

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: Héctor Pérez G.

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL DR. HERNÁN HENRÍQUEZ ARAVENA SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA SUR

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.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 25, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|--|-------------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 10 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 15 % |
| A5. LIDERAZGO | 20 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10 % |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender los indicadores sociales, económicos, tecnológicos, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, especialmente en lo referido al cambio del modelo de gestión hospitalaria hacia la calidad de autogestionado en red.

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, contribuyendo con el logro de los objetivos y metas del establecimiento y de la red asistencial.

Habilidad para definir estrategias de mejora y fortalecimiento de los procesos de gestión administrativa, diseñando e implementado planes para generar nuevos ingresos y eficiencia de gastos, potenciando los sistemas de control y monitoreo, resguardando el equilibrio financiero, logrando compatibilizar dichos objetivos con los proyectos de inversión pendientes de ejecución.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas de equipos de trabajo, que le permitan dirigir y gestionar una organización de la envergadura equivalente a su cargo.

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 centrar su gestión, en la colaboración con los otros establecimientos de la red, considerando el rol que el Hospital tiene, como el de mayor complejidad, analizando las oportunidades que impactan en su labor, especialmente en lo relacionado a promover y gestionar polos de desarrollo con la comunidad, para facilitar una atención oportuna y de calidad.

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 resolver oportunamente situaciones de contingencia asociadas a la gestión logística y gestión de recursos humanos, considerando el mejoramiento de infraestructura en el área de urgencias.

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 influir y promover relaciones de colaboración al interior del establecimiento, así como también con clientes y usuarios del sistema. Gestionando decisiones y soluciones oportunas, asertivas y estratégicas, en el marco de los lineamientos ministeriales, monitoreando el cumplimiento de las metas presupuestarias y de disciplina financiera.

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 poseer experiencia en áreas de gestión financiera y/o administración presupuestaria en organizaciones acordes a las características de la institución, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:

- Ámbito de la salud
- Administración Financiera del Estado

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

II Nivel

Servicio

Servicio de Salud Araucanía Sur

Dependencia

Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

Temuco

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, le corresponde liderar la gestión técnica – administrativa del establecimiento, asegurando el óptimo funcionamiento de las áreas: recursos financieros, físicos, informáticos, de abastecimiento y de operaciones en concordancia con la gestión de la red para apoyar el logro de los objetivos asistenciales del establecimiento.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Trabajar en conjunto con la Dirección del establecimiento, y sus tres Subdirecciones, léase Médica, de Recursos Humanos y Gestión del Cuidado cumpliendo en forma oportuna y eficiente los compromisos institucionales, en el ámbito de su competencia.
2. Liderar la gestión administrativa de los recursos físicos, financieros, informáticos y tecnológicos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
4. Gestionar la información oportuna con que deben contar tanto los directivos del establecimiento como los funcionarios y, de manera relevante, los usuarios.
5. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución y monitoreo, formulando el plan anual de compras y su licitación a través de la plataforma de mercado público, monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones AUGE y no AUGE.
6. Apoyar el proceso de acreditación del establecimiento y fortalecer y mantener los logros en materias de estándares de autogestión.

| DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO | DESAFIOS | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO |
|--|---|---|
| | <p>1. Mejorar y fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros.</p> | <p>1.1 Desarrollar un sistema de control presupuestario, manteniendo el equilibrio financiero. 1.2 Implementar un plan de trabajo en el ámbito de inversiones y equipamiento actualizado de manera anual y validada por el Servicio de Salud. 1.3 Generar un plan estratégico para asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas. 1.4 Implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera, generando ingresos propios, a través de la recuperación de las cuentas por cobrar, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas. 1.5 Generar un plan de trabajo que permita el pago oportuno de proveedores.</p> |
| | <p>2. Obtener y mantener las acreditaciones de calidad y autogestión, permitiendo una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario y con un equilibrio financiero.</p> | <p>2.1 Implementar un plan de trabajo participativo orientado al cumplimiento de indicadores de gestión, en el ámbito de su competencia, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento. 2.2 Gestionar y coordinar, en el ámbito de la Acreditación del Establecimiento y dentro de las esferas de su competencia, instancias de evaluación, retroalimentación y participación con los equipos. 2.3 Promover e implementar instancias de trabajo, con la red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar áreas deficitarias, en el ámbito de la satisfacción usuaria y que son posibles de mejorar, en el contexto del funcionamiento del Hospital.</p> |
| | <p>3. Desarrollar e introducir sistemas de información y tecnología, en línea con el Servicio de Salud, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y la información oportuna para la toma de decisiones, facilitando la atención de los usuarios.</p> | <p>3.1 Generar un plan de trabajo que permita implementar sistemas de información, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos. 3.2 Generar estrategias para fortalecer la automatización de todos los procesos administrativos.</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 Región de la Araucanía, ubicada en la zona centro-sur de país, se divide político-administrativamente en 2 provincias (Malleco y Cautín) y 32 comunas; de éstas últimas, 11 pertenecen a la provincia de Malleco y las 21 comunas restantes a la Provincia de Cautín, en donde igualmente se encuentra la Capital Regional, Temuco. La densidad poblacional, en la Araucanía llega a los 30,7 hab. /Km², la que se concentra mayoritariamente en la Provincia de Cautín. Esta provincia tiene 660.576 habitantes, de los cuales se declaran de etnia mapuche 170.490 personas, lo que representa un 25,6% del total de la población de la provincia.

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, tiene 1.010.344 habitantes INE¹, de los cuales 804.618² son beneficiarios, lo que representa un 79,6%. Asimismo, este servicio posee 21 comunas bajo su jurisdicción: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufrquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Toltén, Villarrica y Cholchol.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural".

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de Salud Urbano y 8

¹ Fuente Información: Proyección INE ajustado a diciembre 2015.

² Fuente Información: Fondo Nacional de Salud.

Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales. Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco.
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- 2 Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe.

Además, el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta en la ciudad de Nueva Imperial, con un complejo de salud mapuche en donde se ofrecen determinadas acciones de salud con especialistas formados en la cosmovisión de la etnia originaria, dicho establecimiento asistencial es administrado por una asociación mapuche a través de un convenio con el Servicio de Salud.

Los establecimientos nodo derivan aquellos problemas de salud que requieran prestaciones de mayor complejidad al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, establecimiento que concentra la capacidad resolutoria de la mayor complejidad biomédica del Servicio, formando parte de las macroredes nacionales en algunas patologías específicas.

Este modelo de red ha requerido ajustes específicos debido a la dinámica de dotaciones de especialistas y ofertas de prestaciones, por lo que en algunas especialidades es el propio Hospital Dr. Hernán Henríquez el que se convierte en nivel secundario o nodo de derivación para otros centros de referencia de especialidades. Adicionalmente, algunos centros de salud del nivel primario han incorporado algunos profesionales de especialidades generales como pediatría o medicina interna, además el programa de resolutoriedad en el nivel primario transfiere recursos que permiten resolver en las mismas comunas problemas de salud definidos para algunas especialidades, incluyendo la estrategia Unidad de Atención Primaria Oftalmológica UAPO.

El Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena está ubicado en el corazón de la ciudad de Temuco, Capital de la Araucanía, a unos 670 kilómetros al Sur de Santiago.

El Hospital depende del Servicio de Salud Araucanía Sur, y es el único establecimiento de Mayor Complejidad de la Red Asistencial a la cual pertenece. Comparte la tarea de entregar salud a la población regional junto a otros trece hospitales de Menor Complejidad y dieciséis consultorios

de atención primaria, instituciones que conforman la Red Asistencial de la Provincia de Cautín.

Además de la Red Asistencial Araucanía Sur, el Hospital forma parte de la Macro Red Regional de salud como centro de referencia en Cardiología, recibiendo a usuarios desde Los Ángeles en la Región del Bío – Bío, hasta la comuna de Puerto Montt en la Región de Los Lagos. Además procura tratamiento quirúrgico para pacientes con Fisura Labiopalatina para dicha Región.

El establecimiento se reconoce como un centro asistencial – docente, y mantiene un convenio como Campo Clínico para todas las carreras del área de la salud con la Universidad de la Frontera. Con esta casa de estudios se ha establecido una estrecha relación de mutuo beneficio, tanto en el área académica, que se manifiesta en la elaboración de diversas investigaciones y su publicación, como también en el desarrollo técnico - clínico de estudiantes y especialistas.

Cabe señalar que junto al Subdirector/a administrativo del Hospital los siguientes cargos del Servicio de Salud Araucanía Sur, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Médico.
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a del Departamento de Auditoría
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- Jefe/a Departamento Atención Primaria y Salud Rural.
- Director Hospital de Villarrica
- Director/a Hospital Villarrica
- Director/a Hospital Lautaro
- Director/a Hospital Pitrufquén.

**BIENES/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios entregados por el Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena son:

| Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena | | | |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|
| Actividad | 2012 | 2013 | 2014 |
| Consultas de Morbilidad General | 5.289 | 4.368 | 4.470 |
| Consultas de Urgencia | 146.819 | 155.821 | 138.147 |
| Consultas de Especialidad | 174.512 | 180.009 | 188.312 |
| Partos Normales | 3.398 | 3.454 | 3.590 |
| Partos distócicos | 109 | 84 | 113 |
| Partos Cesáreas | 1931 | 2027 | 2.098 |
| Porcentaje de Cesáreas | 35,5% | 36,4% | 36,2% |
| Egresos | 35.354 | 34.566 | 35.000 |
| Promedio días estada | 6,4 | 6,7 | 6,7 |
| Índice Ocupacional | 89,5% | 88,9% | 89,7% |
| Intervenciones Quirúrgicas Mayores | 16.171 | 16.744 | 16.535 |
| Intervenciones Quirúrgicas Menores | 7.307 | 7.571 | 5.928 |
| Dotación de Camas | 712 | 712 | 704 |

Fuente: Anuarios estadísticos Servicio de Salud Araucanía Sur.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

Las áreas que dependen directamente de la subdirección administrativa del establecimiento son:

- Unidad Inversiones
- Sub-departamento de Finanzas
- Centro de Responsabilidad Red Asistencial
- Centro de Responsabilidad Apoyo Logístico
- Sub-departamento de Informática

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, en su rol de proveedor de materiales y servicios, así como de administrador de los recursos financieros, humanos y tecnológicos, interactúa con todas las instancias del establecimiento, destacando entre ellas:

- Dirección del Hospital, para solicitar asesoría y proponer mejorías en los lineamientos estratégicos y procedimientos relativos al quehacer administrativo.
- Subdirecciones Médicas, de atención cerrada, de atención ambulatoria, de red asistencial y de gestión del cuidado, con el objeto de centralizar requerimientos, asignar recursos para asegurar la atención de los usuarios y abordar problemáticas propias de los niveles directivos del hospital.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

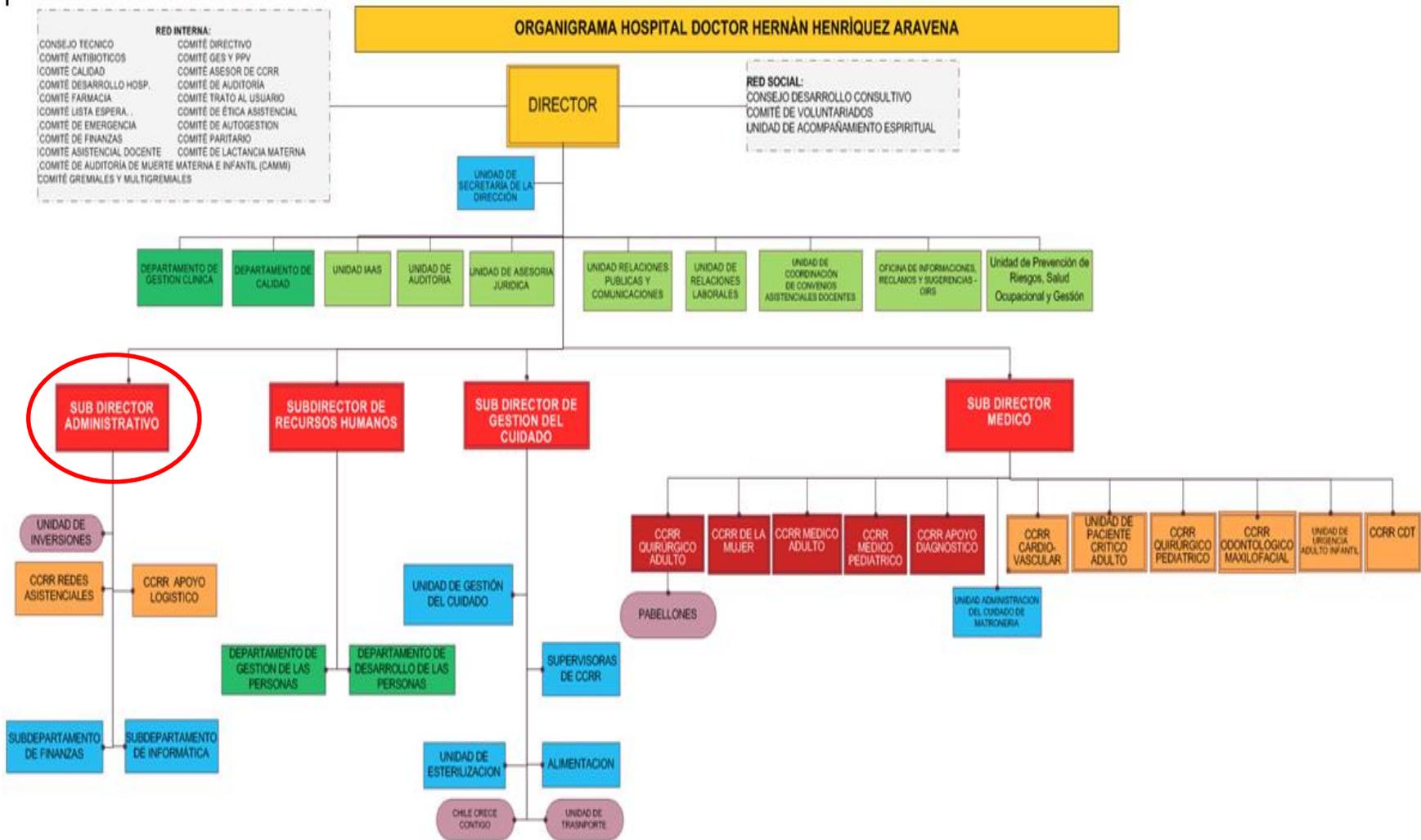
- **Usuarios de la Red Asistencial:** el/La Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.
- **Equipo Directivo de la Dirección del Servicio de Salud Araucanía Sur y Subsecretaría de Redes Asistenciales.**
- **Contraloría General de la República:** se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- **Fondo Nacional de Salud:** para el cumplimiento de las Garantías AUGE (acceso, oportunidad, calidad, financiamiento) y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- **Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|--|-------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 8 |
| Dotación total del Hospital | 2412 |
| Personal honorarios | 274 |
| Presupuesto que administra (hospital) Inicial 2015 | \$70.939.532.000 |
| Presupuesto del Servicio año 2015 | \$178.358.809.000 |

Fuente: Servicio Salud Araucanía Sur

ORGANIGRAMA



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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.706.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 70% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.665.113.- | \$1.865.579.- | \$4.530.692.- | \$3.720.643.- |
| | Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.516.136.- | \$2.461.295.- | \$5.977.431.- | \$4.727.574.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.056.000.- |
| No Funcionarios* * | Todos los meses | \$2.652.992.- | \$1.857.094.- | \$4.510.086.- | \$3.706.301.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$3.706.000.- |

***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 candidatos seleccionados 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.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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 este sea renovado.