

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-03-2015

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

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por este 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: Artículo 2, del D.F.L. N° 13, de 18 de Julio de 2008, del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

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

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
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, en concordancia con las políticas públicas emanadas por el Ministerio de Salud y los principios de la reforma de la salud y del trabajo en red.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, 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.

Habilidad para tomar decisiones oportunas, en el ámbito de su competencia, coordinando todos los procesos de gestión administrativa que garanticen el equilibrio y control financiero, las inversiones del Servicio de Salud Coquimbo y los procesos de normalización y acreditación.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o de 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 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 alianzas estratégicas, estableciendo coordinaciones fluidas, efectivas y oportunas con los directivos del servicio, como también otros actores locales y de la red asistencial, potenciando la complementariedad.

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, asegurando la continuidad en el servicio y cumpliendo con estándares acordes al 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.

Habilidad para cohesionar a los equipos bajo su dependencia, movilizándolos hacia un trabajo transversal a nivel de redes internas y externas, así como también fortaleciendo una visión colectiva que potencie a la red de salud en su globalidad.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión y administración en organizaciones acordes a las características del cargo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Recursos financieros.
- Recursos físicos.
- Proyectos de inversión.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Coquimbo
Dependencia	Director/a Servicio de Salud Coquimbo
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coquimbo

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN	Al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Coquimbo le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y supervisar la de los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de su competencia, coordinando todo el proceso técnico administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del servicio, y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigentes.
---------------	--

FUNCIONES ESTRATÉGICAS	<p>Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Coquimbo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir al proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa y financiera, con el objeto de cumplir con los objetivos sanitarios. 2. Asesorar administrativamente al Director del Servicio y a los establecimientos de salud pertenecientes a la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo, en las distintas áreas de su competencia. 3. Elaborar la propuesta presupuestaria anual y proponer su distribución entre los establecimientos autogestionados y dependientes, para garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles del Servicio, en materias de disciplina financiera, desarrollo de proyectos de inversión, tecnologías de información y logística. 4. Liderar la ejecución de funciones administrativas, a través de la implementación de políticas y estrategias específicas en los establecimientos de la Red, destinadas a lograr una mayor calidad de los servicios prestados, favoreciendo la coordinación de los establecimientos de la Red de Salud Coquimbo.
-------------------------------	--

5. Liderar y generar las condiciones necesarias para ejecutar e implementar el proceso de planificación, desarrollo y evaluación, en materias relacionadas con presupuesto, inversión, logística y desarrollo institucional. A la vez, ejecutar la cartera de inversiones, participando activamente en la creación de nuevos proyectos.
6. Colaborar con el proceso de cambio cultural de la organización en relación a la autogestión y acreditación de los establecimientos, con el propósito de mejorar la calidad de la atención y la satisfacción usuaria.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Mejorar la gestión de los recursos físicos y financieros disponibles en el servicio, con el fin de facilitar la actividad clínica productiva.</p>	<p>1.1. Diseñar e implementar un modelo de control de gestión que asegure la ejecución eficiente del presupuesto, el equilibrio financiero, la ejecución de obras civiles y el cumplimiento de las metas de gestión, con énfasis en el desarrollo de proyectos de inversión de los hospitales dependientes.</p> <p>1.2. Colaborar en la generación de estrategias de coordinación entre el área clínica y administrativa, para fortalecer el desarrollo de la institución.</p>
<p>2. Cumplir, en el ámbito de sus competencias, con la cartera de inversiones programada, reduciendo los déficits de la Red Asistencial en materia de estructura y equipamiento de los establecimientos.</p>	<p>2.1. Desarrollar estrategias que permitan implementar los planes de inversión hospitalaria, en los cronogramas definidos, para los establecimientos emblemáticos de la red y reiniciar las obras de construcción (Hospital de Salamanca y CESFAM de Illapel), coordinando a los diferentes actores públicos y privados, fortaleciendo la participación social.</p> <p>2.2. Implementar los planes de inversión de atención primaria (SAR, CECOSF, CESFAM, entre otros) acorde al cronograma definido, generando estrategias de coordinación entre los diferentes actores públicos y privados, fortaleciendo la participación social.</p> <p>2.3. Generar un plan que permita conformar y liderar equipos técnicos apropiados para la implementación de la cartera de inversiones.</p>
<p>3. Mejorar los procesos administrativos de apoyo al área clínico-asistencial, optimizando la gestión continua, en todos los niveles de la institución, en beneficio de la calidad de atención a los usuarios.</p>	<p>3.1. Generar un plan de acción que permita implementar los proyectos de actualización tecnológica, relacionado con la prestación y producción clínica de la red, acorde a las orientaciones ministeriales.</p> <p>3.2. Implementar planes de mejora de infraestructura, equipamiento e insumos para el mejoramiento y acceso de la atención al usuario.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Coquimbo es uno de los 29 Servicios de Salud del país, de carácter autónomo que tiene la responsabilidad de velar por la salud de los 759.591 habitantes de la región, alcanzando los 580.195 beneficiarios, con un 11,4% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento producto de los índices de inmigración experimentados en la zona.

La Región de Coquimbo, donde se inserta el Servicio de Salud Coquimbo, está integrada por 15 comunas, distribuidas en tres provincias: Elqui, Limarí y Choapa, con una superficie de 40.707 Km². Se caracteriza geográficamente por ser una zona de valles transversales y por la irregularidad en la ocurrencia de las precipitaciones.

El Servicio cuenta con 9 hospitales, distribuidos de la siguiente manera:

- Hospitales de Alta Complejidad: Hospital de Coquimbo, Hospital de La Serena y Hospital de Ovalle.
- Hospital de Mediana Complejidad: Hospital de Illapel.
- Hospitales de Baja Complejidad: Hospitales de Vicuña, Andacollo, Combarbalá, Salamanca y Los Vilos.

Formando parte del Sistema de Nacional de Servicios de Salud en la Región de Coquimbo, existen consultorios generales bajo la administración municipal, según el siguiente detalle:

- 12 Centros de Salud Familiar.
- 10 Centros de Salud Rurales.
- 100 Postas de Salud Rural.
- 224 Estaciones Médico Rurales.
- 5 CECOSF.

Los hospitales de La Serena y Coquimbo, han tenido un desarrollo complementario, de modo que la integración funcional de los dos centros asistenciales permite que se comporten como un hospital de complejidad mayor que aquella que alcanzan por separado, ya que en conjunto cuentan con todos los servicios clínicos y unidades de apoyo que caracterizan a un hospital alta complejidad.

El Hospital de La Serena dispone de atención en todas las especialidades básicas además de oftalmología, urología, otorrinolaringología, psiquiatría ambulatoria, insipiente y proyectado polo de desarrollo oncológico, la UCI adulto, coronaria, la UCI neonatal regional. Mientras que el Hospital de Coquimbo, cuenta con las cuatro especialidades básicas además de los servicios de Traumatología, Neurocirugía, Dermatología, Psiquiatría Adulto e Infante Juvenil, Cirugía Infantil, Neurología, Fisiatría, Dermatología y Unidad de Diálisis. Un aspecto relevante, es que el Hospital San Pablo de Coquimbo se ha transformado en un centro de procuramiento con reconocimiento nacional de la Corporación Nacional de Trasplante, constituyéndose en uno de los centros de salud con uno de los más altos porcentajes de trasplante de órganos.

Durante el año 2011 se firmó el Convenio de Programación de Salud 2011-2018 entre el Gobierno Regional y el Ministerio de Salud. Este contempla la construcción del nuevo Hospital de Ovalle para la provincia de Limarí, la normalización de tres Hospitales, la construcción y/o reposición de 18 Centros de Salud Familiar, el mejoramiento de 4 Hospitales de Baja complejidad, consultorios y postas rurales, la construcción y/o reposición de 11 postas de salud rural y la adquisición de equipos médicos, instrumental, ambulancias y vehículos de traslado de pacientes para Hospitales, consultorios y Postas de Salud Rural.

La consigna en la que se encuadra el desarrollo de los 22 proyectos de inversión que marcaron la gestión de los años previos del Servicio de Salud Coquimbo y que superaron los 17.000 millones de pesos, es avanzar en el desarrollo integral de la red y entregar un mejor servicio a los usuarios del sistema público de salud de la región.

En relación a los proyectos de inversión más relevantes de los que se hará cargo la Subdirección Administrativa, se encuentra el reinicio de las obras del Hospital Comunitario de Salamanca y del CESFAM de Illapel, las cuales se encuentran detenidas desde el 2014 la primera y

del 2013 la segunda, estimándose el reinicio de obras para el 2015.

Los dos proyectos más importantes para la red asistencial del Servicio de Salud Coquimbo para el periodo 2015-2018 lo constituye la Reposición del Hospital de Ovalle con un presupuesto de más de \$69.000.000.000.- y el CDT del Hospital La Serena con un presupuesto inicial aprox. de \$ 54.000.000.000.-

Finalmente, cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Coquimbo corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a de Hospital de La Serena
- Director/a de Hospital de Ovalle
- Director/a de Hospital de Coquimbo
- Director/a de Hospital de Illapel
- Subdirector/a Médico Hospital de La Serena
- Subdirector/a Médico Hospital de Coquimbo

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	2012	2013	2014
Consultas de urgencia	436.098	417.998	397.048
Consultas de especialidad médica	263.374	263.397	268.075
Partos	10.181	10.365	10395
Exámenes de laboratorio	2.725.555	2.811.209	2.746.962
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
	2012	2013	2014
Nº de Camas	958	975	968
Egresos	47.550	46.890	53.220
Índice ocupacional	74,64	76,16	76,72
Promedio días estada	5,3	5,44	4,8
Total intervenciones Quirúrgicas hospital	46.558	46.073	45.495*

Fuente: Sub Departamento Estadística y Gestión de la Información, Servicio de Salud Coquimbo.

*Las intervenciones quirúrgicas disminuyeron pues los pabellones de sus hospitales autogestionados estuvieron en mantención.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Subdirección Administrativa del Servicio de Salud Coquimbo está conformado por las jefaturas de los siguientes Subdepartamentos:

- Subdepartamento de Gestión Financiera: Monitorear la situación financiera del Servicio y proponer medidas de gestión y control para asegurar la sustentabilidad financiera del servicio y los establecimientos de la red y para mantener actualizada la información contable del servicio para la toma de decisiones.
- Subdepartamento de Gestión de Recursos Físicos: Identificar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial, definiendo orientaciones de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte, ajustando el diseño de nuevas estructuras y normalizaciones a guías y criterios de diseño vigentes, dentro del marco jurídico. Proponer, ejecutar y evaluar el programa de inversiones en recursos físicos que considere las necesidades en construcciones, remodelaciones, ampliaciones, habilitaciones, equipamiento y reparaciones de los establecimientos y dependencias del Servicio, efectuando seguimiento, control, inspección de obras, gestión de contratos y gestión financiera, asesorando a hospitales en temas atingentes a proyectos.
- Subdepartamento de Tecnologías de la Información: Elaborar y proponer anualmente un programa de inversiones en tecnologías de información que considere las necesidades de todos los establecimientos de la Red Asistencial, elaborando y proponiendo políticas y programas internos relacionados con la adquisición, administración y conservación del equipamiento necesario para el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos, en todos los establecimientos de la Red.

CLIENTES INTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Coquimbo se relaciona con el equipo directivo, especialmente con el Director del Servicio, en todas las materias que lo requiera.

A fin de establecer la articulación de la Red Asistencial del Servicio se relaciona con los siguientes clientes internos:

- Jefaturas y funcionarios de sus dependencias directas.
- Jefaturas del resto de la Dirección de Servicio.
- Directores y Subdirectores Administrativos de Hospitales de la Región.
- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio de Salud, con quien coordina los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos de la Red.
- Subdirector/a de Recursos Humanos, con quien se relaciona en las áreas asociadas a remuneraciones del personal y manejo presupuestario del área.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Servicio se relaciona con los siguientes clientes externos:

- Los/as usuarios/as del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes
- Fondo Nacional de Salud (FONASA), como principal asegurador de los beneficios del Servicio que financia las prestaciones de salud mediante convenios de producción y Superintendencia de Seguridad social.
- Autoridades locales, fundamentalmente con Alcaldes y Directivos de Corporaciones Municipales, particularmente en todo lo relativo a las transferencias de recursos que se realizan desde el nivel central a la Atención Primaria.
- Autoridades de Gobierno Regional (GORE), estableciendo relaciones de coordinación y gestión en temas relacionados a iniciativas de inversión.
- Representantes de los distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los establecimientos de la red.
- Ministerio de Salud y Subsecretaría de Redes Asistenciales en materias de presupuesto, reposición de equipamiento y expansión de los recursos humanos, entre otros.

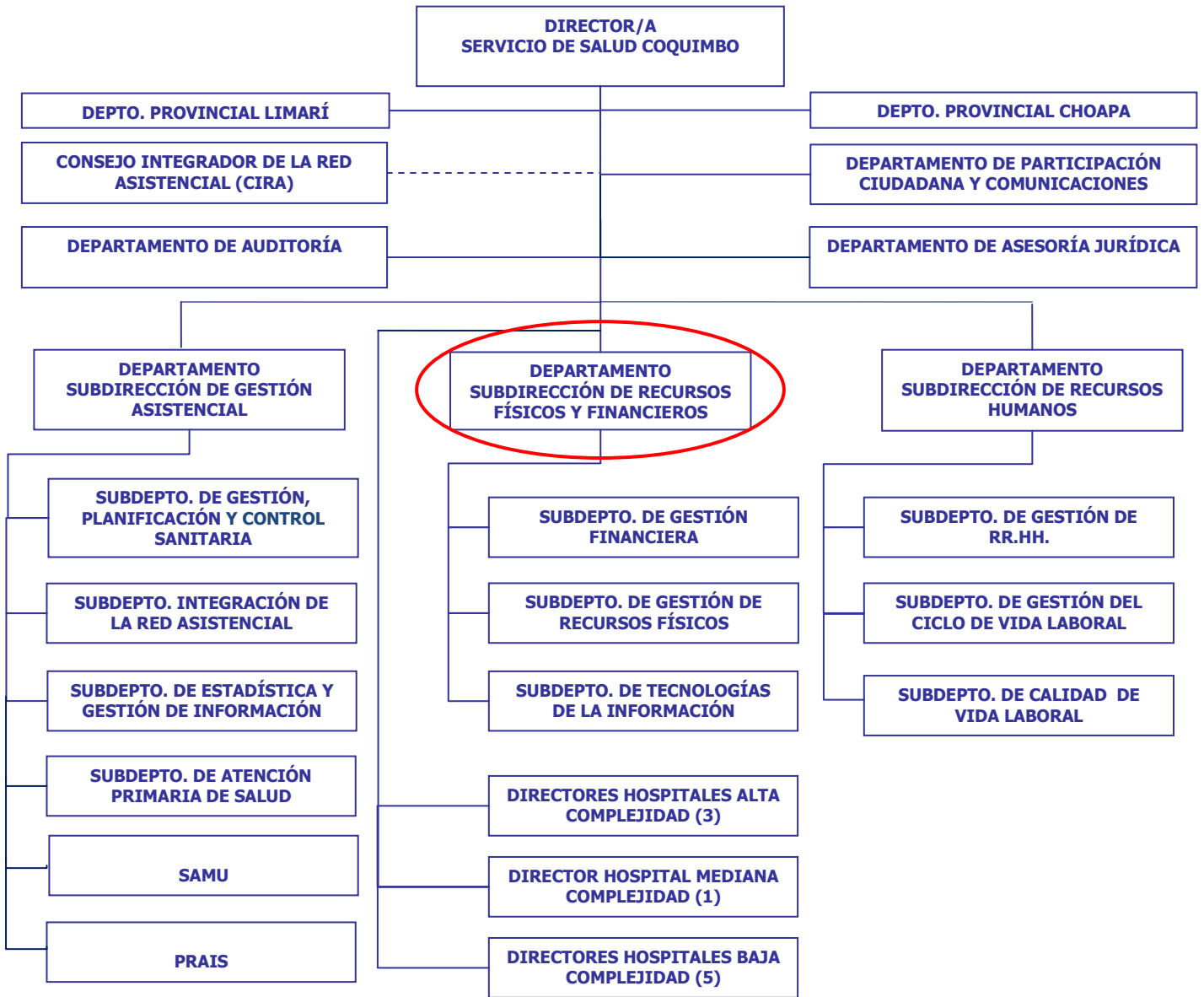
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	59
Dotación total del Servicio	3.893
Dotación honorarios	528
Presupuesto que administra,	119.874.659
Presupuesto del Servicio 2015	137.770.535

Fuentes:

Subdepto. Gestión de RRHH y Gestión Ciclo de Vida Laboral. SS. Coquimbo. Presupuesto vigente, Fuente: Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 3° 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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.701.000.-** para un no funcionario, 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.	\$2.758.670.-	\$1.793.135.-	\$4.551.805.-	\$3.715.988.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.660.043.-	\$2.379.028.-	\$6.039.071.-	\$4.751.125.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.061.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.745.821.-	\$1.784.784.-	\$4.530.605.-	\$3.701.233.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.701.000.-

***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 profesionales, de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

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

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

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

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. · Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva. La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo 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.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público 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.