

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-03-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola G.

### DIRECTOR/A HOSPITAL PRESIDENTE CARLOS IBAÑEZ DEL CAMPO DE LINARES SERVICIO DE SALUD MAULE

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud

Fuente: Artículo N° 2 del D.F.L. N° 18 del 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15%
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20%
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	10 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

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

Habilidad para detectar y valorar diferentes factores provinciales del ámbito social político articulándolos para facilitar el quehacer del hospital y su comunidad, en el marco del diseño y ejecución del nuevo hospital, y considerando su clasificación como una institución de alta complejidad.

### **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.

Habilidad para promover y ejecutar acciones oportunas destinadas a una correcta ejecución de procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad, fortaleciendo el modelo de atención centrado en el usuario y mejorando la accesibilidad y resolutivez de la atención, asimismo, logrando la acreditación como hospital autogestionado.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o jefaturas, en instituciones públicas o privadas.

### **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 del ámbito de la salud y de la comunidad beneficiaria, generando relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red, y generando instancias de integración con la comunidad, canalizando y fortaleciendo el diálogo.

### **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, debiendo de ser necesario, adaptar o reorientar sus prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 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. Capacidad para impulsar y promover una gestión proactiva de su equipo de trabajo para satisfacer las necesidades y objetivos de la institución.

Capacidad para motivar y comprometer al capital humano del hospital, canalizando el diálogo y la negociación, alineando a los funcionarios con las prioridades y políticas del establecimiento, dirigiendo el proceso de cambio organizacional, asociado a la construcción del nuevo establecimiento y la puesta en marcha del mismo.

## 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.

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

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

### MISIÓN

Al Director/a Hospital de Linares le corresponde dirigir la gestión técnico – asistencial y administrativa del establecimiento con eficiencia, ajustándose a las normas técnicas que el Ministerio de Salud imparta y a los recursos disponibles, procurando la entrega de una atención de salud integral, oportuna y de calidad para sus beneficiarios, en coordinación con los otros establecimientos de la Red Asistencial del Servicio de Salud del Maule.

### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Hospital de Linares le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir el Hospital hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, plan de salud y modelo de atención como establecimiento autogestionado, en los ámbitos de su competencia.
2. Desarrollar un proceso asistencial integral, con altos niveles de eficiencia y calidad, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. Contribuir al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación y desarrollo de ésta, conforme al rol y cartera de servicios definidos para su Hospital, estableciendo relaciones de colaboración y complementariedad.
4. Velar por la gestión eficiente de los recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas del establecimiento y las definidas en la red asistencial.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad, el sector privado y las Instituciones de educación, en convenio docente asistencial, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
	<p>1. Liderar el proceso de gestión del cambio organizacional, con el fin de facilitar una adecuada transición hacia la puesta en marcha y administración del nuevo establecimiento hospitalario.</p>	<p>1.1. Diseñando e implementando un plan de trabajo para el proceso de cambio organizacional.</p>
	<p>2. Velar por la calidad y oportunidad de las prestaciones hospitalarias, mejorando el nivel de satisfacción de los usuarios que acceden a la atención de salud en el establecimiento.</p>	<p>2.1. Implementando la política de calidad y seguridad de la atención.                  2.2. Gestionando las iniciativas de atención progresiva, ambulatorización de la atención, gestión indiferenciada de camas y Hospital Amigo.                  2.3. Generar un plan de trato usuario participativo. (Ley de Derechos y Deberes del Paciente y Ley de Trato Usuario)</p>
	<p>3. Liderar el desarrollo del plan estratégico del establecimiento, velando por el cumplimiento de los estándares definidos en la evaluación de la calidad de establecimiento autogestionado en red.</p>	<p>3.1 Implementando estrategias para mejorar el cumplimiento de los compromisos de gestión hospitalario y los indicadores del Balance Score Card.                  3.2 Desarrollar e implementar políticas y estrategias para mantener el equilibrio financiero y la disminución de la deuda hospitalaria, mejorando la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.                  3.3 Garantizando el cumplimiento de las metas de producción GES y NO GES.                  3.4 Alcanzando y manteniendo la acreditación institucional como hospital autogestionado en red, contenida en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.</p>
	<p>4. Canalizar la participación de funcionarios y de la comunidad en la gestión del Hospital.</p>	<p>4.1 Generando un plan estratégico de acercamiento, consolidando instancias de participación interna en las políticas y acciones de salud.                  4.2 Contar con instancias permanentes de participación social que permitan la integración de la comunidad a la gestión del establecimiento.                  4.3 Desarrollando un plan de difusión y capacitación continua para la comunidad en materias de políticas públicas de salud.</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.

La reforma del sector de salud busca articular un sistema que responda a las demandas de la población, la que en los últimos años ha experimentado importantes transformaciones demográficas y epidemiológicas. La reforma busca eliminar las desigualdades en el acceso a la salud, mejorar los logros sanitarios del país y mejorar la calidad de vida de la población.

En este contexto los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas; de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor, la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del servicio de salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud de su territorio y los demás establecimientos de salud privados que suscriban convenios con el servicio de salud respectivo.

La región del Maule cuenta con una población de 1.039.543 habitantes, de los cuales el 83,3% son beneficiarios del Fondo Nacional de Salud. La red asistencial del Servicio de Salud Maule está conformada por 30 Comunas con 30 Departamentos de Salud y 13 Hospitales de los cuales 3 son establecimientos autogestionados en Red, 4 de mediana complejidad y 6 baja complejidad, denominados de la familia y comunidad.

La Red Asistencial de la Provincia de Linares está constituida por el

Hospital de Linares, el Hospital de Parral, el Hospital de San Javier, 23 Centros de Salud Familiar, 58 Postas de Salud Rural y 5 SAPU.

El Hospital de Linares es el Hospital Base de la Provincia, el tercero en nivel de complejidad y resolutiveidad de los establecimientos del Servicio de Salud del Maule, clasificado como alta complejidad y atiende a una población de 266.770 habitantes. Cuenta con las cuatro especialidades básicas: Medicina, Pediatría, Cirugía y Gineco-Obstetricia, más las sub-especialidades de traumatología, otorrinolaringología, oftalmología, psiquiatría, urología, neurología, nefrología, gastroenterología, cardiología y neonatología, realizando acciones ambulatorias y de hospitalización.

Este hospital también cuenta con unidades de mayor complejidad, como las Unidades de Tratamiento Intermedio Pediátrico y la de Tratamiento Intermedio e intensivo Adulto.

Dispone de un Consultorio Adosado de Especialidades, Unidad de Emergencia, Laboratorio Clínico, Unidad de Medicina Transfusional y una unidad de Imagenología, dotado de un Equipo Scanner de última generación.

El establecimiento está organizado en base a Centros de Responsabilidad, gestión centralizada de camas y categorización de pacientes por riesgo dependencia.

#### **Detalle informativo del Hospital de Linares**

##### **Servicios y Unidades del área clínica :**

C.R.F Quirúrgico  
 C.R.F Pediátrico, Médico, Quirúrgico y Neonatología  
 C.R.F Emergencia Hospitalaria  
 C.R.F Gineco Obstétrico  
 C.R.F Médico  
 C.R.F Odontológico  
 C.R.F. Atención Privada

##### **Unidades de camas críticas:**

Unidad Paciente Critico Adulto  
 UTI Pediátrica  
 Neonatología

##### **Unidades de apoyo clínico:**

Pabellón y recuperación de Anestesia, Laboratorio, Medicina Transfusional, Imagenología, Farmacia Asistencial, Kinesioterapia, Consultorio Adosado de Especialidades.

##### **Unidades de apoyo logístico:**

Esterilización, Alimentación, Informática.

##### **Unidades Administrativas:**

Área RR.HH.: Gestión de las Personas, Capacitación, Bienestar, Prevención de Riesgos.

Área Financiera y Administrativa: Finanzas, Abastecimiento, Farmacia Abastecimiento, Estadística.

**Área Operaciones:** Lavandería y Ropería, Aseo y Saneamiento, Mantenimiento, Movilización.

Tradicionalmente el Hospital de Linares, debe responder a la demanda de atención provincial, siendo centro de derivación de los hospitales de San Javier y Parral. Asimismo, ha debido iniciar un proceso de incremento de su nivel de complejidad, que incluye aumento de las camas críticas adulto y pediátrico.

Entre los logros a destacar del Hospital de Linares, se encuentra la implementación de la Unidad de Cuidado Intensivo de Adulto y la habilitación de 5 nuevos pabellones de cirugía mayor, quedando pendiente, como desafío a corto plazo, la implementación de una unidad de tratamiento intermedio neonatal.

El principal desafío que enfrenta la Dirección del Hospital es liderar el proceso de cambio organizacional hacia la construcción del nuevo establecimiento. Actualmente, el proyecto de normalización del Hospital de Linares se encuentra en etapa de finalización del estudio preinversional.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Talca
- Director/a Hospital de Curicó
- Director/a Hospital de Constitución
- Director/a Hospital de Cauquenes
- Director/a Hospital de Parral
- Subdirector/a Administrativo Hospital de Curicó
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Curicó
- Subdirector/a Médico Hospital de Talca
- Subdirector/a Médico Hospital de Linares



**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Actividad	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Consultas de Urgencia	93.347	88.692	80.144*
Consultas de Especialidad	43.031	46.875	64.206
Partos Normales	1.234	1.235	1.102
Partos Cesáreas	1.286	1.266	1.406
Egresos	14.082	14.129	14.503
Promedio días estada	5	5	5,3
Índice Ocupacional	71	71	76,6
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	7.595	12.226**	8.321
Intervenciones Quirúrgicas Menores	4.679	4.572	4.981
Dotación de Camas	294	292	292

Fuente: Servicio de Salud del Maule

\* El total de consultas de urgencia ha disminuido por la incorporación del proceso Selector de Demanda (Sistema de categorización de pacientes en las urgencias) al 100% de los usuarios.

\*\*El total de intervenciones quirúrgicas mayores ha aumentado por la incorporación de profesional anestésista y médicos especialistas al Hospital.

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con la Dirección del Hospital, son:

**Subdirección Administrativa:** le corresponde asesorar, coordinar, controlar, dirigir y participar directamente en la gestión específica del Servicio en asuntos relativos a finanzas, recursos físicos, abastecimiento, farmacia y estadística.

**Subdirección Gestión Clínica (Subdirección Médica):** le corresponde asesorar a la dirección y gestionar el adecuado funcionamiento de los servicios clínicos y de sus unidades de apoyo, con el propósito de otorgar una atención de calidad al usuario interno y externo. Esta Subdirección que mantiene una relación bastante estrecha con la Dirección, pues es la que Subroga ante la ausencia del Director/a.

**Subdirección Gestión del Cuidado:** le corresponde participar directamente en la gestión específica de los centros de responsabilidad de gestión de camas y gestión del cuidado.

**Subdirección de Operaciones:** le corresponde coordinar el funcionamiento de los servicios de apoyo logísticos como son servicios generales, alimentación, esterilización e informática.

**Subdirección de las Personas:** le corresponde gestionar y desarrollar a las personas en las áreas de personal, capacitación, prevención de riesgos y bienestar.

Además la Dirección del Hospital tiene en su equipo de trabajo las unidades de OIRS, Auditoría, Relaciones Públicas, Asesoría Jurídica,

Contralor de licencias médicas, Unidad de Proyectos, Equipo de Gestión Clínica, Calidad y Seguridad del Paciente, UCRA, Consejos Asesores y Comités.

#### CLIENTES INTERNOS

El/la directora/a del Hospital de Linares se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria y de recursos humanos.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

#### CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a del Hospital de Linares es su población beneficiaria.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud del Maule y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud, con el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

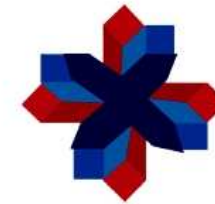
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

#### DIMENSIONES DEL CARGO

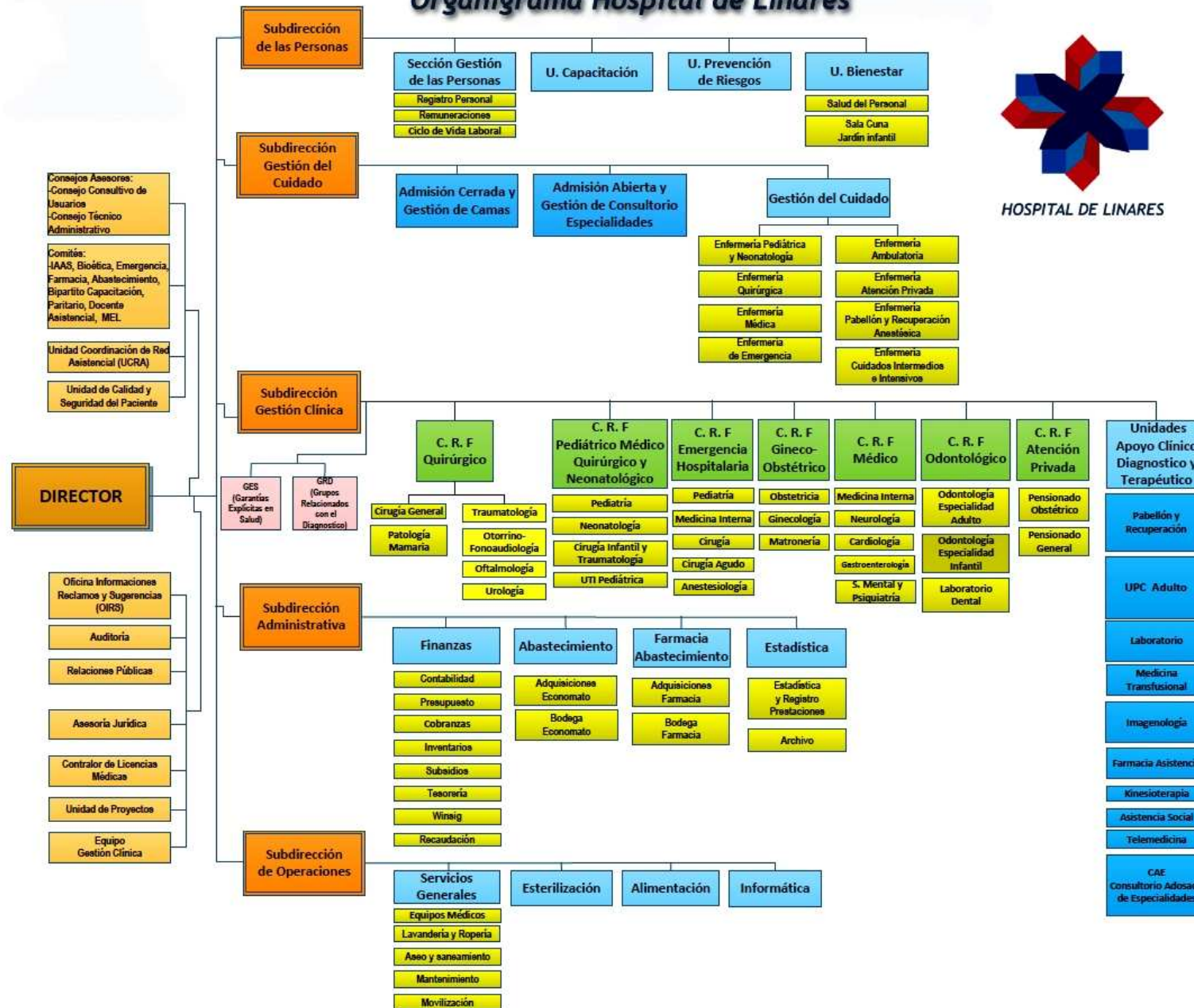
Nº Personas que dependen del cargo	971
Dotación Total del Hospital	971
Personal honorarios	39
Presupuesto del Hospital año 2015	\$ 21.011.442.571
Presupuesto del Servicio año 2015	\$ 261.077.264.310

Fuente: Servicio de Salud del Maule

## Organigrama Hospital de Linares



HOSPITAL DE LINARES



**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 **\$3.884.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$2.297.277.-	\$4.849.807.-	\$3.899.900.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.403.553.-	\$3.063.198.-	\$6.466.751.-	\$5.025.293.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.275.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.540.409.-	\$2.286.368.-	\$4.826.777.-	\$3.883.870.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.884.000.-</b>

\*Funcionarios del Servicio: Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 13% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, 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 altos directivos públicos nombrados 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 periodo 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).