

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-03-2012  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gabriel Bastias

### DIRECTOR/A HOSPITAL SAN JOSÉ SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO NORTE

#### 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.

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 legal: Artículo 2º, del DFL N° 35, de 18 de julio de 2008, del Ministerio de Salud.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### 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.

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	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional. Capacidad de comprensión situacional de eventos imprevistos de manera ágil y con respuestas atinentes a los acontecimientos. Capacidad de comprender las aptitudes y competencias de los equipos.

### **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. Se valorará presentar a lo menos tres años de experiencia en cargos directivos o de jefatura público o privada.

Capacidad para definir, implementar y controlar procedimientos que orienten su gestión, en el marco de una institución autogestionada de alta complejidad como lo es el hospital San José.

### **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. Excelente capacidad relacional, comunicacional, y negociadora.

Capacidad para comprender, asumir y llevar a cargo la gestión incorporando las variables del contexto institucional, social y económico del Hospital San José, anticipándose a escenarios complejos.

### **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, a sí mismo en períodos de alto nivel de exigencia y demanda. Capacidad productiva en situaciones de crisis. Plasticidad para aportar soluciones y adecuación rápida a los eventos nuevos.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso y lealtad en 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, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Habilidad para desarrollar el potencial de otros, de delegar responsabilidades. Capacidad de lograr un liderazgo formal e informal, con ascendiente sobre los subordinados, escucha efectiva y gestión en el cumplimiento de compromisos.

## **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados. Habilidad para considerar múltiples alternativas sin descuidar los resultados y los tiempos necesarios requeridos. Debe tener capacidad de diseñar estrategias con múltiples entradas de intervención.

## **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Poseer los conocimientos y/o experiencia en materias de gestión y administración en organizaciones de alta complejidad y/o de establecimientos de salud público o privado y/o redes asistenciales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Metropolitano Norte
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Metropolitano Norte
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/ a la director/a del Hospital San José le corresponderá dirigir y gestionar las áreas asistenciales y administrativas del establecimiento en conformidad con las disposiciones de la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud, para la entrega de un servicio integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios. En estrecha coordinación con la Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Norte y atendiendo a las necesidades de las poblaciones a cargo, en el marco de los enfoques de la Reforma.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de director/a del Hospital San José le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el desarrollo de un proceso asistencial eficiente en el establecimiento hospitalario, que responda a las necesidades de salud de la población beneficiaria en el marco del modelo de gestión del establecimiento autogestionado en red, con énfasis en la calidad de atención al usuario.
2. Conducir a la Institución para contribuir al cumplimiento de los objetivos sanitarios, modernización de las redes asistenciales, plan de salud y modelo de atención, contenido en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia.
3. Desarrollar el rol que le compete en la planificación de la red asistencial de salud, en conformidad con los objetivos de su establecimiento.
4. Asegurar la administración efectiva de los recursos financieros, humanos y estructurales, cumpliendo con las metas del establecimiento, alineadas con las de su red asistencial de salud.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la red asistencial del territorio y la macro red, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Informar a la comunidad, de manera continua, frecuente y transparente del accionar institucional.
7. Incorporar a las Comunidades en el quehacer hospitalario, a través de, mecanismos sancionadores de las propuestas de desarrollo del

establecimiento.

8. Mantener y desarrollar sistemas de gestión de satisfacción usuaria, que incluyen entre otros, sistemas de medición, gestión de mejoras y solución de reclamos y sugerencias.
9. Liderar la transformación de la cultura organizacional, con el propósito de otorgar una atención de calidad y de satisfacción usuaria.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la director/a del Hospital San José deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Conducir el establecimiento hacia el cumplimiento de las exigencias de Autogestión en Red, con sistemas adecuados de medición de costos, de calidad de atenciones, de satisfacción usuarios y de cumplimiento de las garantías GES y No GES comprometidas con Fondo Nacional de Salud (FONASA) y el Gestor de Red.
2. Desarrollar y ejecutar un plan de trabajo focalizado en el clima laboral, el compromiso institucional de sus funcionarios y la búsqueda de los mejores resultados, utilizando mecanismos técnicos de evaluación.
3. Lograr un mejoramiento del desarrollo productivo que el establecimiento debiera alcanzar, en pro de reducciones de las brechas de equidad tanto en el acceso como en el impacto sanitario, con los estándares técnicos requeridos.-
4. Cumplir con las metas presupuestarias comprometidas y de disciplina financiera a través de eficiencia en los gastos, de la mejora en la generación de ingresos propios y negociaciones con entidades financiadoras.
5. Liderar la implementación de tecnologías de información priorizados por el establecimiento y el gestor de redes, para mejorar los procesos de atención y de gestión de la red asistencial.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El modelo de EAR (Establecimiento Autogestionado en Red) busca darle sentido a la descentralización de la Red Asistencial, para pasar de la respuesta tradicional de la oferta de prestaciones a la repuesta desde la demanda y asumir la Cartera de Servicios y la Programación en Red en el marco del Consejo de Integración de la Red Asistencia (CIRA). A su vez, el modelo EAR busca implementar la descentralización al interior de los establecimientos en los Centros de Responsabilidad y gestionar sus recursos clínicos en función de las necesidades de salud de la población.

El sector Salud se define actualmente como un agente de desarrollo del país, en el que se han producido importantes transformaciones a nivel epidemiológico y demográfico. En tal sentido, la modernización del Estado y la Reforma de la Salud, actual ley de autoridad sanitaria, constituyen ejes centrales del quehacer de los Servicios de Salud, en tanto deben ajustar su gestión a los principios de equidad, solidaridad, calidad y participación que emanan de las políticas ministeriales de salud, actuando como gestores de las redes asistenciales de salud.

En este marco, el Servicio de Salud Metropolitano Norte tiene la función de articular, gestionar y desarrollar la Red Asistencial a su cargo, que posee la particularidad de contar con 4 Hospitales Auto gestionados en red, y con una extensa Red de Atención Primaria. Es así que, debe realizar todas las acciones necesarias para asegurar la coordinación, colaboración y complementariedad de cada integrante de su red para la ejecución de acciones integradas de fomento, protección, recuperación y de rehabilitación para resolver de manera efectiva las necesidades de salud de la población.

La Red del Servicio de Salud Metropolitano Norte cuenta con: 3 hospitales (Hospital San José, Hospital de Niños Dr. Roberto del Río y Hospital Comunitario de Til Til), 2 Institutos (Nacional del Cáncer y Psiquiátrico Dr. José Horwitz Barak) y 1 Centro de Diagnóstico Terapéutico (CDT) Eloísa Díaz.

El Complejo Hospital San José, es un establecimiento integrante de la red de atención de Salud del Servicio de Salud Metropolitano Norte.

Durante el año 1994, el Hospital San José comenzó la implementación del proyecto de reposición hospitalaria con la creación de la Unidad de Paciente Crítico (UPC), que junto a la creación de la unidad de emergencia, el año 1995, lo transformaron en un hospital de alta complejidad. En el periodo 1994 -1999 se da inicio y se plasma la reposición de sus nuevas dependencias. Este nuevo edificio lo sitúa en una condición de alto privilegio para el desarrollo de una Medicina con mayores accesos a la tecnología, pero que no ha sido apropiadamente conducida, observándose crecimientos inorgánicos que no responden a demandas exigidas.

Las comunas que conforman su área de influencia son: Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura, Colina, Lampa y Til-Til, de cuyas municipalidades dependen 20 consultorios de atención primaria y 8 servicios

de atención primaria de urgencia en salud (SAPU).

La demanda de atención por comunas, se ve reflejada a través de los egresos hospitalarios, siendo éstos principalmente de las comunas de Recoleta y Conchalí, seguidos de Quilicura, Colina, e Independencia.

Respecto a su dotación total actual, aproximadamente el 35% de su personal médico trabaja en sistema de turnos de urgencia. Cabe consignar que el establecimiento posee un alto nivel de organización gremial.

Chile enfrenta tres desafíos sanitarios fundamentales, los cuales deben ser considerados por el Director/a del Complejo Hospital San José, a saber:

- a) Enfrentar los desafíos derivados de los distintos cambios sociales y epidemiológicos que enfrenta la población adulta del territorio, conduciendo la oferta de servicios hacia esa demanda.
- b) Disminuir las desigualdades, mediante la identificación de las causas y sus soluciones acerca de los resultados sanitarios. Disminuyendo barreras al flujo de prestaciones (técnicas, sanitarias, sociales, económicas y culturales)
- c) Hacer frente a los bajos niveles de satisfacción usuaria percibidos por la comunidad hacia ese centro asistencial
- d) Colaborar activamente en la mantención, disminución o mejoría de los indicadores de salud del territorio del SSMN en que este establecimiento tenga ingerencia.
- e) Apoyar la alineación de la institución hacia las metas, planes y programas del gestor de red.

Asimismo debe tener visión humanitaria, marcos éticos apropiados, cuidando el desarrollo equilibrado del producto sanitario.

El Gestor de la Red (Dirección del Servicio) es el organismo que estructura, articula, gestiona y desarrolla la red asistencial. Tiene centros de complejidad diversa y sistemas de referencia y contra-referencia orientados a las necesidades de los usuarios. Cumple planes y programas del Ministerio de Salud y tienen un Consejo de Integración de la Red Asistencial (CIRA) y Consejo de Coordinación Regional de Servicios de Salud. Disponiendo de tres niveles de Atención.

En este marco si bien el Hospital Autogestionado, funciona de manera descentralizada en relación al Servicio de Salud, desarrolla las actividades asistenciales que determine el Gestor de la Red para atender a los beneficiarios de las leyes 18.469 y 16.744, debiendo mantener sistemas de información compatibles, medir costos, calidad de atención, satisfacción de usuarios y deben entregar información estadística. Existirán un Consejo Consultivo de los Usuarios y un Consejo Técnico.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Metropolitano Norte, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a de Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a de Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a de Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría del Servicio de Salud

- Director/a Hospital San José
- Director/a Hospital Roberto del Río
- Director/a Instituto Psiquiátrico
- Director/a Instituto Nacional del Cáncer
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Médico Hospital San José
- Subdirector/a Médico Roberto del Río
- Subdirector/a Médico Instituto Psiquiátrico

## BIENES Y SERVICIOS

Los bienes y servicios más representativos entregados por el/la Director/a del Hospital San José son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	AÑOS		
	2009	2010	2011
Medicina Interna	4,658	3,785	3,244
Cirugía	21,802	23,055	22,110
Pediatría			
Ginecología	15,173	14,032	15,754
Obstetricia	23,378	21,409	20,823
Oftalmología	29,003	24,341	26,295
Nº Total Consultas Realizadas	236,158	234,011	234,549
Promedio Atención Médica Diarias	984	975	977
Consultas nuevas	39,556	36,319	29,877
Nº Consultas de Profesionales No Médicos	216,676	208,557	129,256

<b>Exámenes de Laboratorio</b>	1,703,682	1,952,566	2,643,890
<b>Exámenes de Imagenología</b>	157,132	145,738	153,610

INDICADORES HOSPITALARIOS			
Nº de Camas	556	556	556
Egresos	30	28,980	29,027
Promedio Días Estada	6,6	6,7	6,8
Índice Ocupacional	93,9	92,3	92,3

Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Norte, 2011 / Hospital san José



**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo directo de trabajo del director/a del Hospital San José está conformado por:

- El/la subdirector/a médico del Hospital San José, le corresponde asesorar y colaborar con el Director en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de Salud, y en la supervisión de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento.
- El/la subdirector/a administrativo/a del Hospital San José, le corresponde asesorar y colaborar con el Director en la gestión administrativa del establecimiento en materias relativas a orientación médica y estadísticas; personal y bienestar; asuntos contables y financieros; de recursos físicos y abastecimiento; de alimentación; de farmacia y prótesis; de esterilización, de servicios generales, de seguridad, y emergencia y demás aspectos que le competen.
- El/la Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de las Personas del Hospital San José, le corresponde realizar una gestión descentralizada, participativa y motivadora del Recurso Humano del Establecimiento, dando el soporte requerido por la organización y sus unidades funcionales. Debiendo diseñar, perfeccionar y aplicar políticas de gestión y desarrollo del Recurso Humano y el plan anual de Capacitación, los cuales deben ajustarse a lo establecido en la normativa y en concordancia con la Red.
- Los jefes de los centros de responsabilidad, Clínico Quirúrgico, Clínico Médico, Apoyo Clínico, Recursos Humanos, Finanzas y Comercialización y Responsabilidad Logística.
- Los jefes de las unidades dependientes, docencia, auditoría, calidad e infecciones intrahospitalarias, gestión del cuidado y Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (O.I.R.S).

**CLIENTES INTERNOS**

El/la director/a de Hospital San José, se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo directo con:

- La Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Norte, 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.
- Además, deberá relacionarse y participar con los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos son:

- La población usuaria del hospital.
- Directivos de la red asistencial: Directores de los establecimientos de salud de la red del Servicio de Salud Metropolitano Norte, directores de departamentos de salud y corporaciones municipales de salud, los directores de consultorios y postas municipales de salud.
- Los directores y/o representantes legales de establecimientos privados de salud e instituciones de educación superior (Universidades, Institutos Profesionales) con las cuales se mantienen convenios docentes asistenciales.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Metropolitano Norte y su red asistencial en atención primaria.

**DIMENSIONES DEL CARGO\***

Nº personas que dependen directamente del cargo	<b>2036</b>
Dotación total del hospital	<b>2036</b>
Personal honorarios del hospital	<b>519**</b>
Presupuesto que administra	<b>\$ 42.909.309.000</b>
Presupuesto del Servicio**	<b>\$ 134.726.765.000</b>

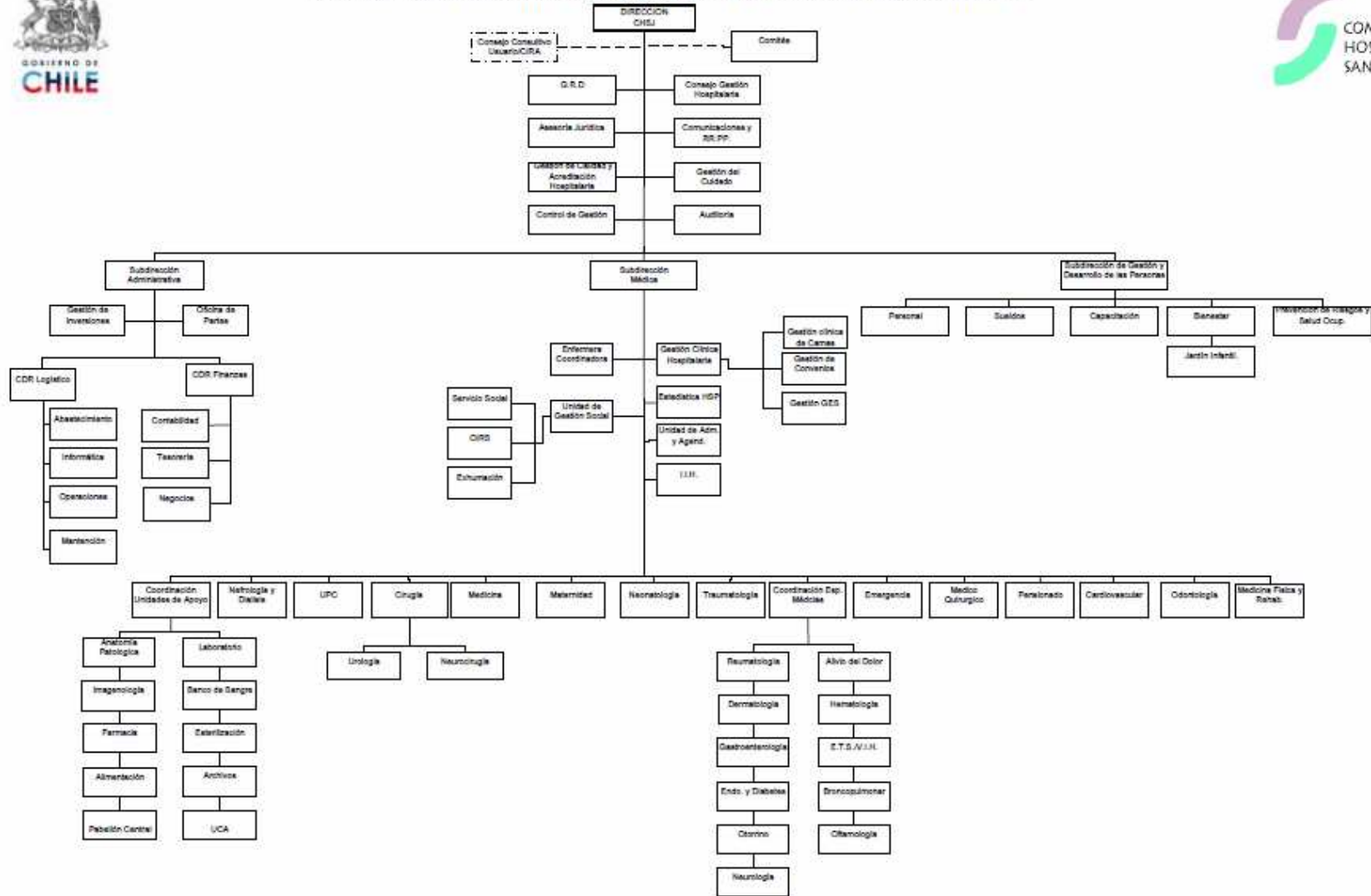
\*Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Norte. Fuente: Presupuesto 2012, Marco Servicio de Salud [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

\*\* Fuente: Hospital San José (planilla pagada mes de febrero).

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA ORGANIZACIONAL COMPLEJO HOSPITALARIO SAN JOSE



**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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.093.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.184.170.-	\$1.638.127.-	\$3.822.297.-	\$3.106.334.-
	Meses con bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.912.380.-	\$2.184.285.-	\$5.096.665.-	\$3.976.855.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.397.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.173.798.-	\$1.630.348.-	\$3.804.146.-	\$3.092.721.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.093.000.-</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 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.

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

## 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. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).