

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

DIRECTOR/A HOSPITAL LAS HIGUERAS SERVICIO DE SALUD TALCAHUANO

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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° 21 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	15 %
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	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.

Habilidad para visualizar el impacto de su gestión y el quehacer del establecimiento en la comunidad y sus grupos de interés, evaluando el alcance e influencia de las variables del entorno asociadas, fortaleciendo la toma de decisiones, en concordancia con las directrices entregadas por el Servicio de Salud y el Ministerio de Salud.

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 implementar estrategias de coordinación y seguimiento de los planes, para el mejoramiento de la calidad de la atención y la satisfacción usuaria, monitoreando y controlando el cumplimiento de metas e indicadores, asegurando la calidad y oportunidad en la atención, manteniendo la acreditación institucional e implementando una gestión efectiva para lograr la normalización del Hospital.

Se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 3 años.

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 salvaguardar alianzas estratégicas, estableciendo prioridades de negociación y fortaleciendo las instancias de participación que involucren a todos los actores presentes en el Hospital, con énfasis en una relación sistemática entre la comunidad, los funcionarios y los gremios, generando además, relaciones de cooperación con los distintos establecimientos en red y afianzando la relación asistencial docente.

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 posicionarse como un líder legítimo y reconocido por los integrantes de la Institución, capaz de transmitir la visión e impacto de la organización, fortaleciendo su condición de Hospital Base, facilitando y robusteciendo tanto la participación de los equipos, organizaciones internas y de la comunidad, así como la coordinación y el trabajo en conjunto con la Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano de forma de brindar una atención de calidad a 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

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas, en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

II Nivel Jerárquico

Servicio

Servicio de Salud Talcahuano

Dependencia

Director/a de Servicio de Salud Talcahuano

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

Talcahuano

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Las Higueras le corresponde dirigir la gestión técnico-asistencial y administrativa del establecimiento en forma eficiente, efectiva y oportuna, en conformidad con las disposiciones de la Red Asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del Sector Salud, favoreciendo la aportación de atenciones de salud integral, oportunas y de calidad a sus beneficiarios.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario autogestionado, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
2. Organizar y establecer, desde su ámbito de competencia y en alineación con el Gestor de Redes, la oferta de prestaciones del establecimiento, considerando las necesidades de la población, garantizando con ello la entrega oportuna de los servicios en el ámbito clínico asistencial.
3. Desarrollar y mantener sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias, optimizando la entrega de la información de los procesos clínicos.
4. Favorecer el desarrollo de una gestión del capital humano de alta competencia y estándares de calidad en el desarrollo de su desempeño, cumpliendo con las metas institucionales del Hospital y del Servicio de Salud Talcahuano.
5. Velar por la correcta, oportuna y eficiente asignación y administración de recursos financieros, de infraestructura y equipamiento, cumpliendo con las metas presupuestarias y financieras, a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos del establecimiento y aquellas definidas por el Gestor de Redes.
6. Garantizar el cumplimiento de las metas de producción, PPV (Programa Prestaciones Valoradas) – GES (Garantías Explícitas en Salud) comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
7. Planificar y desarrollar mecanismos y/o actividades que permitan fortalecer las relaciones y acciones conjuntas con la comunidad, actores sociales, gremios y usuarios internos y externos del establecimiento.
8. Liderar los procesos de acreditación institucional y normalización del establecimiento con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Reducir las brechas de atención para mejorar la calidad de las prestaciones hospitalarias otorgadas por el establecimiento, en cuanto a oportunidad y eficiencia.</p>	<p>1.1 Generar y ejecutar un plan que permita mantener la acreditación de calidad de prestadores institucionales en salud.</p> <p>1.2 Desarrollar estrategias de gestión sanitaria y de apoyo administrativo orientado a mantener la calidad de establecimiento autogestionado en Red.</p> <p>1.3 Optimizar los resultados de la gestión sanitaria, considerando prioridades de atención de salud planteadas por la comunidad y/o los usuarios.</p>
<p>2. Asegurar la oportunidad y calidad de la atención, con el objetivo de fortalecer el modelo de atención centrado en el usuario, respetando sus derechos y otorgando cobertura a sus necesidades, coherente con el modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).</p>	<p>2.1. Incrementar los niveles de satisfacción usaria del establecimiento, gestionando el oportuno cumplimiento de las garantías GES y no GES.</p> <p>2.2 Desarrollar estrategias que permitan mejorar el trato al usuario y fortalecer el plan de gestión de reclamos.</p> <p>2.3 Consolidar y mantener políticas de participación social con los diversos actores de la comunidad y usuarios.</p>
<p>3. Lograr equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital.</p>	<p>3.1 Elaborar e implementar un plan que considere la aplicación y evaluación de políticas financieras, orientadas al uso eficiente de los recursos, en relación con las exigencias de la autogestión hospitalaria y los objetivos gubernamentales.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar un plan para lograr equilibrio financiero, pago oportuno de proveedores e incremento de los ingresos propios del establecimiento.</p>

<p>4. Potenciar el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer la competencia de los equipos de trabajo clínico y administrativo, enfatizando el desempeño sanitario colaborativo e integrado en la Red Asistencial.</p>	<p>4.1 Fortalecer la política de gestión de las personas, definida por el Servicio de Salud y el Ministerio, facilitando el desarrollo integral y el desempeño de éstas en la institución.</p> <p>4.2 Desarrollar e implementar estrategias de gestión de personas, tales como el Código de Buenas Prácticas Laborales, Programa de gestión del Desempeño y otros, que optimicen la calidad del trabajo de los equipos clínicos y administrativos, teniendo como centro la orientación al usuario.</p> <p>4.3 Consolidar e impulsar las actividades de docencia de pre y post grado, considerando que el complejo ha sido definido como un establecimiento asistencial docente.</p>
<p>5. Lograr la total normalización del Hospital en sus áreas de gestión, infraestructura, equipamiento, recursos humanos y financieros con especial énfasis en el modelo de gestión hospitalaria.</p>	<p>5.1 Conformar y liderar equipos de trabajo para gestionar el cambio organizacional.</p> <p>5.2 Planificar, implementar, controlar y evaluar Plan de Trabajo institucional orientado a la incorporación de nuevo modelo de gestión clínico-administrativo en la institución.</p> <p>5.3 Liderar la difusión e involucramiento de la organización en el proceso de cambio que conlleva la total normalización hospitalaria.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Talcahuano se encuentra ubicado en la provincia de Concepción, en la comuna de Talcahuano. Su ámbito jurisdiccional comprende las comunas de Talcahuano, Hualpén, Tomé y Penco, con una población total asignada de 370.758 habitantes.

Dentro de la misión del Servicio de Salud Talcahuano se afirma que "Somos una red de salud pública al servicio de las personas, que otorga acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación, caracterizada por la participación, el compromiso y la innovación".

En su visión como Servicio se aspira a ser "Una red de salud integrada, líder en atenciones con estándares de calidad, resolutive, oportuna y eficiente".

La Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano está integrada por establecimientos de salud de diversa complejidad, de los cuales 3 son Hospitales y corresponden a:

Hospital Las Higueras: Establecimiento Base de la red Asistencial, de alta complejidad, Autogestionado en Red, Acreditado como prestador institucional y ubicado en la Comuna de Talcahuano.

Hospital Tomé: Establecimiento de alta complejidad, autogestionado en Red, acreditado como prestador institucional y ubicado en la Comuna de Tomé.

Hospital Penco- Lirquén: Establecimiento de mediana complejidad, acreditado y actualmente en proceso de Normalización.

Además, existen 11 Centros de Salud Familiar y se ubican en las comunas de Talcahuano (4), Hualpén (3) Tomé (2) y Penco (2); 11 Centros Comunitarios de Salud Familiar: Talcahuano (4), Hualpén (4), Tomé (2) y Penco (1). Posee además, 5 Postas de Salud rural: 4 en Tomé y 1 en Talcahuano, las cuales derivan a la Red Asistencial del Hospital de Tomé y de Talcahuano, pacientes que requieren atención de especialidades y subespecialidades como así también las urgencias que correspondan.

El Servicio de Salud Talcahuano se encuentra en proceso de normalización para los establecimientos hospitalarios en Las Higueras y Penco-Lirquén y en definición del mismo para el Hospital de Tomé.

El Hospital Las Higueras inicia durante el año 2015 un ambicioso proyecto que le permitirá la completa normalización del Hospital en sus ámbitos de gestión, infraestructura, recursos físicos, recursos humanos y financieros y alcanzar altos estándares sanitarios. El inicio de la normalización implica la renovación total de su infraestructura con una inversión de más de 140 millones de dólares en aproximadamente 5 años. Paralelamente se trabajará en la normalización de los otros componentes que abarca su funcionamiento y operación, así como realizar un trabajo en el ámbito de la gestión del cambio.

El proyecto de Las Higueras, en la Tercera Etapa, intervendrá las áreas de Atención Cerrada (Hospitalización), aumentará el número de camas de 401 a 501, de las cuales 12 serán de uso exclusivo para cardiocirugía. Áreas Industriales, Unidades de Apoyo (Farmacia, Central de Alimentación, Sedile, Laboratorio Dental, Rehabilitación Integral), Corta Estadía, Hospital de Día, Diálisis, Pensionado y Unidades de Apoyo Administrativo, entre otras. Se trata de una superficie proyectada de 62 mil metros cuadrados y una inversión de más de 87 mil millones de pesos.

En cuanto a equipamiento, se destaca la adquisición del primer resonador nuclear magnético por un monto aproximado de mil quinientos millones de pesos, en actual implementación en el Hospital Las Higueras.

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al servicio son los siguientes:

- Director/a del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico del Servicio de Salud (Gestión Asistencial).
- Director/a Atención Primaria del Servicio de Salud.
- Directores /as de Hospital (Las Higueras y Tomé).
- Subdirector/a Administrativo del Hospital Las Higueras.
- Subdirector/a Médico del Hospital Las Higueras.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales productos que genera el Hospital son:

Actividad	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Consultas de Urgencia(médico)	130.560	125.880	114.496
Consultas de Especialidad	179.737	190.926	197.599
Total	310.297	316.806	312.095
Total de Partos*	2.559	2.766	2.743
Cesáreas*	785	789	847
% cesáreas*	30.6	28.5	30.8
Indicadores de hospitalización			
Egresos	21.560	22.316	22.612
Índice ocupacional	82.3	85.4	85.1
Promedio días estada	5.6	5.8	5.8
Total Intervenciones quirúrgicas	16.724	16.871	19.149
Mayores y Mayores Ambulatorias	10.174	10.552	11.898
Menores	6.550	6.319	7.251

(*) La reducción en las consultas de urgencia se explicaría por el incremento de la resoluntividad de los SAPU en la APS, así como también por el efecto de los programas de educación desarrollados en las salas de espera de la Emergencia, orientados a optimizar la pertinencia de las consultas por parte de la población y la utilización de los dispositivos de Urgencia de la Red APS.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a del Hospital Las Higueras está conformado por:

- **Subdirector/a Médico:** Asesora y colabora con el/la Directora/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 Hospital.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesora y colabora con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia; Finanzas, Recursos Físicos, TICs, Recursos Humanos y Producción.
- **Consejo Directivo:** entidad constituida por subdirectores, jefes de centros de responsabilidad, encargadas de gestión y asesor de calidad, equipo con el que se reúne semanalmente para la discusión y asesoría en toma de decisiones ejecutivas y/o estratégicas.
- **Comités Asesores:** Coordina y controla la gestión sanitaria. Está integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo y profesionales o técnicos o usuarios de temáticas específicas (Ej.: Comité de RRHH, Comité Social)
- **Organismos asesores:** Asesoría legal, Comunicaciones y

relaciones Públicas, Encargadas de Gestión del Cuidado de Enfermería y Matronería, Auditoría, Calidad-IAAS (Infecciones Asociadas a la Atención de Salud), Unidad de Análisis y Control de gestión, OIRS y Participación Ciudadana, Unidad de Regulación de la Investigación, Unidad de Epidemiología, entre otras.

**CLIENTES
INTERNOS**

El/la Directora/a del Hospital Las Higueras se relaciona con toda la dotación del establecimiento, vinculándose con:

Nivel directivo: subdirectores, jefes de centros de responsabilidad, consejo directivo, jefaturas clínicas, administrativas, técnicas y del cuidado.

Asesorías técnicas: comités asesores, organismos asesores.

Relaciones laborales: gremios, estamentales, funcionarios directos.

**CLIENTES
EXTERNOS**

EL/La Directora/a del Hospital Las Higueras, tiene como principales clientes externos:

La Población usuaria como su principal cliente, detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados.

En el contexto de las instituciones de salud pública, el Director/a debe responder a las necesidades y requerimientos de las autoridades de salud; entre éstos al/a Director/a del Servicio de Salud Talcahuano, Secretaria Regional Ministerial de Salud de la 8va. Región, además de las autoridades ministeriales. A su vez debe mantener las coordinaciones necesarias con las autoridades de la atención primaria de salud de su jurisdicción, para responder a los requerimientos de salud de la población. Le corresponde mantener también canales de comunicación con establecimientos hospitalarios no públicos y sectores relaciones del ámbito socio-comunitario (Ej.: educación).

En el contexto de las organizacionales sociales, debe relacionarse y responder al Consejo Consultivo de Usuarios/as, organismo que representa a todas a las agrupaciones sociales conformadas en torno al Hospital.

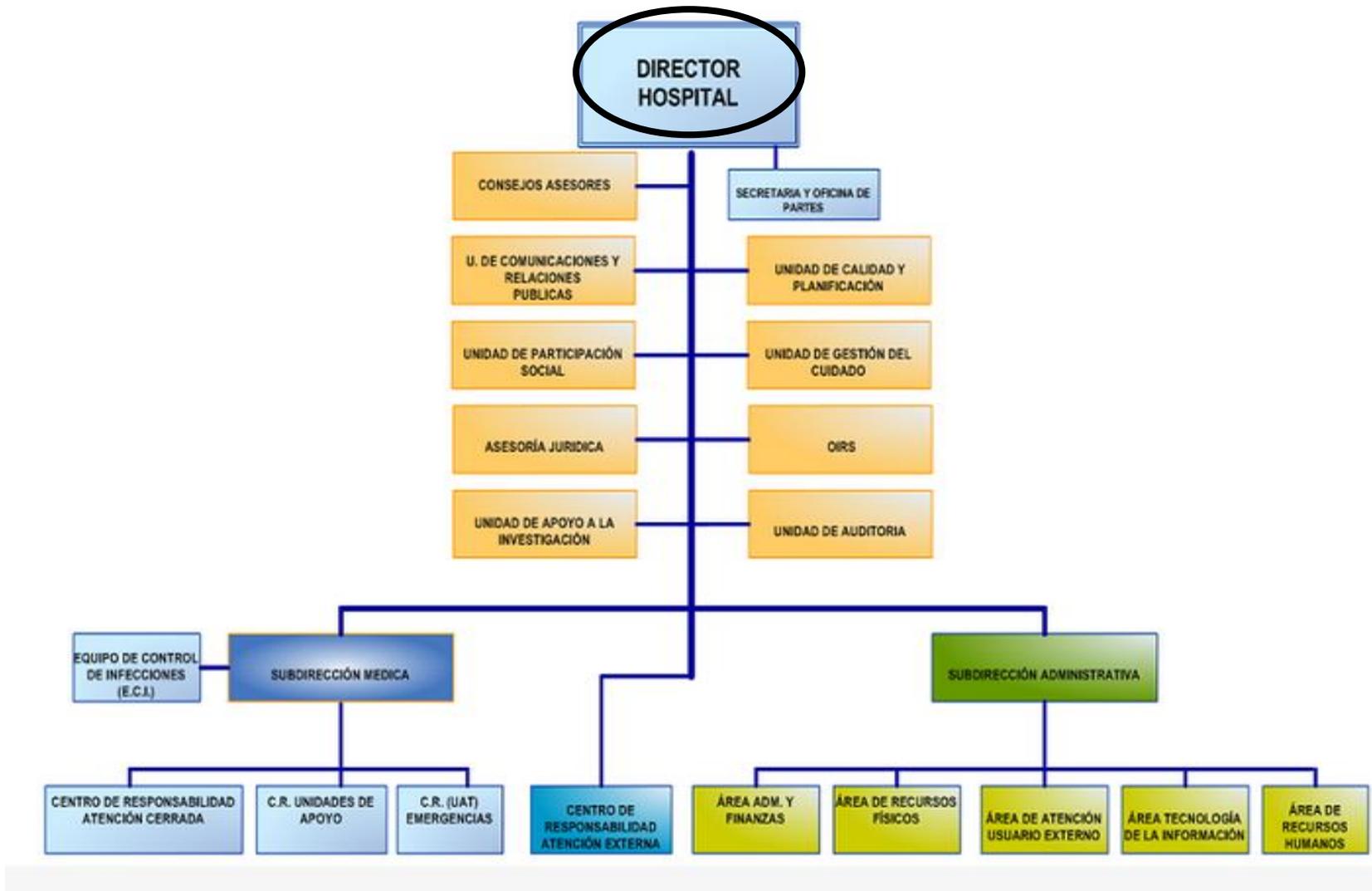
Además se relaciona con parlamentarios regionales, Gobierno Regional, el/la Gobernador/a de la Provincia de Bío Bío, el/la Alcalde/sa y Concejales de la comuna de Talcahuano y Hualpén y organizaciones civiles de la comuna.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	1726
Dotación total del hospital	1726
Personal a honorarios	306
*Presupuesto del hospital 2015	\$ 49.252.836.000
**Presupuesto del servicio de salud 2015	\$91.810.493.000

Fuente: * Dirección de Presupuestos.

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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.830.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.838.226.-	\$1.844.847.-	\$4.683.073.-	\$3.844.385.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.739.600.-	\$2.430.740.-	\$6.170.340.-	\$4.879.522.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.189.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.825.378.-	\$1.836.496.-	\$4.661.874.-	\$3.829.630.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.830.000.-

***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 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 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).