sanitaria y de la Acreditación de Calidad.

El Hospital de Puerto Montt asume esta Política de Calidad y compromete toda su capacidad humana y técnica para brindar con efectividad y eficiencia las acciones de salud que las personas necesiten, en pos de recuperar y/o rehabilitar su salud. Los valores que la sustentan son: la equidad, la ética, la transparencia, el compromiso, el respeto y la participación, para el desarrollo de la excelencia en la atención.

Actualmente el hospital tiene 433 camas, correspondiendo el 56% de ellas a las especialidades básicas: medicina, cirugía, pediatría y obstetricia. Además, el establecimiento cuenta con atención abierta y cerrada en las siguientes especialidades: neurocirugía, neurología, cirugía infantil, traumatología, urología, oftalmología, otorinolaringología, máxilofacial, neonatología, psiquiatría, medicina interna (cardiología, hematología, reumatología, endocrinología).

El mayor desafío que enfrentarán los directivos del Hospital de Puerto Montt, radica en la puesta en marcha del nuevo Hospital de Puerto Montt, el que ha implicado una inversión de más de 69 mil millones de pesos, y que consiste en la reposición de la planta física, acompañado del diseño de un modelo de gestión, concordante con la red asistencial local, y con las políticas ministeriales.

Además, se contempla el levantamiento de la brecha de recurso humano que afecta al hospital, lo que impulsará la implementación al 2014 de estrategias de reclutamiento, selección y capacitación que requiere el nuevo edificio (contará con más de 500 camas).

Cabe señalar que junto al cargo de Subdirector/a Médico del Hospital de Puerto Montt, los siguientes cargos del Servicio de Salud Reloncaví se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Director/a de Hospital de Puerto Montt
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Puerto Montt
- Director/a de Atención primaria
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los bienes y servicios gestionados por el/la Subdirector/a Médico del Hospital de Puerto Montt son:

Prestaciones	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Egresos	23.270	22.639	21.884
Índice Ocupacional	86,1	86,2	85,4
Promedio día Estadía	5,9	6,1	6,4
Nº Camas	433	433	433
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	14.373	14.069	14.076
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2.839	3.525	3.078
Parto (Incluye Cesáreas)	3.844	3.415	2.992
Consultas médicas de especialidad	151.399 *	135.138	130.447
Exámenes de laboratorio	896.413	942.536	1.026.324
Radiografías	79.360	107.270	113.715
Ecotomografía	19.616	19.478	17.671
Exámenes Anat. Patológica.	58.847	60.358	63.110
Exámenes Banco de Sangre	171.770 **	159.794 **	126.705
TAC	16.161	17.234	24.251

Fuente: Servicio de Salud del Reloncaví

\* Las estrategias implementadas para disminuir de las listas de espera, elevaron el número de consultas médicas de especialidad.

\*\* Incluye procedimiento de transfusión de sangre.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El/La Subdirector/a Médico del Hospital de Puerto Montt se relaciona directa y principalmente con el Director/a de Hospital y con el Subdirector/a Administrativo/a a quien le corresponde gestionar, administrar y desarrollar los procesos relativos de recursos humanos del establecimiento, financieros, recursos físicos e informáticos.

Su equipo de trabajo directo está conformado por:

- Coordinadores/as de Centro de Responsabilidad: quienes definen los objetivos del Centro de Responsabilidad y los factores críticos de éxito para la consecución de los objetivos y metas.
- Jefes/as de Servicios Clínicos y Unidades de Apoyo Diagnóstico-Terapéutico: Participan en la gestión del Hospital, constituyéndose en las unidades asesoras que el Director requiera. Difunden las políticas, normas e instructivos que impartan las autoridades.

El Subdirector/a Médico se relaciona además con unidades que funcionan como área de staff:

- Enfermero/a Coordinador/a: Asesora al equipo directivo en materias del personal profesional no médico y técnico de enfermería. Responsable de la Gestión del cuidado.
- Jefe/a Unidad de Gestión: Responsable de ejercer las acciones para optimizar la gestión asistencial del Hospital de Puerto Montt, velando por la mejor práctica clínica y el mejor uso de los recursos disponibles.
- Jefe/a de Unidad GES: quien articula y asegura el funcionamiento eficiente y oportuno de las redes asistenciales, para entregar las atenciones requeridas a cada uno de los beneficiarios, de acuerdo a lo garantizado en la ley N°19.996 y a las guías clínicas.
- Jefe/a de Unidad Estadística: Encargado/a de la Oficina de Estadística, que tiene la función de realizar la recopilación, la consolidación y la actualización de información necesaria para dar cumplimiento a las funciones de este organismo, de detectar las necesidades de información de las áreas directivas y funcionales del establecimiento y de mantener los estándares de datos, códigos y clasificaciones.
- Servicio Social: Contribuye con una visión global e integral de los problemas de salud, que permita al equipo de salud, por una parte visualizar la multicausalidad e interrelación de los diversos factores sociales que influyen o determinan los procesos de salud-enfermedad, y por otra, ubicar a las personas beneficiarias en su contexto social y ambiental.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Subdirector/a Médico del hospital se relaciona directamente con el equipo directivo del Hospital de Puerto Montt, el cual está integrado por el Director, Subdirector/a Administrativo/a, Enfermero/a Coordinador/a, Jefe/a Unidad de Gestión, Auditor/a Médico, Asesor/a Jurídico, Jefe/a de GES. Este Consejo de directivos, se reúne semanalmente para informarse de las distintas situaciones acaecidas en el hospital y los diversos requerimientos para el adecuado funcionamiento del hospital, coordinando la toma de decisiones y enfrentando las contingencias.

Además, interacciona periódicamente con los médicos jefes de los cuatro servicios básicos, el jefe de consultorio adosado de especialidades (UCAE), el jefe de urgencia y el jefe de pabellón central.

**CLIENTES EXTERNOS**

El principal cliente externo del Subdirector/a Médico es su población beneficiaria.

Asimismo se relaciona con:

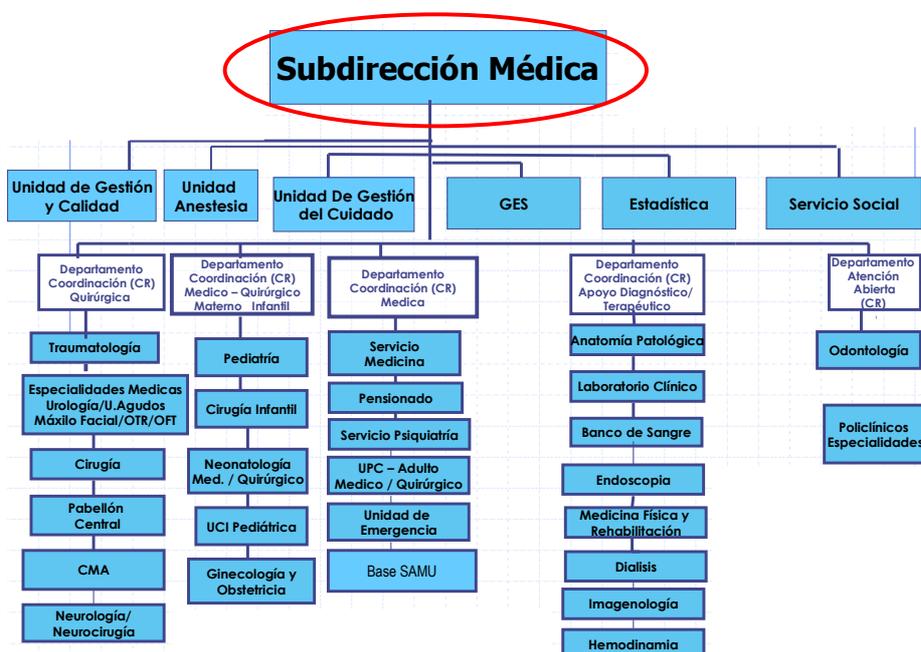
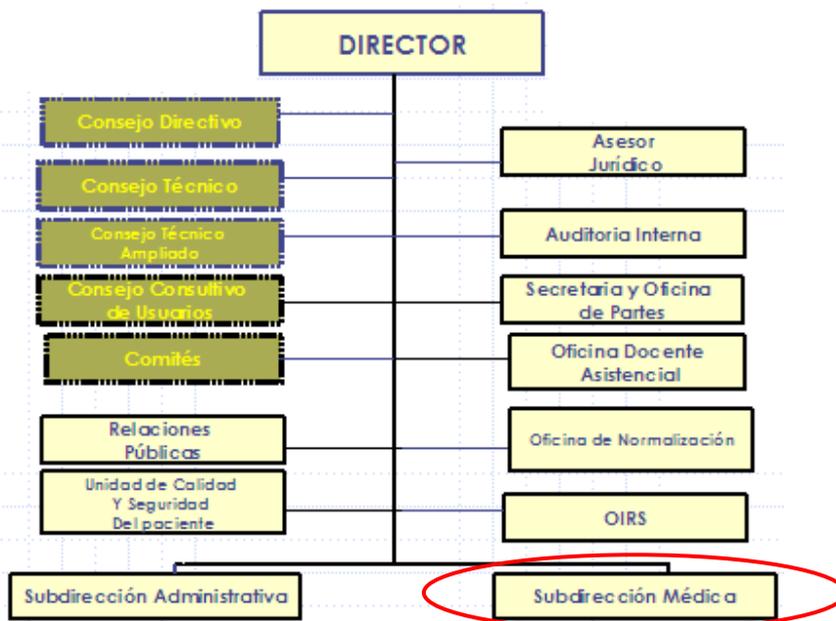
- Departamentos de Salud Municipal.
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), para desarrollar la programación y negociación de la producción asistencial, así como coordinar las estrategias para dar adecuada respuesta a las Garantías Explícitas en Salud.
- El Ministerio de Salud, para garantizar las aplicaciones de políticas y programas aprobados en ese nivel, así como para la elaboración de nuevos proyectos de actividad sanitaria.
- El Secretario Regional Ministerial, en temas de salud de las personas, programas de salud, epidemiologías, autorización sanitaria de establecimientos de la Red Asistencial y acreditación de establecimientos.
- Directores/as de Establecimientos Privados de Salud en Convenio.
- Directivos/as de Organizaciones Sociales relacionadas con el Servicio de Salud del Reloncaví.
- Contraloría Regional, en materias que regulan el control interno de esta institución.
- La Superintendencia de Salud, fundamentalmente para desarrollar los procesos de acreditación de los prestadores.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	41
Dotación total del Hospital	1.618
Dotación honorarios	173
Presupuesto que administra	No administra presupuesto
Presupuesto del Hospital año 2013	\$ 38.000.000.000.-
Presupuesto del Servicio año 2013	\$ 71.644.406.000.-

Fuente: Servicio de Salud del Reloncaví, 2013

ORGANIGRAMA



## RENTA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la ley N°20.498, quienes se desempeñen en los cargos de subdirector médico de servicio de salud, de hospital y de establecimientos de salud experimentales, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, podrán optar por jornadas de 33 o 44 horas semanales.

Para los subdirectores médicos del Sistema de Alta Dirección Pública no se hace exigible la dedicación exclusiva al cargo, por tanto el médico podrá destinar tiempo al ejercicio libre de su profesión, docencia o cualquier otra actividad que no incluya cargos de responsabilidad directiva en instituciones de salud, sean estas públicas o privadas.

Asimismo, si el candidato seleccionado opta por desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, también podrá elegir que su remuneración sea por el sistema establecido en la ley N°19.664, de los profesionales funcionarios de los servicios de salud (médicos cirujanos, farmacéuticos o químicos farmacéuticos, bioquímicos y cirujanos dentistas), que permite que los funcionarios de los servicios de salud que postulen a un cargo de subdirector médico y que resulten seleccionados para ocuparlo mantengan sus condiciones remuneratorias que son propias y variables por cada candidato, o por la Escala Única de Sueldos para los funcionarios públicos establecida en el DL N°249.

Cualquiera sea la alternativa elegida se agrega la Asignación de Alta Dirección Pública que para el presente cargo es del **70% de las remuneraciones de carácter permanente.**

Las simulaciones de renta referenciales para el ejercicio del presente cargo se exponen a continuación:

Detalle	Remuneraciones ley N°19.664 con 33 horas semanales	Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 33 horas semanales	Remuneraciones grado 4° EUS DL N°249 con 44 horas semanales
Subtotal Renta Bruta	2.934.904.-	1.987.054.-	2.649.405.-
Asignación de Alta Dirección Pública	1.182.828.-	1.390.937.-	1.854.583.-
Total Renta Bruta	4.117.732.-	3.377.991.-	4.503.988.-
<b>Total Renta Líquida Promedio Mensual Referencial</b>	<b>3.425.772.-</b>	<b>2.825.558.-</b>	<b>3.662.564.-</b>

Para la simulación de renta, según ley N°19.664, se consideraron los siguientes supuestos:

- 6 trienios
- 100% asignación de responsabilidad
- 82% asignación de experiencia calificada
- 92% asignación de estímulo

Las Rentas detallada podrían ser incrementadas por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a del Ministerio 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.

#### **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 cargos de Subdirector/a Médico de Servicio de Salud y de Hospital, podrán desempeñarse en jornadas de 33 horas semanales, de conformidad a la elección que realice el postulante seleccionado, la que deberá constar en el respectivo acto de nombramiento. Los cargos de Subdirector Médico de Servicio de Salud y de Hospital provistos bajo esta modalidad podrán remunerarse, indistintamente, bajo el régimen del decreto ley N° 249 de 1973, en el grado que tienen asignado en la referida planta, o de acuerdo a las normas de la ley N° 19.664, conforme a la opción que manifieste el interesado en la oportunidad antedicha. Quienes opten por servir una jornada de 33 horas semanales, tendrán derecho a percibir sus remuneraciones, incluida la asignación profesional del artículo 3° del Decreto Ley N° 479 de 1974, cuando corresponda, en proporción a esta jornada.
- Los cargos de Subdirector/a Médico de Servicio de Salud y de Hospital, no obstante ser electos conforme a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no se encuentran afectos a las normas que exigen desempeñarse con dedicación exclusiva, lo que permite a los directivos electos, desarrollar otras actividades lucrativas, en el sector público o privado, en tanto su jornada de trabajo lo permita. Sin embargo, estos cargos serán incompatibles con la realización de labores de dirección, jefatura o similares en el ámbito de la salud.
- A los cargos de Subdirector/a Médico de Servicio de Salud y de Hospital, no les resultan aplicables las prohibiciones e incompatibilidades del artículo 1° de la Ley N° 19.863.
- Si los Subdirectores/as Médicos de Hospital y de Servicio de Salud, electos a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, optan por cumplir una jornada de 44 horas semanales con dedicación exclusiva, 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/a la Directora/a del Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso.
- En virtud de lo dispuesto en la Ley N° 20.498, que modificó el artículo sexagésimo sexto de la Ley N° 19.882, a los profesionales nombrados en los cargos de Subdirector/a Médico de Servicio de Salud y de Hospital, que opten por servir el cargo en una jornada de 33 horas semanales, no les será aplicable la exigencia de desempeñarse con dedicación exclusiva; en consecuencia, sus tareas serán compatibles con aquellas asociadas a un cargo en extinción de liberación de guardias, en el evento que sea nombrado/a en el mismo Servicio de Salud. (Artículos 12° y 44° de la Ley N° 15.076 y artículo 6° de la Ley N° 19.230).

- 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. 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/as 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° 20.212).