

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-03-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

DIRECTOR/A ATENCIÓN PRIMARIA SERVICIO DE SALUD AYSÉN

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.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 30, de 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	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
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, en relación a la Atención Primaria de Salud, alineándose con las directrices entregadas por la Dirección del Servicio 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, movilizandolos 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 generar estrategias de control y gestión oportunas, que faciliten la eficiencia en la ejecución del presupuesto de programas y proyectos asociados a la atención primaria, dada la complejidad de la red en relación a su ruralidad, extensión y dispersión geográfica.

Se valorará presentar a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en el sector público 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 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 trabajo colaborativo en red entre las distintas instituciones que están involucradas en el ciclo de atención del paciente y de la comunidad en la que se encuentra inserta, tomando en cuenta las características de la red, en relación a su ruralidad y dispersión geográfica, logrando el continuo asistencial de la atención sanitaria.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución relacionadas con Atención Primaria de Salud. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, instalar sentido de pertenencia al equipo, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para promover instancias formales e informales de diálogo y alianzas estratégicas, acercando tanto a los actores del Servicio de Salud Aysén, como a la comunidad, facilitando de esta forma la organización de la red de atención primaria de salud de la región.

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 lograr rápidos niveles de adaptación y flexibilidad ante situaciones nuevas, aceptando y buscando nuevos desafíos, los cuales son vistos como oportunidades de desarrollo.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración, de preferencia en el área de la salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia en administración de redes públicas o privadas.

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	Coyhaique

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Aysén, le corresponde dirigir y evaluar técnica y eficientemente, articulando los establecimientos de atención primaria del Servicio de Salud Aysén, con la Red Asistencial, en sus diversos niveles de atención, asegurando un servicio integral, oportuno y de calidad a sus beneficiarios/as.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Controlar y evaluar el cumplimiento de las normas técnicas, planes y programas que deben aplicarse en los establecimientos de atención primaria, asesorando, de manera permanente, al/ a la Subdirector/a Médico, en la toma de decisiones en dichas materias y articulando la red asistencial de acuerdo a las normas establecidas.
2. Dirigir, coordinar y evaluar los planes y programas de la red asistencial, relativos a promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, contribuyendo a una distribución eficiente de los recursos financieros asignados para el desarrollo de la actividad del nivel primario de atención, implementando relaciones de complementariedad entre la red de salud y los centros de salud familiar y comunitarios.
3. Promover y mantener espacios de participación social que canalicen los intereses de las organizaciones comunitarias, en los programas preventivos y curativos implementados por la red asistencial de salud, colaborando activamente en su coordinación con el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de la Red.
4. Evaluar el desempeño de las metas sanitarias específicas, los compromisos de gestión y los indicadores de actividad de las entidades administradoras de Establecimientos de Atención Primaria, en el marco de las metas sanitarias nacionales y los objetivos orientados a mejorar la atención de su población beneficiaria, definidos por el Ministerio de Salud.
5. Hacer seguimiento y velar por el cumplimiento de los proyectos de salud, en el ámbito de su competencia, colaborando con los proyectos de infraestructuras e inversiones presentados por las unidades responsables de acuerdo a las normas establecidas.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/La Director/a de Atención Primaria deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Generar un plan estratégico que permita la implementación y óptima ejecución del modelo de salud familiar, en el nivel primario de la Red Asistencial del Servicio de Salud Aysén, asegurando que todos los establecimientos de la red funcionen en base al modelo.
2. Definir e implementar estrategias en conjunto con la red de salud y la comunidad, que refuercen los procesos de referencia y contrareferencia, para la eficiente y efectiva atención de urgencia adulta e infantil del nivel primario, fortaleciendo de este modo su capacidad resolutive.
3. Implementar y fortalecer un plan de trabajo para la acreditación del nivel primario de atención de acuerdo a la normativa vigente.

4. Diseñar e implementar planes de acción que garanticen las prestaciones ofrecidas por la red de atención primaria de salud del Servicio de Salud Aysén, de modo que se entreguen con la calidad y oportunidad que los/as usuarios/as requieren, en especial en lo que respecta a las garantías GES del nivel primario de atención.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Misión del Servicio de Salud Aysén es entregar atención integral, oportuna, eficiente y humanizada, contribuyendo de este modo a mejorar la salud y calidad de vida de las personas, familias y comunidades de la provincia de Aysén.

La región del Aysén cuenta con 10 comunas, 2 de ellas de predominio urbano (Coyhaique y Puerto Aysén) y 8 con rasgos de ruralidad (Chile Chico, Cochrane, Puerto Cisnes, Guaitecas, Lago Verde, Puerto Ingeniero Ibáñez, Tortel y O'Higgins). Cuenta con una población de 107.915 habitantes, de los cuales el 69,6% es beneficiaria del Servicio de Salud Aysén, totalizando 75.181 usuarios.

La Atención Primaria de Salud en el Servicio de Salud Aysén, se constituye en la principal estrategia de Salud Pública como primera respuesta a las demandas y necesidades de salud la población de este territorio, con una cartera de prestaciones que abarca desde acciones de prevención y promoción hasta el tratamiento de patologías leves a moderadas.

La red de salud de la provincia de Aysén está integrada por:

- Atención Primaria: Cuenta con 2 Centros de Salud Familiar Urbanos en Coyhaique, 30 postas, 7 Estaciones Médico Rurales y 1 Centro Comunitario de Salud Familiar en Puerto Aysén
- Atención Secundaria y Terciaria: Cuenta con 1 Hospital Autogestionado y 4 Hospitales de Baja Complejidad (Hospital de Aysén, Hospital de Cisnes, Hospital de Chile Chico y Hospital de Cochrane)

Si bien la Atención Primaria de Salud en la Región de Aysén se implementa en todo el territorio, dependiendo en su totalidad del Servicio de Salud Aysén, su desarrollo está condicionado a las características propias de cada comuna y localidad, estando la mayor concentración poblacional en Coyhaique y Puerto Aysén, éste último con un perfil epidemiológico de riesgo que obliga el diseño de estrategias específicas que consideren los aspectos ambientales y geográficos, lo mismo ocurre con los territorios de Cochrane y Puerto Cisnes o la consideración fronteriza que presenta la comuna de Chile Chico.

La alta dispersión geográfica, las condiciones climáticas adversas que predominan en los periodos invernales y que limitan significativamente el quehacer de la población usuaria y de los equipos de salud, son una característica propia de regiones extremas como la Región de Aysén. Al tener 26 de las 30 Postas dependiendo de la Dirección de Salud Rural, el/la Director/a de Atención Primaria de Salud debe aunar esfuerzos y trabajar en coordinación permanente con el/la Jefe/a de Salud Rural, identificando brechas y proponiendo soluciones conjuntas.

Conscientes de la necesidad de fortalecer la mayor resolutivez en salud en esta región, se está materializando una serie de proyectos de inversión como la normalización de los Hospitales de Chile Chico y Cochrane y la construcción del nuevo Hospital de Puerto Aysén, que obliga una comunicación fluida entre los equipos de la Atención Primaria de Salud y el de Recursos Físicos. en todas las fases del proceso.

Otras medidas complementarias, han sido los avances preliminares, observados en la aplicación de nuevas tecnologías y la telemedicina, lo que a su vez requiere de soluciones oportunas a los problemas de infraestructura y de respuesta a las brechas de recurso humano que se requieran para operar en un contexto moderno de gestión, siendo también fundamental una adecuada coordinación de acciones entre los Departamentos de Recursos Físicos, Humanos y la Dirección de Atención Primaria de Salud. Ésta última, deberá liderar los procesos de cambio y adaptación, tanto de los procesos clínicos como de recursos humanos, dentro del contexto de estos proyectos para su adecuada implementación.

El trabajo colaborativo entre los distintos establecimientos de la Red Asistencial y de éstos con los Departamentos Técnicos del Servicio de Salud, se convierten en un desafío permanente para fortalecer la capacidad de gestión y respuesta de los diversos problemas de salud, en donde se deben integrar otras estrategias probadas, como la capacitación continua de los equipos de salud y la gestión de un Modelo de Salud Familiar y Comunitario, en donde la evidencia habla de sus buenos resultados en la salud de las personas.

Se han realizado avances en la implementación del Modelo en los Centros de Salud Familiares de Coyhaique y en la transformación de los hospitales de menor complejidad a Hospitales Comunitarios, pero aún hay desafíos por lograr en lo referente al avance en la acreditación como centros de desarrollo superior.

En relación con lo anterior, un desafío para el año 2014 es lograr la acreditación de la totalidad de los establecimientos de Atención Primaria de Salud, tarea que debe ser liderada por el Subdepartamento de Desarrollo Hospitalario y Acreditación, dependiente de la Subdirección de Gestión Asistencial, coordinado por la Dirección de Atención Primaria de Salud.

El Servicio de Aysén tiene un convenio de cooperación vigente con el Servicio de Salud Magallanes y con el Servicio Metropolitano Norte, lo cual ha permitido aumentar el poder de

resolución de este servicio, logrando progresivas mejoras en términos de costo-eficiencia.

Actualmente, el Servicio de Salud Aysén enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

1. Asegurar el funcionamiento de las redes y macroneces asistenciales, a través del cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el sector, con eficiencia, eficacia y efectividad en la resolución de los problemas de salud de la población a su cargo, considerando en ello también, la resolución de los problemas de salud que se presentan en los eventos de emergencia y/o desastres naturales o producidos por el hombre.
2. Asegurar el funcionamiento del sistema de Garantías Explícitas en Salud en los Establecimientos de la Red, avanzando en la superación de brechas de tecnologías sanitarias, a través de la provisión de dichas tecnologías con criterios de equidad y responsabilidad fiscal.
3. Mejorar la gestión en la Atención Primaria, logrando una mayor resolutiveidad e integralidad a través del modelo de salud familiar y comunitaria, optimizando el acceso tanto a los servicios de atención electiva como de urgencia, perfeccionando los criterios de derivación y protocolos de atención de las prestaciones que se entregan en salud.
4. Implementar estrategias y acciones que permitan desarrollar recursos humanos centrados en el usuario y en concordancia con los requerimientos del Régimen de Garantías en Salud, en un marco de participación interestamental y multidisciplinaria para asegurar un trato amable, digno y respetuoso de las personas.
5. Ejecutar las políticas sectoriales de inversión en el territorio correspondiente a su jurisdicción, bajo criterios de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, para fortalecer la red pública de salud.
6. Incrementar el control social, la participación y el ejercicio de los derechos ciudadanos en salud, a través de estrategias participativas que permitan favorecer la inclusión de los grupos vulnerables.

Cabe señalar que junto al/a la Director/a Atención Primaria, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a Hospital de Coyhaique
- Director/a Hospital de Aysén

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados son:

Actividades	2010	2011	2012
Días cama disponibles	87.206	87.919	90.162
Días cama ocupados	54.181	52.250	51.342
Promedio días estada	4,8	5,5	5,2
Total Egresos	10.912	10.602	10.121
Índice Ocupacional	62,2%	60,08%	57%
Total Consultas de Especialidad programadas en Red	53.074	48.822	49.435
Total Consultas de Especialidad realizadas en Red	53.074	48.822	49.435
Consultas Médicas APS	123.292	83.435	85.761
Consultas Médicas Urgencia	148.735	140.782	149.805
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	3.909	4.092	4.531
Intervenciones Quirúrgicas Menores	2.521	2.524	1.915
Partos Normales	1.548	1.454	1.449
Partos Cesáreas	43,6%	44,4%	47%

Fuente: Servicio de Salud Aysén, 2013

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Director/a de Atención Primaria del Servicio de Salud Aysén, está conformado por profesionales multidisciplinarios, tales como psicólogos, químico-farmacéutico, asistentes sociales y personal administrativo, de dependencia directa. Además, se comunica y coordina estrechamente con los distintos equipos multidisciplinarios de los establecimientos de la Atención Primaria, que alcanzan las 551 personas, considerando funcionarios de los Consultorios, Dirección de Salud Rural y hospitales de baja complejidad.

Su función se focaliza en múltiples asesorías en el ámbito de la Atención Primaria, como también considera funciones de responsabilidad con programas de su competencia.

Se relaciona con su equipo para evaluar periódicamente el avance en la implementación del modelo de atención de salud familiar y cumplimiento de metas específicas de cada establecimiento de atención primaria, de los indicadores de actividad asociados y de los proyectos de salud, informando acerca de las metas sanitarias nacionales relativas a la atención primaria y transmitiendo los objetivos de mejor atención de la población beneficiaria.

Se vincula internamente con otras subdirecciones del Servicio de Salud a través de Consejos Técnicos y reuniones periódicas en la Red.

CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a Atención Primaria se coordina en materias asistenciales con:

- Subdirector/a Gestión Asistencial, en lo relativo a la estrategia de atención primaria, implementando el modelo de salud, coordinando y desarrollando la red asistencial.
- Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de la Red, en la articulación de acciones con la Red Asistencial y Subdepartamento de Información en Salud, respecto al monitoreo de los compromisos e indicadores de metas sanitarias.
- Subdepartamento de Desarrollo Hospitalario, en lo relativo a los temas de Acreditación, Modelo de Hospitales Comunitarios y Calidad, así como también en la coordinación de la red con los establecimientos de mayor complejidad.
- Subdirección de Recursos Físicos, en el tema de convenios y remesas de recursos para los distintos programas, proyectos de infraestructura y de mejoramiento de los establecimientos de Atención Primaria de Salud.
- Subdirección de Recursos Humanos, en lo relacionado a las contrataciones de programas especiales y ámbitos de formación y capacitación de los funcionarios de la Atención Primaria de Salud.
- Unidad de Control de Gestión, en los temas relacionados con el cumplimiento de los compromisos institucionales.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Directora/a de Atención Primaria tiene como principales clientes externos:

- Los/as usuarios/as del sistema, a quienes orienta la prestación de servicios de salud de los establecimientos de la red asistencial a sus necesidades.

Asimismo, son clientes externos:

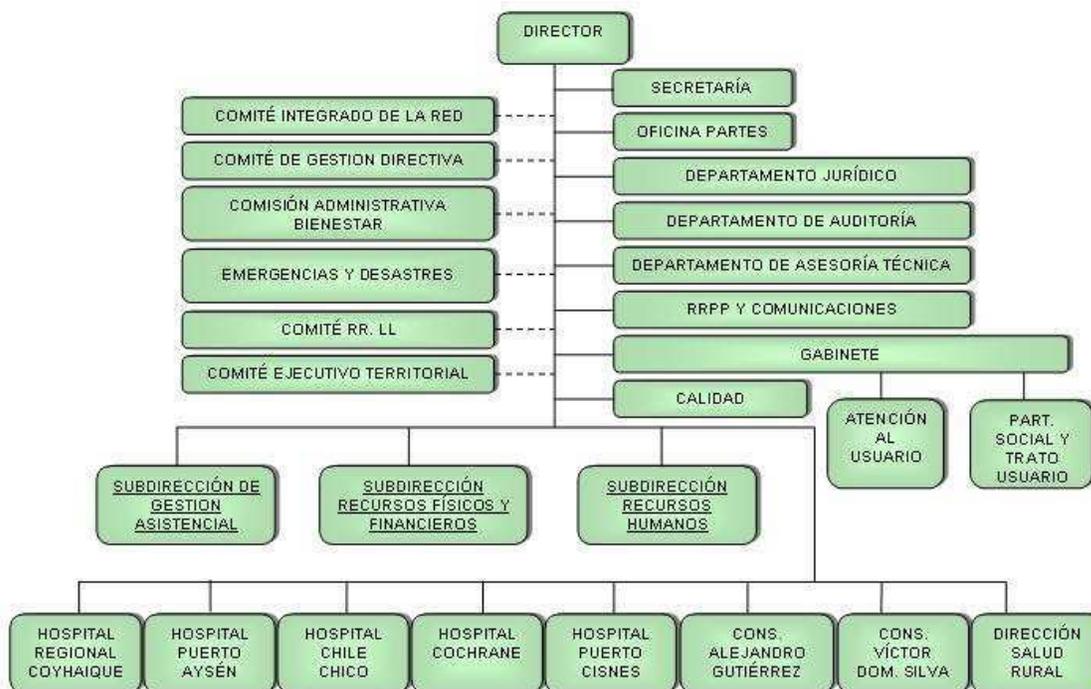
- Directores/as de hospitales de menor complejidad en lo relativo a la transformación hospitalaria hacia el modelo comunitario.
- Equipos de direcciones de desarrollo comunitario municipales y Secretaría de Planificación Comunal, en lo referente al Sistema de Protección Social.
- Otras instancias de coordinación regional y/o provincial, en temas relacionados con estrategias de atención primaria, coordinación de redes asistenciales y de emergencia, donde debe participar en representación del Servicio de Salud.
- Otras instancias de coordinación ministerial, tales como la Secretaría Regional Ministerial de Salud, el Fondo Nacional de Salud (FONASA), la Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST), entre otras.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

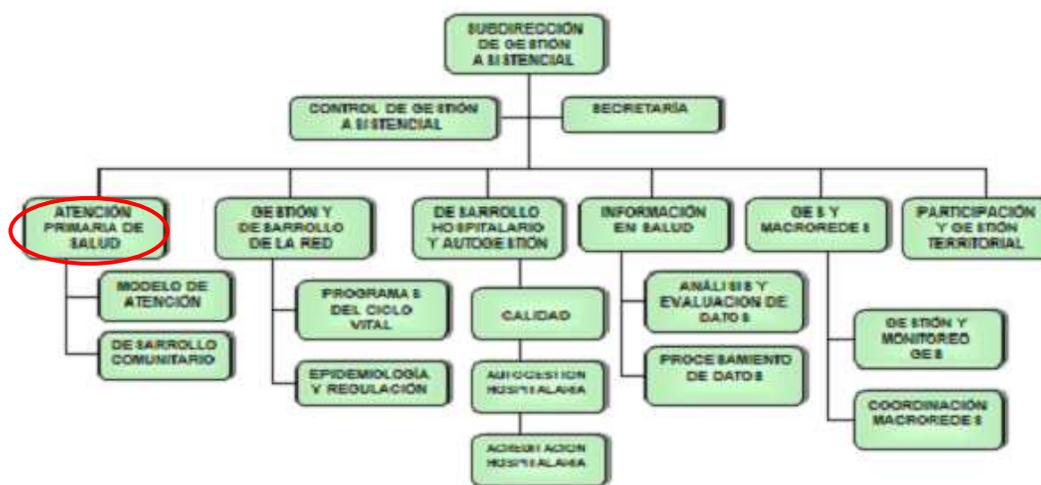
Nº personas que dependen del cargo	5
Dotación total de la Dirección del Servicio	1.028
Personal a honorarios	327
Presupuesto que administra:	\$ 5.697.576.000
Presupuesto del Servicio de Salud	\$ 35.647.629.000

Fuente: Servicio de Salud Aysén, 2013 DIPRES www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ASISTENCIAL



* La Subdirección de Gestión Asistencial cumple el rol de la Subdirección Médica dentro del Servicio de Salud Aysén.

RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° 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 **40%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.130.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bono de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bono de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.508.772.-	\$1.003.509.-	\$3.512.281.-	\$3.033.940.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.387.606.-	\$1.355.042.-	\$4.742.648.-	\$4.048.319.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.372.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.499.080.-	\$999.632.-	\$3.498.712.-	\$3.022.203.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.778.239.-	\$1.111.295.-	\$3.889.534.-	\$3.346.757.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.130.000.-

***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 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.
- 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.