

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-03-2013
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

DIRECTOR/A HOSPITAL CLÍNICO MAGALLANES DR. LAUTARO NAVARRO AVARIA SERVICIO DE SALUD MAGALLANES

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, en el sector público o privado.

Por tratarse de un hospital que tiene la calidad de establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 31 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud

2. FACTOR PROBIDAD

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

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR*
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

Habilidad para tomar decisiones articulando distintos actores y grupos de interés, desarrollando estrategias de colaboración y asociación, realizando evaluaciones oportunas y pertinentes que consideren la influencia, alcance e impacto de variables del entorno a su gestión.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para abordar los nuevos desafíos del Hospital Clínico Magallanes, en su condición de hospital autogestionado, en materias de coordinación, planificación, ejecución y monitoreo, visualizando a la vez, oportunidades de gestión que impacten en el desarrollo de la organización.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

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 resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para gestionar el trabajo con la comunidad, logrando alianzas estratégicas y fortaleciendo las múltiples redes tanto sanitarias, como otras de las cuales participa, en el marco de gran importancia regional que el Hospital tiene.

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. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para intervenir y aportar en diversos escenarios asociados a la labor del hospital, desplegando capacidades que le permiten ser reconocido como un líder capaz de transmitir y movilizar en otros una visión compartida del Hospital Clínico de Magallanes promoviendo relaciones de confianza que favorezcan el trabajo en colaboración.

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

Deseable contar con formación y/o experiencia en materias de gestión y/o administración de establecimientos de salud y/o redes asistenciales, 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 Magallanes

Dependencia

Director/a Servicio de Salud Magallanes

Ministerio

Ministerio de Salud

Lugar de Desempeño

Punta Arenas

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Director/a del Hospital Clínico de Magallanes le corresponde dirigir y gestionar las áreas administrativa y asistencial del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la Red Asistencial del Servicio de Salud Magallanes, y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus usuarios e integrado a la red asistencial.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento de acuerdo a la estructura de autogestión, coordinando y negociando demandas internas con la red pública y privada.
2. Velar por la administración eficiente de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento y de su red asistencial de salud.

3. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la red asistencial y su comunidad, para establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
4. Velar por el cumplimiento del plan de salud y modelo de atención que posee el establecimiento, de acuerdo a la Reforma de Salud y al plan de modernización de las redes asistenciales.
5. Liderar el proceso de desarrollo de sistemas de información, que permitan mejorar los procesos del ámbito asistencial y administrativo del establecimiento.
6. Liderar la transición del Hospital desde una orientación clínica pura a la clínica-docente y de investigación.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a del Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Implementar estrategias para asegurar la acreditación del establecimiento hospitalario para el primer semestre del año 2013.
2. Generar estrategias que fortalezcan la consolidación del modelo de autogestión en red, optimizando el trabajo del hospital con el Servicio de Salud de Magallanes.
3. Implementar un plan de trabajo que asegure el cumplimiento de las metas presupuestarias y de equilibrio financiero, a través de la mejora en la generación de ingresos propios y eficiencia en los gastos.
4. Desarrollar planes y programas en el ámbito de los recursos humanos, fortaleciendo la gestión de los equipos de trabajo.
5. Desarrollar estrategias para cumplir con las metas de producción de las Garantías Explícitas en Salud (GES) y no GES, comprometidas con el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Redes.
6. Implementar estrategias de gestión del cambio para facilitar la transición del Hospital desde una orientación clínica pura a la clínica-docente y de investigación, incorporando procesos de reformulación y potenciamiento de los Convenios Asistenciales Docentes.
7. Implementar un plan de acción como director del establecimiento, para potenciar los polos regionales de desarrollo clínico, en el ámbito de la oncológica, polo cardiovascular y cirugía mínimamente invasiva, mejorando la calidad y oportunidad de los servicios hospitalarios.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La región de Magallanes, la más austral del país, con una distancia por tierra desde Santiago a Punta Arenas (pasando por un país vecino, en virtud de inexistencia de conexión vial territorial), es de 3000 km, tiene condiciones naturales de aislamiento que hace que se comporte insularmente en relación a muchas de sus dinámicas.

La Población de la Región de Magallanes y Antártica Chilena en el año 2013 se estima de 159.102 habitantes, de los cuales aproximadamente el 69% de la población es beneficiaria del Fondo Nacional de Salud (FONASA). El 21,1 % de la población tiene menos de 15 años y el 12,4 % es mayor de 60 años, con tasa de natalidad de 14,5, lo que lo clasifica en una población en transición al envejecimiento.

Hace 4 años se incorporó la Unidad de Hemodinamia y Unidad de Cuidados Intensivos Cardiovascular y Cardiocirugía. Posteriormente, con el nuevo hospital se incorporó la Unidad de Radioterapia, lo que ha generado un intenso trabajo en el área de cirugías mínimamente invasivas complejas. Con estos polos de desarrollo, cardioquirúrgico, oncológico y de cirugía mínimamente invasiva, el establecimiento enfrenta el desafío de consolidarse como el Hospital de mayor complejidad de la Patagonia.

El Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, pasa a constituirse desde un hospital base de mediana complejidad a un establecimiento autogestionado en red de alta complejidad y centro clínico docente asistencial.

Es un complejo asistencial de 4 edificios: urgencia y áreas críticas, hospitalización, ambulatorio y servicio de apoyo. Con un total de 44.000 m² de superficies, cuenta físicamente con 10 pabellones quirúrgicos, de los cuales 6 están en operación, distribuidos en 5 electivos y uno de urgencia, incorporando además cirugía ambulatoria. Se cuenta además con un centro de diálisis con 94 pacientes actualmente.

En la actualidad la comuna de Punta Arenas concentra el 76% de la población beneficiaria Fondo Nacional de Salud (FONASA), donde se encuentra ubicado el único establecimiento de alta complejidad de la región, el Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, con 338 camas que constituye el principal establecimiento de derivación regional y que además se constituye como la organización de mayor tamaño de la región. Como tal, genera un impacto significativo en la dinámica regional, constituyéndose como un referente clave para la comunidad.

El desglose de camas al presente año es el siguiente:

Camas Críticas		Total Camas Hospital	
Servicio	Proyecto	Tipo de Cama	Proyecto
UTI Adulto	12		
UCI General	6	Camas Indiferenciadas Pensionado	+248
Unidad Cuidados Medios	12	Camas Pediatría	14
Neonatología	10	Camas Maternidad	36
Críticas Pediátricas (intensivo-intermedio)	6	Camas Críticas	40
Total	40	Total	338

El Hospital Regional de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria es el centro de referencia para la Red y se relaciona con los establecimientos de la red asistencial en las diversas provincias:

- En la provincia de Última Esperanza se conecta con el Hospital de Puerto Natales Dr. Augusto Essmann, categorizado de mediana complejidad, el cual es referente a su vez de establecimientos de Atención Primaria de Salud de las comunas de Puerto Natales y Torres del Paine. En la primera se enlaza con el Centro de Salud Familiar de Puerto Natales, que mantiene nexo con las Postas de Salud Rural de Puerto Edén y Dorotea; y para la comuna de Torres del Paine, se conecta directamente con la Posta de Salud Rural Cerro Castillo y la Estación Médico Rural del Parque Torres del Paine.
- En la provincia de Tierra del Fuego se conecta con el Hospital Comunitario de Porvenir, el cual es referente a su vez de establecimientos de Atención primaria de Salud de las comunas de Timaukel y Primavera. En la primera se enlaza con la Posta de Salud Rural de Cameron y Estación Médico Rural Pampa Guanaco; y para la comuna de Primavera, se conecta directamente con la Estación Médica de la Mutual de Seguridad Chilena Consolidada.
- En la Provincia Antártica se conecta con el Hospital de Puerto Williams delegado a las Fuerzas Armadas y el Centro Comunitario de Salud Familiar de Puerto Williams.
- En la Provincia de Magallanes, se enlaza con establecimientos de Atención primaria de las comunas de Punta Arenas, Laguna Blanca, Río Verde y San Gregorio. En la comuna de Punta Arenas se enlaza con cinco Centros de Salud Familiar; un Centro de Salud en proceso de certificación; dos Centros Comunitarios de Salud Familiar Rural y cuatro Postas de Salud Rural. En las comunas restantes se comunica directamente con Postas de Salud Rural.

A continuación se presenta un resumen de la infraestructura sanitaria de la red del Servicio de Salud Magallanes:

PROVINCIAS	HOSPITALES	CESFAM	CECOSF	POSTAS	ESTACIÓN MEDICO RURAL
Magallanes	1	5	2	4	0
Última Esperanza	1	1	0	3	2
Tierra del Fuego	1	0	0	1	0
Antártica Chilena	*1	0	1	0	0
TOTAL	4	6	2	8	2

* Hospital delegado a las Fuerzas Armadas

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Magallanes se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a del Servicio de Salud.
- Director/a Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, Punta Arenas.
- Subdirector/a Médico de Hospital Clínico de Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, Punta Arenas.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios que presta el hospital son:

Actividades	2010	2011	2012
Nº consultas urgencias	119572	107930	108753
Nº consulta especialidades	78225	80234	82698
Pabellones Existentes (En trabajo)	5	5/6	5/6
Interv. quirúrgicas mayores	5954	6602	6708
Interv. quirúrgicas menores	1023	1024	1106
Total de Partos	663	610	575
Total de cesáreas	680	730	828
Egresos Hospitalarios	11619	11204	11686
Índice Ocupacional	81,5%	81,8%	81,7%
Promedio día estada	7,8	8,2	7,7
% de cumplimiento de garantías GES	96,8%	97,9%	99%

* Fuente: Hospital Clínico Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria, 2013

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo de la dirección del Hospital Clínico de Magallanes está integrado por:

- **Subdirector/a Médico**, quien tiene a su cargo la gestión asistencial del hospital en las áreas de urgencia, atención ambulatoria y Hospitalizados.
- **Subdirector/a de Administración y Desarrollo Corporativo**, a quien le corresponde toda la gestión administrativa y de soporte del establecimiento velando por la adecuada gestión de las áreas financieras, físicas y de abastecimiento.
- **Jefe/a, Unidad Jurídica**, a cargo de asesorar en la interpretación y aplicación de las normas legales y reglamentarias relativas al Servicio, otorgando el apoyo jurídico que se requiera en cuanto al ejercicio de las funciones que le corresponden.
- **Jefe/a, Departamento de Calidad y Seguridad del Paciente**, a quien le corresponde desplegar las políticas nacionales de calidad y seguridad del paciente, facilitando el desarrollo de competencias, planes y programas en las diferentes organizaciones de salud de manera permanente.
- **Jefe/a, Unidad de comunicaciones y RRPP**, a quien le corresponde diseñar, proponer y coordinar políticas comunicacionales corporativas y las relaciones públicas de la institución, con el fin de lograr una adecuada difusión de los programas y actividades del Servicio entre la comunidad interna y externa.
- **Jefe/a de Gestión del Cuidado**, a cargo de asegurar efectiva y eficientemente, la continuidad de la atención de Enfermería, desarrollando para ello las políticas y marco normativo de trabajo necesario para que las funciones propias del equipo de Enfermería se efectúen bajo criterios técnicos, administrativos y de gestión comunes, de manera coordinada y organizada.
- **Jefe/a OIRS (Oficina de Información, reclamos y sugerencias)**, a quien le corresponde la gestión de información, reclamos y sugerencias de los usuarios de la red asistencial y de la ciudadanía en general.
- **Jefe/a, Unidad de Auditoría**, encargada de asesorar y colaborar con el Director de Servicio en la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, en materias de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, comprendidas en el campo de su competencia.

CLIENTES INTERNOS

El/la directora/a del Hospital Clínico de Magallanes se relaciona con toda la dotación del establecimiento y preferentemente se vincula con:

- Los/as Subdirectores/as del establecimiento en sus áreas de competencia correspondientes a gestión médica, logística, administrativa financiera y de recursos humanos.
- Además, se relaciona con los diferentes comités de trabajo existentes al interior del establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que

dichos comités abordan. Además de interactuar con las asociaciones gremiales de funcionarios y organizaciones de profesionales.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Magallanes, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo del Director/a del Hospital Clínico de Magallanes es su población beneficiaria.

Interactúa en relación al cumplimiento de los objetivos sanitarios y ejecución de los planes y programas de salud, con la Dirección del Servicio de Salud Magallanes y sus subdirecciones a través de estructuras formales e informales.

Adicionalmente mantiene coordinación constante con organizaciones públicas y privadas de la comuna y su provincia, con la atención primaria de salud municipal para garantizar la aplicación de políticas y programas de Salud), con el Fondo Nacional de Salud, para el adecuado financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y garantías explícitas de Salud.

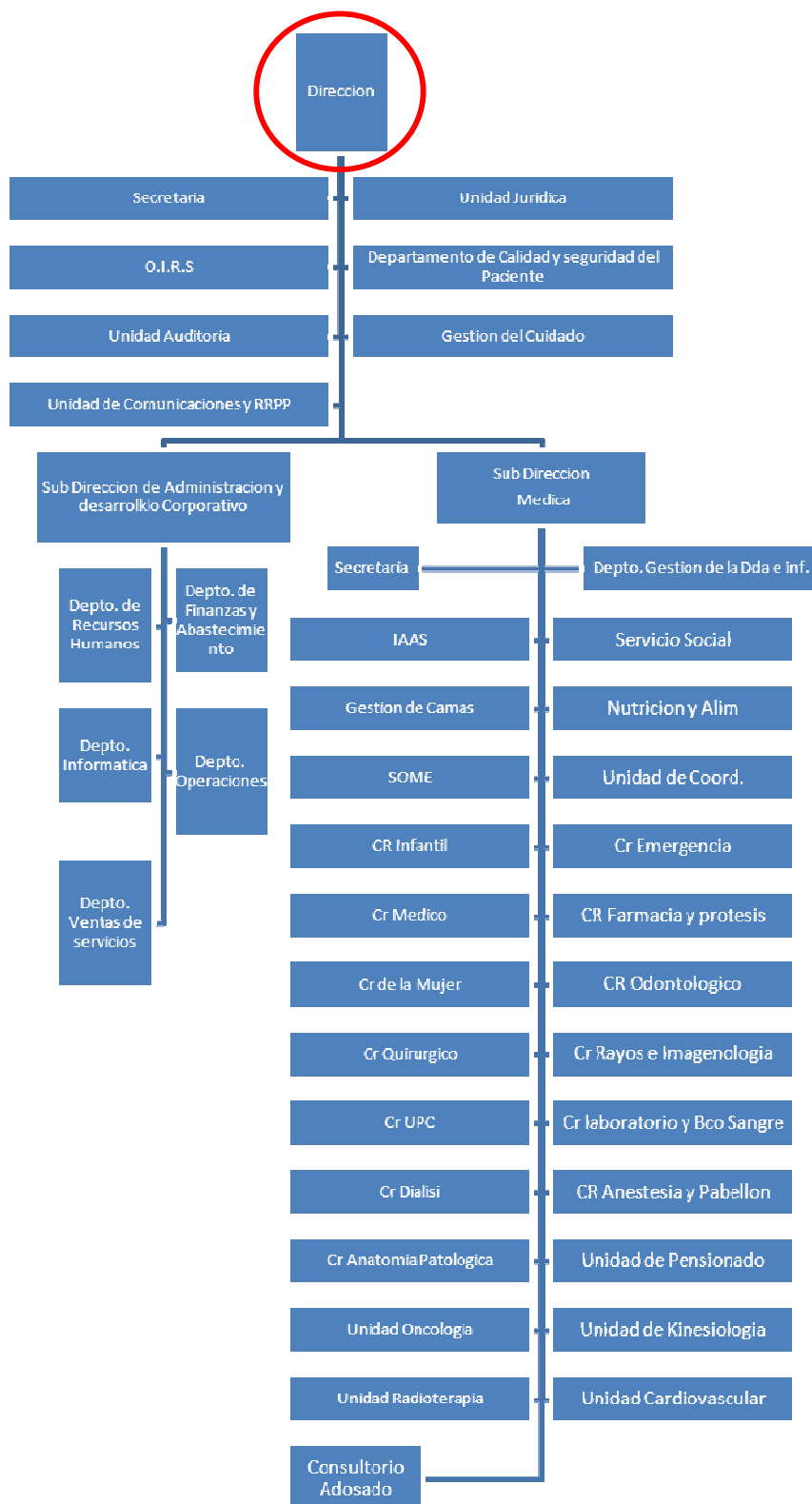
Además construye alianzas en beneficio del hospital con otros establecimientos, con autoridades de gobierno, municipalidades, empresas privadas, fuerzas de orden público, organizaciones comunitarias, medios de comunicación e instituciones de educación superior, entre otras entidades locales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	1030
Dotación total del Hospital	1030
Dotación honorarios del Hospital	11
Dotación total del Servicio de Salud	1337
Presupuesto que administra Hospital	\$ 26.379.000.000
Presupuesto del Servicio de Salud 2013 **	\$ 47.127.000.000

Fuente: Hospital Clínico Magallanes Dr. Lautaro Navarro Avaria,

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 **65%**. Incluye las asignaciones de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.597.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.509.133.-	\$1.630.937.-	\$4.140.070.-	\$3.497.163.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.460.962.-	\$2.249.625.-	\$5.710.587.-	\$4.640.011.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.878.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.498.859.-	\$1.624.258.-	\$4.123.117.-	\$3.484.110.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.778.018.-	\$1.805.711.-	\$4.583.729.-	\$3.822.539.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.597.000.-

***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, 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.
- 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 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 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).