

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-09-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ernesto Livacic R.

DIRECTOR/A HOSPITAL PUERTO AYSÉN SERVICIO DE SALUD AYSÉN

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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.

Fuente legal: Artículo N° 2 D.F.L N° 30 del 18 de julio del 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIIDAD

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 | 15 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 20 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 15 % |
| A5. LIDERAZGO | 20 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10 % |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando 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 focalizarse en los procesos clínicos administrativos, identificando y abordando los puntos críticos, especialmente asociados a la construcción del nuevo hospital y la gestión de cambio organizacional, fortaleciendo el modelo de atención centrado en el usuario considerando las características especiales del territorio y de un establecimiento en que coexisten la atención cerrada, abierta y especialidades básicas.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privado.

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 mejores y 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 a su superior jerárquico lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas y conflictivas.

Habilidad para facilitar relaciones de complementariedad, estableciendo prioridades de negociación, de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución, articulando a los distintos factores y grupos de interés de la comunidad; considerando a la vez, la consolidación del Hospital de Puerto Aysén como centro de referente de la zona norte e insular de la región de Aysén, asegurando la participación de todos los actores presentes en el Hospital, con énfasis en una relación sistemática entre la comunidad, los funcionarios y los gremios.

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.

Habilidad para relacionarse adecuadamente con gremios y organizaciones funcionarias, teniendo un conocimiento básico del entramado político regional y nacional y de herramientas de gestión participativa que le permitan un reconocimiento del saber e idiosincrasia de las comunidades locales.

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 transformarse en un referente organizacional, empoderado en su rol, convocando a los diferentes actores de la red, conduciendo y facilitando la participación e interrelación de los múltiples equipos de trabajo, tanto clínicos como administrativos, entregando así servicios oportunos y de calidad a los beneficiarios de la red. Capacidad para alinear a los funcionarios en pro a una visión compartida, trabajando mancomunadamente con todos los equipos para el logro de los objetivos institucionales.

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 considerar soluciones e iniciativas oportunas, en un contexto de gestión de cambio organizacional, aislamiento geográfico y nueva infraestructura.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Director/a del Hospital Puerto Aysén le corresponderá dirigir y gestionar las áreas técnico - asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Aysén y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio en salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial y técnico administrativo eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento, con énfasis en la calidad y atención integral al usuario.
2. Dirigir en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención y gestión del cambio hacia una nueva estructura hospitalaria.
3. Participar activamente en el proceso de articulación con la Red de Salud conforme a los objetivos sanitarios, programación en red y producción hospitalaria definidos para su establecimiento y la funcionalidad de la Red Asistencial (CIRA).
4. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial pública y privada, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el fin de dar respuesta a las necesidades comunitarias.
5. Liderar, integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del establecimiento, velando por la administración adecuada de recursos financieros y humanos, de infraestructura y equipamiento actuando con probidad, transparencia y la austeridad requerida en la administración del estado, permitiendo una adecuada gestión en beneficio de los usuarios

del sistema.

6. Velar por el adecuado desarrollo de la participación ciudadana, de las oficinas de OIRS, de estrategias de humanización de la atención, con énfasis en la instalación de una cultura de respeto por los derechos y garantías en salud, promoviendo la mejora en los niveles de satisfacción usuaria y la entrega de la información de los procesos clínicos, asistenciales y administrativos en salud.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO |
|---|---|
| <p>1. Mejorar la accesibilidad y resolutivez de la Atención hospitalaria abierta y cerrada, garantizando el acceso integral, y reduciendo las listas de espera para acceder a las prestaciones.</p> | <p>1.1 Implementando adecuadamente la programación médica para el cumplimiento GES y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.2 Generando un plan estratégico que fortalezcan la interacción en la red asistencial y desarrollen la conectividad virtual.</p> <p>1.3 Diseñando e implementando estrategias y procedimientos que permitan mejorar la resolutivez y disminuir los tiempos de espera de los usuarios, optimizando el uso de tecnologías de la Información disponibles (Telemedicina).</p> <p>1.4 Generando instancias de coordinación y cooperación con la red de establecimientos de la región de Aysén (SAMU, Hospitales de menor complejidad, CESFAM y Postas de Salud rural) considerando la dispersión geográfica de la zona y la adecuación a estrategias de gestión que privilegien las redes integradas de salud.(RISS)</p> <p>1.5 Garantizando un óptimo proceso de seguimiento de pacientes que se trasladan complementando los procesos de referencia y contrareferencia intrarregional.</p> |
| <p>2. Implementar estrategias que permitan fortalecer los equipos de trabajo clínico/administrativo, incorporando una visión colectiva con prioridades, cambios y desafíos que promuevan el trabajo colaborativo e integración de la red.</p> | <p>2.1. Desarrollando un plan de gestión de personas, orientado al trabajo en red, para garantizar la accesibilidad a las necesidades de salud.</p> <p>2.2. Generando estrategias para asegurar el desarrollo y la permanencia de especialistas en la institución, disminuyendo la alta rotación que tiene la zona.</p> <p>2.3. Implementando el plan estratégico para facilitar la gestión del cambio, en el ámbito de personas, producto de la construcción del nuevo hospital de Aysén.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>3. Fortalecer el equilibrio financiero y control de gestión, contribuyendo a una gestión eficiente y efectiva del establecimiento.</p> | <p>3.1 Diseñando y ejecutando un plan estratégico que considere la aplicación y desarrollo de políticas financieras orientadas al uso eficiente del presupuesto asignado.</p> <p>3.2 Desarrollando la gestión de procesos asistenciales, contribuyendo a la mantención del equilibrio financiero y presupuestario con una adecuada gestión de riesgo que contemple los ingresos propios.</p> |
| <p>4. Consolidar procesos de gestión participativa en el diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas y/o programas del Hospital, con énfasis en la satisfacción usuaria, garantías en salud y deberes y derechos ciudadanos.</p> | <p>4.1 Consolidando instancias de participación ciudadana existentes (Voluntariado, consejo consultivo, agrupaciones comunitarias, comité de reclamos), fomentando una cultura hospitalaria de respeto por las garantías, deberes y derechos ciudadano.</p> <p>4.2 Implementando estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera en urgencia, consultas y atención 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 establecimientos de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras significativas, así como también equipamiento médico con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

Debido a lo anterior, se desarrollará 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.

Específicamente en la región de Aysén se desarrolla un Plan Especial de zonas extremas (PEDZE) que aborda proyectos que responden a la necesidades de salud de los habitantes de la región, junto a la ejecución del Convenio de Programación vigente firmado con el Gobierno Regional que consolida la ejecución del Hospital de Puerto Aysén y la construcción de Hospitales de Cochrane, Chile Chico y CESFAM la Junta entre otros proyectos de envergadura todos los cuales derivan y centran su atención de alta resolutive en el hospital de mayor complejidad de la región.

Otros desafíos son la gestión adecuada de la deuda y la organización y reforzamiento de los sistemas de traslado de los pacientes derivados que requieren atención en otras regiones del país.

La red asistencial del Servicio de Salud Aysén se encuentra ubicada territorialmente en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, la cual se encuentra en la zona austral de nuestro país. Tiene una extensión de 110.000 KM², lo que unido a una baja cantidad de habitantes deriva en una alta dispersión poblacional, a la que se agregan características climatológicas, naturales y socio políticas complejas.

El Servicio de Salud Aysén posee jurisdicción sobre toda la XI región, la cual se encuentra integrada por 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano: Coyhaique y Puerto Aysén; y 8 con rasgos de ruralidad tales como Chile Chico , Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde,

Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O'Higgins. La red asistencial está compuesta por 5 hospitales, 2 consultorios generales urbanos ubicados en Coyhaique, la dirección de salud rural que tiene bajo su cargo 30 postas de salud rural y 2 estaciones médico rurales. Debe destacarse que la atención primaria de salud depende directamente del Servicio de Salud Aysén.

El Hospital de Puerto Aysén es un establecimiento de baja complejidad, que desarrolla una amplia actividad médica asistencial, tanto en atención primaria de salud como así también en atención cerrada y consultas de especialidades odontológicas y médicas básicas, posee una unidad de atención oftalmológica y de hemodiálisis, radiología básica, mamografías y laboratorio clínico.

Aun siendo un hospital de baja complejidad desarrolla una importante cartera de prestaciones con incorporación de tecnologías de la información con un avance significativo en el desarrollo de la telemedicina y de estrategia de equipos móviles para la disminución de listas de espera de consultas y de procedimientos diagnósticos.

Cuenta con camas de hospitalización, una unidad de rehabilitación comunitaria, un centro ambulatorio adosado, un CECOSF dependiente y una posta de salud rural.

Especialidades médicas disponibles:

- Medicina Interna
- Ginecología y Obstetricia
- Psiquiatría
- Pediatria
- Urología

Cuenta con unidades de apoyo como:

- Servicio Dental
- Unidad de Kinesiología
- Laboratorio Clínico
- Laboratorio Dental
- Pabellón quirúrgico
- Ecografía
- Rayos
- Unidad de esterilización
- Unidad de alimentación
- Unidad de diálisis

Actualmente el nuevo Hospital de Puerto Aysén se encuentra en plena construcción lo que generará un cambio significativo con una mejora sustancial en la calidad de sus prestaciones, la moderna infraestructura constará con 56 camas hospitalarias que desarrollaran especialidades médicas con recurso humano calificado y tecnología médica de última generación, para garantizar procesos eficientes y protocolos de derivación y contraderivación apropiados.

Todo sustentado en un proceso de gestión del cambio liderada por su Director y el equipo directivo, para materializar el Modelo de Red

definido para un proyecto de esta envergadura.

Los cargos del Servicio de Salud Aysén que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a del Servicio de Salud
- Director/a de Atención Primaria
- Director/a hospital de Coyhaique

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

| Prestaciones | Año 2013 | Año 2014 | Año 2015 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Consulta especialidades | 8981 | 11154 | 4381 |
| Consultas de emergencia | 41254 | 42648 | 22251 |
| Intervenciones Quirúrgicas mayores | 5 | 4 | 10 |
| Intervenciones quirúrgicas menores | 301 | 485 | 409 |
| Exámenes radiológicos | 6521 | 8433 | 5272 |
| Exámenes de laboratorio | 149272 | 212827 | 131241 |
| Partos | 66 | 61 | 25 |
| Cesáreas | 6 | 3 | 2 |
| Eco tomografías | 1056 | 2215 | 1037 |
| Endoscopias | 0 | 0 | 115 |
| Programa reducción de Lista de Espera (PPV) % | 296,3 | 112% | 52,14% |
| Cumplimiento Garantías Explícita en Salud (de inicio de tratamiento) % | 99,90% | 99,96% | 100% |
| | | | |
| Egresos | | | |
| Área Médica (Medicina) | 824 | 925 | 701 |
| Área Quirúrgica (Obstetricia) | 275 | 209 | 139 |
| Pediatría | 208 | 270 | 125 |

Fuente: Estadística Dirección Servicio de Salud Aysén 2015.

EQUIPO DE TRABAJO

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

1. **Subdirector/a Médico/a:** su principal función es gestionar y organizar el área asistencial del establecimiento, liderando el accionar de jefes/as de servicios clínicos, jefe/a de consultorio referencia diagnóstica (CRD) y unidad de emergencia. Asimismo, realiza el control y supervisión de las unidades de atención directa y unidades de apoyo clínico hospitalario (laboratorio, pabellón y otras similares).
2. **Subdirector/a Administrativo/a:** su principal función es gestionar los recursos físicos y financieros, velando por el adecuado y eficiente desempeño de las unidades de apoyo administrativo, como; finanzas, abastecimiento, compras y servicios generales.
3. **Gestión del Cuidado:** su función es organizar, supervisar, evaluar y promover el mejoramiento de la calidad de los cuidados de enfermería, a fin de otorgar una atención segura, oportuna, continua, con pertinencia y en concordancia con las políticas y normas establecidas por el Ministerio de Salud.

CLIENTES INTERNOS

El/la Directora/a del Hospital se relaciona con toda la dotación del establecimiento y además se vincula con:

- Los Jefes de Servicios y unidades de apoyo en sus áreas de competencia correspondientes a gestión clínica asistencial, del cuidado, financiera - presupuestaria y de recursos humanos.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.
- Principal relevancia se otorga al a relación con Comité de emergencias local, provincial y regional.
- Dirigentes de colegios profesionales, gremiales y sindicales conformados en su establecimiento que representan a diversos grupos de interés.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes internos son:

- La población beneficiaria del hospital.
- Representantes de agrupaciones sociales y comunitarias, principalmente con su consejo de desarrollo local.
- Directivos/as de la red asistencial: directores/as de Servicio y de los establecimientos hospitalarios de la Red del Servicio de Salud Aysén, los/as directores/as de consultorios y Directora de Salud rural.
- Los/as directores/as y/o representantes legales de instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales que se desarrollen en los establecimientos de su dependencia.

Además, mantiene una relación indirecta con los servicios autónomos vinculados con el ministerio de salud: fondo nacional de salud, superintendencia de salud, central nacional de abastecimiento e instituto de salud pública.

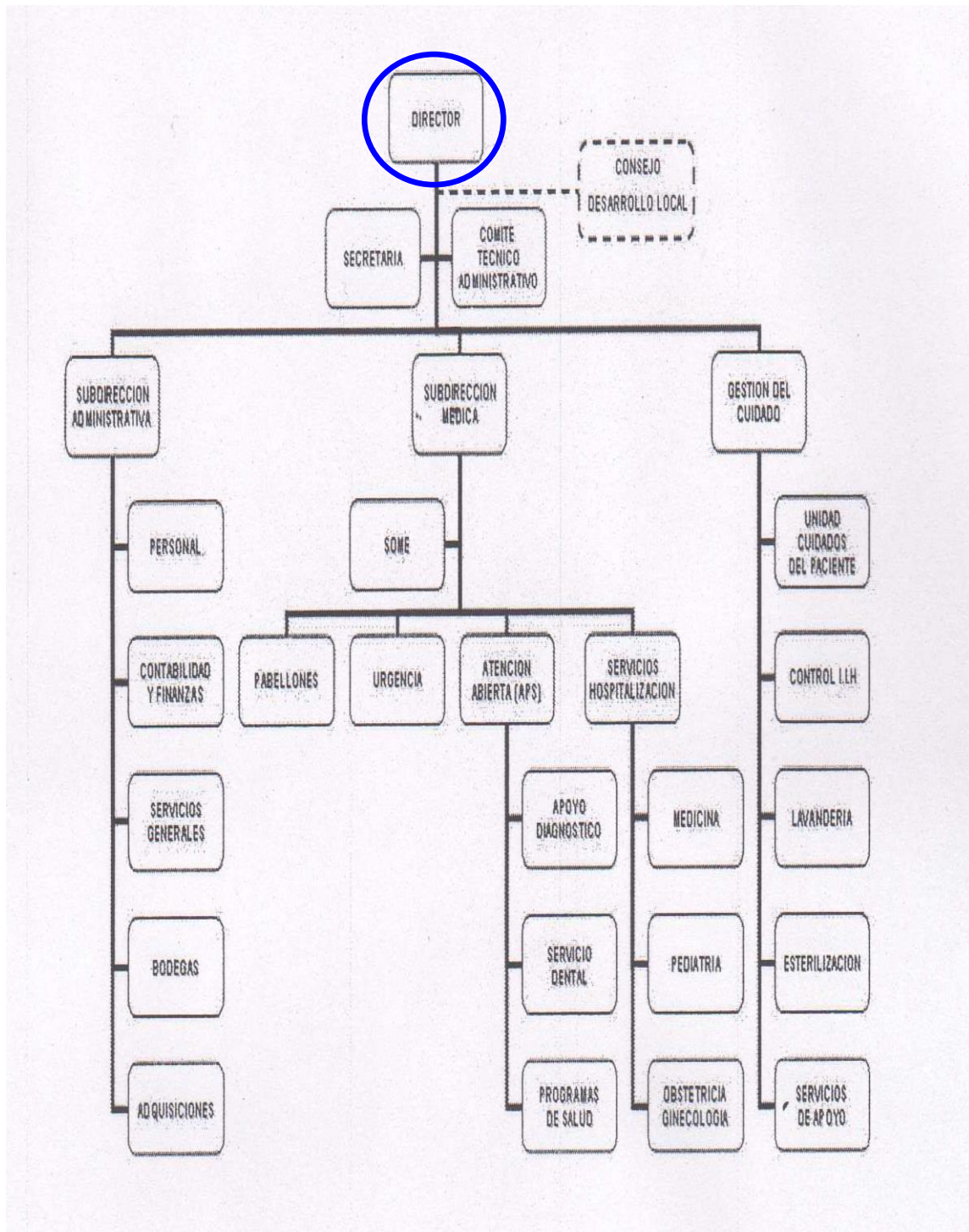
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|---------------------|
| Nº personas que dependen directamente del cargo | 187 |
| Dotación total | 187 |
| Personal a honorarios | 62 |
| *Presupuesto que administra | \$ 4.454.901.000.- |
| **Presupuesto del Servicio de Salud 2015 | \$ 45.702.604.000.- |

* Servicio de Salud Aysén - Presupuesto 2015

** Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, Ley de Presupuestos 2015

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 7° 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 **60%**. Incluye la asignación de zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.615.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 60% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|---|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bonificación especial para zonas extremas: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.547.357.- | \$1.528.414.- | \$4.075.771.- | \$3.501.497.- |
| | Meses con bonificación especial para zonas extremas: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.843.266.- | \$1.705.959.- | \$4.549.225.- | \$3.880.129.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$3.628.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin bonificación especial para zonas extremas: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.537.413.- | \$1.522.448.- | \$4.059.861.- | \$3.487.735.- |
| | Meses con bonificación especial para zonas extremas: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.833.322.- | \$1.699.993.- | \$4.533.315.- | \$3.870.901.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$3.615.000.- |

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio 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.

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).