

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-11-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

### **DIRECTOR/A HOSPITAL DE SAN FERNANDO SERVICIO DE SALUD LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

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: Art 2º, del DFL N°17 del 18 de julio del 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**

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

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

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

### **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, de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

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 contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales. Habilidad para gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, en particular por su condición de líder del Hospital de San Fernando.

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.

### **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, que aseguren la continuidad en el servicio con estándares acordes al nuevo modelo de gestión hospitalaria.

## 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, en especial considerando el proceso de modernización hospitalaria, que implica ser un establecimiento autogestionado.

Habilidad para dirigir, orientar y alinear en torno a los objetivos propuestos por la organización a las personas bajo su dependencia, promoviendo instancias de diálogo y fortaleciendo una cultura de colaboración y ambientes de trabajo propicios con la participación de los actores internos como externos a la organización.

## 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
Servicio	Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins
Dependencia	Director/a de Servicio de Salud O'Higgins
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	San Fernando

## 2. PROPÓSITO DEL CARGO

### MISIÓN

A el/la Director/a Hospital de San Fernando, le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico-asistenciales y administrativas del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

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

1. Liderar el establecimiento para el cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la reforma de salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio y las prioridades regionales.
2. Velar por la mantención de la acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y las definidas por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantías Explícitas en Salud (GES) y No GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
5. Gestionar adecuadamente las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la red asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno, contribuyendo al proceso de articulación de la red de salud y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.

**DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de los compromisos y metas sanitarias fijadas por el Ministerio de Salud, y el fortalecimiento de la gestión en red.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar estrategias y procedimientos que permitan mejorar la satisfacción usuaria y disminuir los tiempos de espera de los usuarios.</p> <p>1.2 Desarrollar un modelo de gestión estratégica que permita obtener y mantener la acreditación de calidad.</p> <p>1.3 Garantizar el cumplimiento de las garantías explícitas de salud del Hospital, en particular la ejecución de los programas de prestaciones GES Y no GES valoradas comprometidos con FONASA.</p> <p>1.4 Generar instancias de participación de la comunidad para contribuir al desarrollo de la gestión institucional.</p> <p>1.5 Implementar y optimizar estrategias que permitan una mejor coordinación con la red de salud del Servicio.</p>
<p>2. Generar un modelo de gestión que permita un desempeño integral, eficiente y efectivo del establecimiento.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica asistencial, mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad en la atención de sus beneficiarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan mejorar y contribuir el equilibrio financiero.</p> <p>2.3 Liderar la implementación y/o actualización de iniciativas en tecnologías de información como telemedicina y que contribuyan al desarrollo Institucional en la red.</p>
<p>3. Gestionar estrategias que permitan contar y mantener el recurso humano que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>3.1 Implementar y ejecutar una política de gestión de personas que desarrolle y fortalezca, tanto los equipos de trabajo clínicos/asistenciales como los administrativos, fortaleciendo la gobernanza institucional.</p> <p>3.2 Definir prioridades de capacitación que contribuyan al cierre de brechas diagnosticadas.</p> <p>3.3 Fortalecer los programas de formación de especialistas y profesionales, a través de la coordinación asistencial docente.</p>

<p>4. Lograr y mantener el equilibrio financiero, desarrollando e implementando estrategias destinadas a cumplir con las metas presupuestarias, optimizando la gestión hospitalaria.</p>	<p>4.1 Implementar un plan de trabajo focalizado en la gestión financiera y control presupuestario, acorde a la complejidad del establecimiento.</p> <p>4.2 Generar planes de gestión en el ámbito de la disciplina financiera, a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y eficiencia de gastos.</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 resolutoria 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.

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms<sup>2</sup>, lo que representa el 2,2% de la superficie continental del país. La división político administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua. La distribución de los habitantes al interior de la región se concentra principalmente en la comuna de Rancagua, siendo esta región predominantemente urbana (70,9%). Según la Encuesta CASEN, a fines del año 2011, la población en situación de pobreza en la Región de O'Higgins alcanzaba las 88.806 personas, esto es, el 10,1% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 14.365 personas, cifra equivalente a un 1,6% de la población regional.

En cuanto a los determinantes referidos a las condiciones de vida de las personas, en la Región de O'Higgins el nivel de saneamiento deficitario se encuentra entre los cinco porcentajes más altos del país (14%), el que llega a un 37,8% en las zonas rurales, disminuyendo desde los quintiles de ingreso más bajos a los más altos, siendo en algunos quintiles más

pronunciado.

El Servicio Salud L. Bdo. O'Higgins atiende la población de la Región cubriendo una extensa red de 33 comunas, dispersa desde cordillera a costa, con vías de comunicación que dificultan un traslado expedito desde los interiores de la Región hacia la capital regional, y centros de atención más complejo, generando dificultades de acceso a soluciones de salud de grupos de habitantes de la región. Se inserta en una zona de tradición agrícola, afectada fuertemente por catástrofes naturales (terremoto año 2010), lo que impactó fuertemente a la red asistencial.

El Servicio de Salud O'Higgins cuenta para el año 2014 con una proyección de población INE de 916.959 habitantes, que corresponde aprox. al 5% de la población proyectada para el país (17.711.004 habitantes).

La población inscrita validada FONASA en establecimientos de atención primaria municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende aprox. a 628.539 personas inscritas, que corresponde al 68% de la población proyectada INE para el Servicio de Salud (916.959 hab.).

Cabe señalar que el Hospital de San Fernando es el segundo de mayor complejidad de la región, es un establecimiento autogestionado en red, cuya proyección a mediano plazo es lograr ser un referente para su micro área, debiendo consolidarse como un establecimiento autogestionado en salud que le permita optimizar tanto los indicadores clínicos como los de gestión administrativa. Lo anterior, con el fin de fomentar el desarrollo eficiente y eficaz de la microárea que lidera para así establecer un polo de desarrollo dentro de la Región.

Tiene una superficie actual de 13.960 m<sup>2</sup> y cuenta con 171 camas, las que se distribuyen según lo siguiente:

Área Funcional	Nº Camas
Área Médica Adulto Cuidados Básicos	15
Área Médica Adulto Cuidados Medios	18
Área Médico Quirúrgica Cuidados Básicos	40
Área Médico Quirúrgico Cuidados Medios	5
Área Cuidados Intermedios Adulto	6
Área Médica Pediátrica Cuidados Básicos	6
Área Médica Pediátrica Cuidados Medios	8
Área Médico Quirúrgico Pediátrica Cuidados Básicos	6
Área Médico Quirúrgico Pediátrica Cuidados Medios	4
Área Cuidados Intermedios Pediátricos	4
Área Neonatología Cuidados Básicos	9
Área Neonatología Cuidados Intermedios	5
Área Obstetricia	30
Área Pensionado	15

Dentro de los principales proyectos finalizados del Hospital de San Fernando, se encuentran habilitadas la Unidad UCI/UTI, lo cual se traduce en una mayor dotación de camas disponibles, recepcionándose en el hospital 18 camas adicionales (12 UTI y 6 UCI), además de 6 ventiladores mecánicos y 1 ventilador mecánico para transporte de recién nacidos.

Cabe señalar, que junto al Director/a Hospital de San Fernando del Servicio de Salud O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Director/a Hospital Regional Rancagua
- Director/a Hospital Santa Cruz
- Subdirector/a Médico/a Hospital Regional Rancagua
- Subdirector/a Médico/a Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Regional Rancagua

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

<b>SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>AÑO 2012</b>	<b>AÑO 2013</b>	<b>AÑO 2014</b>
CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)*	74.229	74.269	70.343
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD MÉDICA	65.873	69.027	66.536
PARTOS	1.898	2.118	1.989
EXAMENES DE LABORATORIO**	292.912	309.961	319.794
<b>INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN</b>			
Nº DE CAMAS	182	174	171
EGRESOS	9.089	9.274	9.027
INDICE OCUPACIONAL	66,5	69,4	67,6
PROMEDIO DÍAS ESTADA	4,8	4,6	4,6
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS HOSPITAL	7.291	7.503	7.817

*Fuente: Estadísticas Servicio de Salud O'Higgins 2015*

\* La disminución de las consultas de Urgencias del Hospital se podría explicar dada la implementación de dispositivo de atención primaria aledaño al Hospital, lo cual implicó que la demanda asistencial se canalizara mayormente en dicho dispositivo.

\*\* El aumento de los Exámenes de Laboratorio se podría deber a la ampliación de la cartera de servicio realizada en el Establecimiento, junto con la ampliación de la cobertura a la Red, operacionalización de programas de nivel nacional (Chaggas, TBC, VDRL y VIH), exámenes pediátricos (virorespiratorios), en su mayoría.

## EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Subdirector/a Médico/a:** 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 establecimiento.
- **Subdirector/a Matronería:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión de la atención abierta y atención cerrada de matronería.
- **Subdirector/a Enfermería:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión de cuidados de atención abierta y de atención cerrada de enfermería, junto con la gestión de camas.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias de finanzas, logística y recursos físicos.
- **Subdirector/a Recursos Humanos:** Asesora y colabora con el/la director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias de capacitación, calidad de vida, personal, relación asistencial docente, desarrollo organizacional, reclutamiento y selección, prevención de riesgos y medio ambiente, y sala cuna y jardín infantil.

Además se relacionará directamente con el **Staff de asesores del Director/a del Hospital**, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (Auditoría, Asesoría Jurídica, Calidad y Seguridad del Paciente, Control de Gestión, Registro y Análisis de la Casuística Hospitalaria, Programa Control de Infecciones y Satisfacción Usuaría).

## CLIENTES INTERNOS

En el ámbito interno, el Director/a de Hospital de San Fernando, se relaciona principalmente con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, del cuidado, financiera – presupuestaria.
- Los diferentes servicios clínicos y comités del establecimiento, en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración de recursos humanos.
- Además, de las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos son:

- La población usuaria como su principal cliente.
- Dirección del Servicio de Salud O'Higgins: con el fin de interactuar con los distintos actores del ámbito de la salud y de carácter público, a fin de gestionar disponibilidad de recursos.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Directora/a Hospital de San Fernando participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud O'Higgins y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

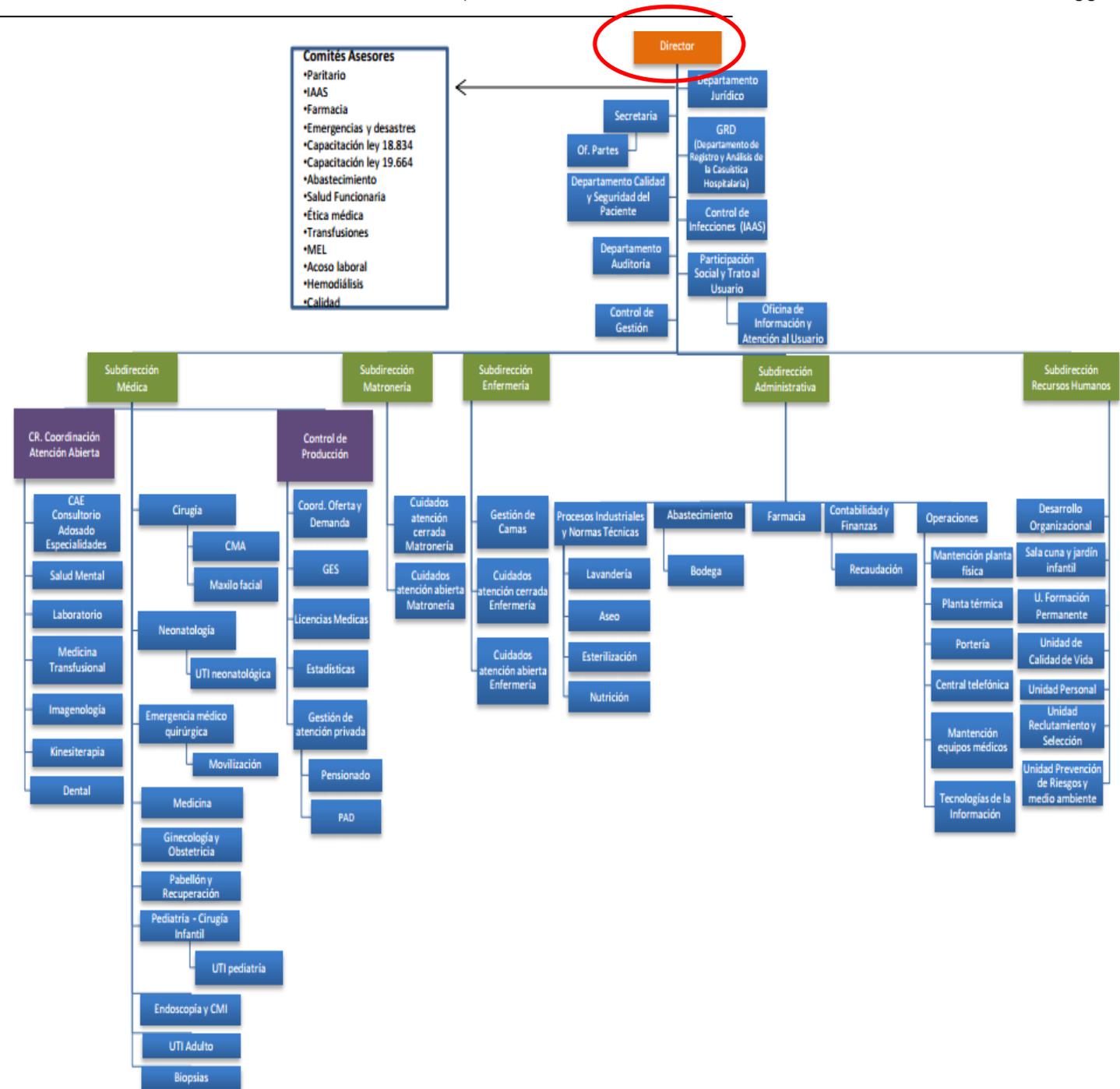
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen el cargo	653
Dotación total del hospital	653
Personal honorarios	55
Presupuesto que administra *	\$ 13.880.411.000.-
Presupuesto del Servicio **	\$ 153.502.244.000.-

Fuente: \* Depto. Finanzas Servicio de Salud O'Higgins

\*\* Ley de Presupuesto DIPRES 2015 [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

ORGANIGRAMA



**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 **90%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.563.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.297.001.-	\$2.067.301.-	\$4.364.302.-	\$3.579.986.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.045.683.-	\$2.741.115.-	\$5.786.798.-	\$4.576.327.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.912.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.285.565.-	\$2.057.009.-	\$4.342.574.-	\$3.563.255.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.563.000.-</b>

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

**\*\*No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, a partir del año siguiente de su permanencia en el cargo, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo por Experiencia y Desempeño Funcionario hasta por un máximo de 2% mensual por su participación efectiva en la junta calificadora central sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva.

Asimismo, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director/a y de Subdirector/a Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año siguiente de gestión.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo periodo se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores/as de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).