

I. PERFIL DE SELECCIÓN

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Marta Tonda M.

DIRECTOR/A HOSPITAL DE TOMÉ 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, movilizandorecursos 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 focalizarse en prioridades claves, en pos de los objetivos estratégicos del Hospital, alcanzando y manteniendo la condición de Hospital de excelencia, de acreditación de calidad hospitalaria y autogestionado en Red, garantizando altos estándares de atención en beneficio de los usuarios/as. Capacidad para gestionar de forma oportuna y eficiente, articulando distintos factores y grupos de interés, para el logro de los objetivos del Hospital de Tomé.

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 fortalecer alianzas estratégicas, potenciando relaciones de cooperación con los distintos establecimientos de la red y macrored, de modo de mejorar la resolutividad del propio establecimiento, y facilitar la labor de otros establecimientos, respondiendo de esta manera, a los desafíos de la red asistencial.

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.

Habilidad para anticipar y afrontar situaciones de crisis de manera asertiva, a través del diálogo y el logro de acuerdos en diversas situaciones organizacionales significativas, priorizando estrategias de interés que refuercen las relaciones organizacionales con los diversos grupos de interés del Hospital de Tomé, de modo de asegurar el cumplimiento de los objetivos de las red asistencial.

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, facilitando y fortaleciendo la participación de los equipos del Hospital, organizaciones internas y de la comunidad, como también facilitando la coordinación y el trabajo en conjunto con la Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano.

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 de Servicio de Salud Talcahuano
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Talcahuano

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Hospital Tomé 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 de Tomé, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducir el Hospital de Tomé, hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, políticas de salud, trabajo en Redes Integradas de Servicios de Salud y modelo de atención vigente.
2. Desarrollar un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda al modelo de atención definido y a las necesidades de salud de la población beneficiaria.
3. 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.
4. Mantener y desarrollar 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.
5. 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.
6. Propiciar 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.
7. Gestionar las relaciones de interdependencia con la red APS, Red hospitalaria, macrozonas definidas y con la comunidad, para fortalecer estrategias de colaboración e integración con el entorno que respondan a las necesidades de salud de la población.
8. Velar por el cumplimiento de las metas de producción comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.

DESAFÍOS DEL CARGO Y

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Mantener la condición de Hospital de Excelencia, otorgada por el Ministerio de Salud para asegurar la calidad y seguridad de las prestaciones de salud del paciente.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar 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 orientadas a mantener la calidad de establecimientos 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. Responder con oportunidad y calidad a la demanda asistencial, haciendo énfasis en la atracción y retención de especialistas, coherente con modelo de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS) centrado en el usuario.</p>	<p>2.1 Desarrollar un plan que fortalezca la continuidad de profesionales y especialidades clínicas, incorporando y manteniendo los equipos clínicos especializados en el marco de las políticas sectoriales, en conjunto con la Red Asistencial del Servicio de Salud Talcahuano.</p> <p>2.2 Generar un plan de trabajo que permita disminuir el tiempo de espera en consultas de especialidades médicas y la lista de espera quirúrgica de menor y mediana complejidad, de la Red Hospitalaria del Servicio de Salud Talcahuano, con el uso eficiente de los recursos de especialidades médicas y pabellón.</p> <p>2.3. Implementar estrategias que apunten a elevar la satisfacción usuaria respecto a la atención brindada por el Hospital.</p>

<p>3. Lograr y mantener el equilibrio financiero para una gestión eficiente, estable y efectiva del Hospital de Tomé.</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 de incremento de los ingresos propios, mantener el equilibrio financiero y lograr permanencia del pago oportuno de proveedores 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 la autoridad Central, que facilite el desarrollo integral de las personas que se desempeñan en la Institución y permita su mayor contribución a los objetivos sanitarios.</p> <p>4.2 Fortalecer diversas 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 desarrollado por los equipos clínicos y administrativos, teniendo como centro la orientación al usuario.</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. Es así como toma un papel crucial, el rol de la Subdirección Médica del Servicio, participando en la normalización de los establecimientos de la Red Hospitalaria, e instalando modelos de atención eficientes y resolutivos.

El Hospital de Tomé es un componente de la red asistencial sanitaria de la jurisdicción del Servicio de Salud Talcahuano. Situado en la comuna del mismo nombre, la cual posee una población total de 57.040 habitantes siendo ésta, la comuna de la jurisdicción que presenta la mayor extensión (103.3 hbtas/km²) y ruralidad (12%).

Es el Hospital de referencia de un área de influencia comprendida entre Lirquén y Menque de cuyos lugares recibe las derivaciones y demandas espontáneas de la población urbana y rural. Además atiende la demanda espontánea de la población que habita lugares situados en la frontera con el Servicio de Salud Ñuble; Ñipas, Trehuaco, Coelemu, Perales, Guarilhue, Ranquil, cuyos estándares de accesibilidad por los medios normales de transporte, resultan viables hacia el Hospital de Tomé.

Las acciones de atención en salud involucran tanto la atención abierta como cerrada. Las derivaciones de patologías de origen traumática y abdominal complicada son dirigidas hacia el Hospital Base Las Higueras distante a 50 Km. La patología neuroquirúrgica es derivada hacia el Hospital Regional de Concepción, distante a 35 Km.

Desde el mes de noviembre del año 1998 se implementó el Sistema de Atención Médica de Urgencia el cual dispone de un móvil básico para las atenciones de patologías médicas o quirúrgicas en el sitio del acontecimiento. Este sistema forma parte de la red de atención médica de urgencia de la jurisdicción y en consecuencia de la red de urgencia del Servicio de Salud Talcahuano.

El Hospital Tomé posee además características de centro docente, acoge a alumnos internos en práctica de las carreras de enfermería, medicina y nutrición de la Universidad Católica de la Santísima Concepción y alumnos de odontología y kinesiología de la Universidad del Desarrollo.

El Servicio de Salud Talcahuano tiene un importante plan de inversiones para su red asistencial, a través del cual se quiere dar solución a las brechas de infraestructura y equipamiento existentes. El Hospital Tomé tiene brechas de infraestructura para autorización sanitaria, las cuales han sido postuladas a financiamiento del MINSAL para el año 2015, en ellas se contempla dos proyectos; la

conservación de la central de alimentación y SEDILE (Servicio Dietético de Leche), por la suma de M\$ 208.397.- y la conservación de la infraestructura del Laboratorio por la suma de M\$ 398.318. Otros proyectos a la espera de financiamiento son la adquisición de una torre de laparoscopia por M\$ 104.742.- para el Hospital de Tomé y los proyectos que se considera construir durante el periodo 2015 – 2017, en la red de APS de la Comuna de Tomé.

No obstante, el principal desafío de Tomé es lograr la normalización con reposición del Hospital, para lo cual se ha contemplado invertir en el diseño a través del convenio de programación salud 2015-2023, la suma de M\$ 600.000.- durante el año 2019, para el diseño del nuevo hospital.

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)	52.000	49.084	47.877
Consultas de Especialidad	24.479	24.841	26.827
Total	76.479	73.925	74.704
Total de Partos*	165	38	67
Cesáreas*	23	3	19
% cesáreas*	13.9%	7.9%	28.3%
Indicadores de hospitalización			
Egresos	4.339	3.808	3.852
Índice ocupacional	61,2	60,3	66,25
Promedio días estada	5,9	5,9	6,79
Total Intervenciones quirúrgicas	7.327	6.186	7.077
Mayores y Mayores Ambulatorias	3.934	3.242	3.778
Menores	3.393	2.944	3.299

EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Subdirector 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.
- **Subdirectora Administrativa:** Asesora y colabora con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y unidades de su dependencia; Finanzas, Recursos Humanos y Producción.
- **Comités Asesores:** Coordina y controla la gestión sanitaria. Está integrado por subdirectores, jefaturas de servicios clínicos y unidades de apoyo.
- **Organismos asesores:** Encargada de Gestión del Cuidado, Auditoría, Calidad, IAAS (Infecciones Asociadas a la Atención de Salud) y OIRS y Participación Ciudadana.

Se destaca el rol del/la Encargado/a de Gestión de Cuidado, el/la que analiza y evalúa la gestión de camas, monitoreando los recursos para que los pacientes reciban los cuidados necesarios.

CLIENTES INTERNOS

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

Los funcionario/as, con quienes se relaciona directamente son aquellos en función de línea, tales como: jefe/a consultorio, jefe/a servicio urgencia, jefe/a de sección de orientación médico estadístico, jefe/a de recursos humanos, jefe/a recursos físicos, jefe/a administración y finanzas.

Además, se relaciona con aquellos funcionario/as que están en función de staff o asesoría, tales como: encargado/a de oficina acceso universal con garantías explícitas, encargado/a gestión del cuidado y encargada de planificación.

CLIENTES EXTERNOS

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

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, Secretaría 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.

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 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.

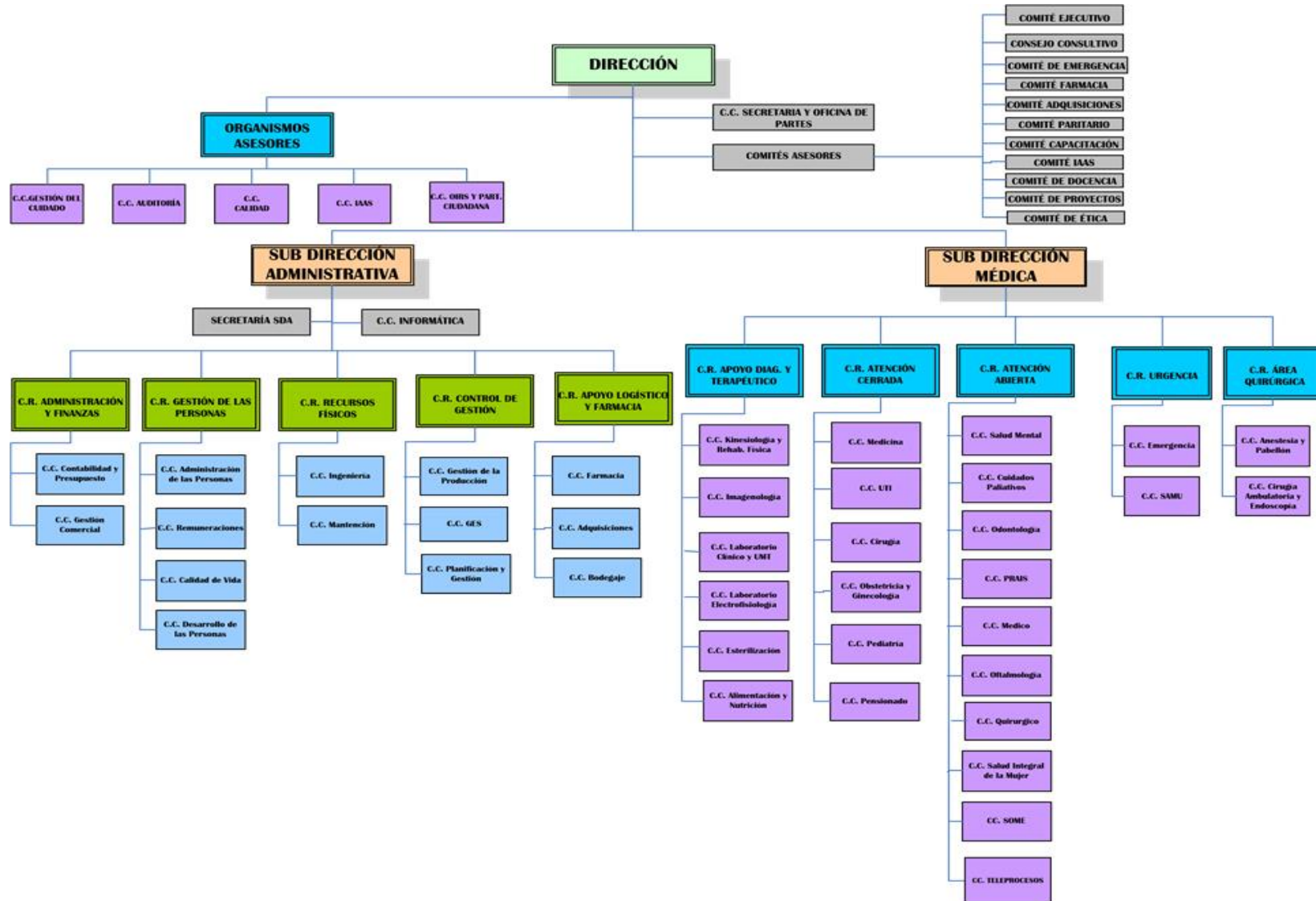
**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	348
Dotación total del hospital	348
Personal a honorarios	44
Presupuesto del hospital 2015	\$ 6.910.781.000
Presupuesto del servicio de salud 2015	\$ 110.695.383.000

Fuente: *Sección Administración de las Personas, SST . Dpto. Recursos Financieros, SST.

** Dirección de Presupuestos.

ORGANIGRAMA HOSPITAL TOMÉ



RENTA El cargo corresponde a un grado **5°** 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 **\$3.331.000.-** 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.	\$2.438.620.-	\$1.585.103.-	\$4.023.723.-	\$3.345.559.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.072.120.-	\$1.996.878.-	\$5.068.998.-	\$4.150.421.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.614.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.427.184.-	\$1.577.670.-	\$4.004.854.-	\$3.331.030.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.331.000.-

***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 11% 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, 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 máximo de 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.

5. 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).