

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 24-09-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau.

JEFE/A DEPARTAMENTO DE AUDITORIA SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE

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.

Fuente: Artículo N°2 del DFL. N° 36 del 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	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
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, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente, Ministerio de Salud y la reforma del sector.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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, contribuyendo con el logro de los objetivos y metas del establecimiento y la red asistencial.

Habilidad para visualizar el impacto de su gestión, determinando las metas y prioridades de su labor, orientando la acción, supervisando los plazos y resguardando los insumos requeridos para alcanzar los resultados con eficiencia y oportunidad.

Se valorará contar con experiencia de al menos de 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 y legitimidad a su gestión, administrando las variables y relaciones de su entorno. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar la gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

Habilidad para validarse con actores relevantes de la institución, en situaciones de mayor tensión, mostrando una acertada capacidad de decisión en contextos complejos, generando alternativas de resolución, desde su ámbito de competencia, que involucre el trabajo colectivo de la organización.

5. LIDERAZGO

Capacidad para dirigir y generar compromiso de su equipo de trabajo, de obtener el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

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 poseer conocimientos y/o experiencia en materias de auditoría y control de gestión a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia en materias de auditorías gubernamentales.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Jefe/a del Departamento de Auditoría, le corresponde asesorar al/a la Director/a del Servicio en materias relativas al control y evaluación de los procesos de orden asistencial, técnico-administrativo, financiero, patrimonial y de gestión. Para ello, debe realizar un examen crítico, sistemático, objetivo, periódico e independiente, acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente, a fin de velar por el logro de los objetivos institucionales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Auditoría, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer a la autoridad del Servicio, el Plan General y anual de Auditoría, como posteriormente su ejecución, en concordancia con los lineamientos emanados del CAIG (Consejo de Auditoría Gubernamental), Ministerio de Salud y de su respectiva Red Asistencial.

<ol style="list-style-type: none"> 2. Ejecutar las auditorías que se le encomienden, de acuerdo al plan anual y a las solicitudes del/de la Director/a del Servicio, velando porque exista el adecuado control y evaluación de los procesos técnico-administrativos, fiscalizando la adecuada implementación de la normativa vigente. 3. Auditar el proceso asistencial en la Red, de acuerdo a normativa legal vigente. 4. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de observaciones de auditorías realizadas por los respectivos organismos. 5. Auditar el proceso presupuestario financiero contable, de acuerdo a la normativa vigente. 6. Certificar el cumplimiento de los convenios de desempeño de los directivos, los Programas de mejoramiento de gestión del Servicio, y los convenios de desempeño colectivos de los funcionarios del Servicio. 7. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del Departamento, colaborando con las buenas prácticas laborales.
--

DESAFIOS DEL CARGO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Generar estrategias de gestión que potencien la oportuna aplicación y ejecución del plan anual de auditoría para la Red de Salud, en el ámbito de su competencia, de los establecimientos dependientes del Servicio, con el fin de organizar y coordinar eficientemente los recursos de su Departamento.</p>	<p>1.1. Elaborar Plan Anual de Auditoría y ejecutar en los plazos programados, considerando lineamientos gubernamentales, ministeriales e institucionales.</p> <p>1.2. Responder eficaz y oportunamente a auditorías de contingencia solicitadas por la Dirección del Servicio de Salud.</p>

<p>2. Fortalecer la gestión de auditoría liderando un equipo de trabajo interdisciplinario, ajustándose a los cambios y desafíos de la organización y de su entorno, de modo de asesorar a la Dirección del Servicio de Salud y de los establecimientos dependientes.</p>	<p>2.1. Elaborar una matriz de riesgo e implementar las auditorías correspondientes.</p> <p>2.2 Coordinar la red de auditores dependientes del Servicio de Salud.</p>
<p>3. Realizar seguimientos a planes de acción comprometidos por unidades auditadas, con el objeto de generar la mejora continua de los procesos.</p>	<p>3.1. Realizar seguimiento a planes de mejora solicitados producto de auditorías realizadas a nivel institucional.</p> <p>3.2. Elaborar una estrategia de control de gestión para que los Hospitales de la Red y la Dirección de Servicio elaboren e informen un plan de acción en función de observaciones emanadas de auditorías de la Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno y Ministerio de Salud.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente es un servicio Público descentralizado que integra la macrored de los 6 Servicios de la Región Metropolitana.

Por Decreto Ley N° 2.763 se crea el actual Sistema Nacional de Servicios de Salud del cual se estructura el Metropolitano Occidente, el que posee jurisdicción en la actualidad sobre 15 comunas, 5 de ellas de predominio urbano: Pudahuel, Renca, Cerro Navia, Quinta Normal y Lo Prado, y 10 con rasgos de ruralidad tales como Curacaví, María Pinto, Melipilla, San Pedro, Alhue, Isla de Maipo, Talagante, El Monte, Peñaflor y Padre Hurtado. La red asistencial está compuesta por 8 Establecimientos (San Juan de Dios, Dr. Félix Bulnes C., Instituto Traumatológico, San José de Melipilla, Talagante, Peñaflor, Curacaví y Centro de Referencia de Salud "SAG"); 33 Consultorios y 23 Postas.

Su misión es estructurar y coordinar la Red Asistencial para otorgar la salud con calidad, oportunidad, equidad, eficiencia y responsabilidad a los habitantes de la zona poniente de la Región Metropolitana. Su Visión es ser un servicio líder a nivel nacional que ha logrado un vínculo estrecho con su comunidad usuaria, a través de un conocimiento acabado de sus necesidades, una cobertura total y la masificación de estilos de vida saludables, a través de un equipo de excelencia, cohesionado y capacitado, además de una organización tecnologizada, con infraestructura necesaria, equilibrio financiero y que ha completado los procesos de normalización y acreditación.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente se caracteriza por ser una de las instituciones que posee mayor cantidad de población beneficiaria a nivel de país. Tiene una población que asciende a 1.154.285 personas, donde un 61.6% corresponde a población urbana y 38.4% corresponde a población rural. Del total de la población un 49.3% corresponden a hombres y un 50.7% a mujeres.

El Servicio de Salud Metropolitano Occidente cuenta con una importante Red de Urgencia con establecimientos de distinta complejidad y coordinados entre sí para derivar a cada paciente de acuerdo a su condición de salud.

Dentro de la red, se encuentra el Hospital San Juan de Dios, Hospital Base de alta complejidad del Servicio de Salud Metropolitano Occidente. En su calidad de hospital de mayor complejidad, cuenta con la mayoría de las especialidades, salvo traumatología, neurología, psiquiatría de adultos y radioterapia.

Adicionalmente, pertenece al Servicio de Salud Metropolitano Occidente el Hospital Dr. Félix Bulnes que es un establecimiento Autogestionado de alta complejidad, que realiza prestaciones en salud definidas en su cartera de servicios, en la modalidad de atención de urgencia, atención ambulatoria y atención cerrada.

La Red de Salud Occidente cuenta con dos centros de especialidad; Instituto Traumatológico, hospital público de alta complejidad, especializado en Ortopedia y Traumatología que funciona como centro de derivación nacional y regional de estas patologías y atiende población proveniente de las 15 comunas que componen la red de Salud Occidente y el Centro de Referencia de Salud, Dr. Salvador Allende Gossens, establecimiento de salud de nivel secundario que otorga atención ambulatoria y la realización de procedimientos diagnósticos y/o terapéuticos a una población cercana a los 500 mil beneficiarios.

El Departamento de Auditoría tiene la tuición del control interno, técnico y administrativo en los establecimientos de la Red Asistencial. Se caracteriza por su autonomía respecto de otros departamentos y dependencias del Servicio. Sin perjuicio de ello, el departamento realiza las actividades de control, fiscalización y evaluación previstas en los programas ministeriales relativos a la materia y se rige por normas y directivas impartidas por el Ministerio para la ejecución de esas acciones.

El Departamento de Auditoría tiene importantes desafíos en el ámbito preventivo, potenciando, de esta forma, la autogestión de los establecimientos de la red y apoyando los procesos de acreditación de los establecimientos. Este departamento es estratégico y da soporte para toma de decisiones directivas.

Así mismo, presta colaboración, que por medio del/de la Director/a del Servicio, puedan requerirle el Secretario Regional Ministerial o el Departamento de Inspección del Ministerio, para el ejercicio de sus funciones de fiscalización. Las relaciones del Departamento de Auditoría, en su carácter de oficina de control interno, con la Contraloría General de la República, se rigen por lo establecido en el artículo 18 de la Ley N° 10.336.

Los objetivos estratégicos de la dirección del servicio se enfocan a "Consolidar una organización claramente definida y estructurada, fortaleciendo la imagen del Servicio de Salud Metropolitano Occidente y desarrollando un sistema de mejoramiento continuo de la Red Asistencial".

Cabe mencionar algunos servicios sanitarios y bienes prestados por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente:

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE			
	2010	2011	2012
TOTAL EGRESOS	58.140	65.144	62.310
INDICE OCUPACIONAL	78,7	79,8	79,5
PROMEDIO DIA DE ESTADA	5,6	5,9	6,1
Nº CONSULTAS DE URGENCIA AÑO	467.061	459.529	462.324
Nº CONSULTAS DE ESPECIALIDADES AÑO	544.868	575.737	544.002
Nº PARTOS TOTALES AÑO	12.088	12.066	11.284
Nº TOTAL CESAREAS	5.209	5.436	5.217
% CESAREAS	43,1%	45,1%	46,2%
Nº INTERVENCIONES QUIRURGICAS MAYORES	34.303	37.425	37.044

Es importante mencionar algunos datos que dan cuenta de la complejidad del Servicio de Salud Occidente:

SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE		
POBLACION	MENOR DE 15	259.770
	MAYOR DE 15	898.116
Total		1.157.886
POBLACION FONASA	MENOR DE 15	219.827
	MAYOR DE 15	678.051
Total FONASA		897.878
INDICADORES EPIDEMIOLOGICOS	5 PRIMERAS CAUSAS DE MUERTE	1 Enf. Cerebrovasculares
		2 Enf. Isquémica del corazón
		3 Neumonías
		4 Enf. Del Hígado
		5 Diabetes Mellitus
ESPECIALIDADES EN CONSULTA	CON MAYOR TIEMPO DE ESPERA	1 Oftalmología
		2 Cirugía Adulto
		3 Traumatología
		4 Urología
		5 Neurología
CIRUGIAS CON MAYOR	TIEMPO DE ESPERA	1 Cirugía Adulto
		2 Urología
		3 Otorrinolaringología
		4 Cirugía de mamas
		5 Cirugía Vascular Periférica
CAMAS TOTALES 2012	X 1000 HAB.	1,52
Nº CAMAS INTENSIVAS ADULTOS	POR 100 MIL HAB	5,60
Nº CAMAS INTERMEDIAS ADULTOS	POR 100 MIL HAB	11,65
Nº CAMAS INTENSIVAS PEDIATRICAS	POR 100 MIL HAB.	5,91
Nº CAMAS INTERMEDIAS PEDIATRICAS	POR 100 MIL HAB.	11,83
CAMAS TOTALES 2012	1.366	
Nº CAMAS INTENSIVAS ADULTOS	38	
Nº CAMAS INTERMEDIAS ADULTOS	79	
Nº CAMAS INTENSIVAS PEDIATRICAS	13	
Nº CAMAS INTERMEDIAS PEDIATRICAS	26	

Existen proyectos de gran importancia para la Red de Salud Occidente, como son los proyectos de Normalización del Hospital San José de Melipilla, Hospital Félix Bulnes Cerda, Hospital de Peñaflor e Instituto Traumatológico.

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

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría
- Director/a Atención Primaria
- Director/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital San Juan de Dios
- Subdirector/a Médico/a Hospital San Juan de Dios
- Director/a Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Médico Hospital Félix Bulnes Cerda
- Subdirector/a Administrativo Hospital Félix Bulnes Cerda
- Director I. Traumatológico
- Subdirector/a Médico I. Traumatológico
- Director/a Hospital Melipilla
- Subdirector/a Médico Hospital de Melipilla
- Director/a Hospital Talagante
- Subdirector/a Médico Hospital de Talagante
- Director/a Hospital de Peñaflor
- Subdirector/a Médico Hospital de Peñaflor
- Director/a Hospital Curacaví

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los servicios del Departamento de Auditoría del Servicio de Salud Metropolitano Occidente son:

1. Coordinar la elaboración del mapa de riesgo de los Servicios de la Red.
2. Auditorías solicitadas durante cada año por el Consejo de Auditoría General de Gobierno, de acuerdo a los Objetivos Gubernamentales.
3. Auditorías Ministeriales, que corresponden a aquellas solicitadas expresamente por el Ministerio de Salud tanto en el ámbito asistencial como administrativo-financiero.
4. Auditorías Institucionales, que corresponden a aquellas solicitadas por el/la directora/a del Servicio o aquellas que responden a la programación anual del Departamento, tanto en el ámbito asistencial como administrativo financiero, como las auditorías de contingencia de acuerdo a las necesidades del Servicio.
5. Seguimiento de informes de Contraloría General de la República en otras materias, para cautelar el cumplimiento de las indicaciones efectuadas por dicho organismo.
6. Actuar como ministro de Fe de la entrega de los cargos de dirección de salud de los distintos establecimientos del Servicio.
7. Elaboración de informes de auditoría de eventos adversos del servicio de salud, que corresponden a lesiones a complicaciones involuntarias que ocurren durante la atención en salud que pueden conducir a la muerte, incapacidad o deterioro en el estado de salud, demora del alta, prolongación del tiempo de hospitalización e incremento del costo.
8. Auditorías solicitadas por el Consejo de Transparencia, el que supervisa el cumplimiento de la ley 20.285 sobre acceso a la información pública, realizándose en dos oportunidades al año.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del/de la Jefe/a del Departamento de Auditoría está conformado por 7 funcionarios de diversos ámbitos, tales como, Ingeniería Comercial, Enfermería, Contabilidad, Ingeniería en Administración y Medicina.

Este equipo mantiene relación directa y constante tanto con los Departamentos propios de la Dirección Servicio, como de los establecimientos que componen la Red Occidente, en su función de fiscalizar, controlar y evaluar 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 Jefe/a Departamento de Auditoría se relaciona directamente con:

- El/La Directora/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional.
- Subdirector/a de Gestión Asistencial, Subdirector/a de Recursos Humanos, Subdirector/a Administrativo/a y Director/a Atención Primaria, principalmente asesorando la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para el Servicio de Salud en materias de orden asistencial, técnico-administrativo, gestión financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.
- Jefe/a de Asesoría Jurídica, jefes de departamento, profesionales de apoyo y directivos de establecimiento de la Red Asistencial. Ello lo relaciona con la administración de los establecimientos dependientes y administradores de la Atención Primaria de Salud Municipal, con el fin de evaluar y controlar el cumplimiento de convenios según normas y políticas del Ministerio de Salud.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Jefe/a Departamento Auditoría trabaja coordinadamente con:

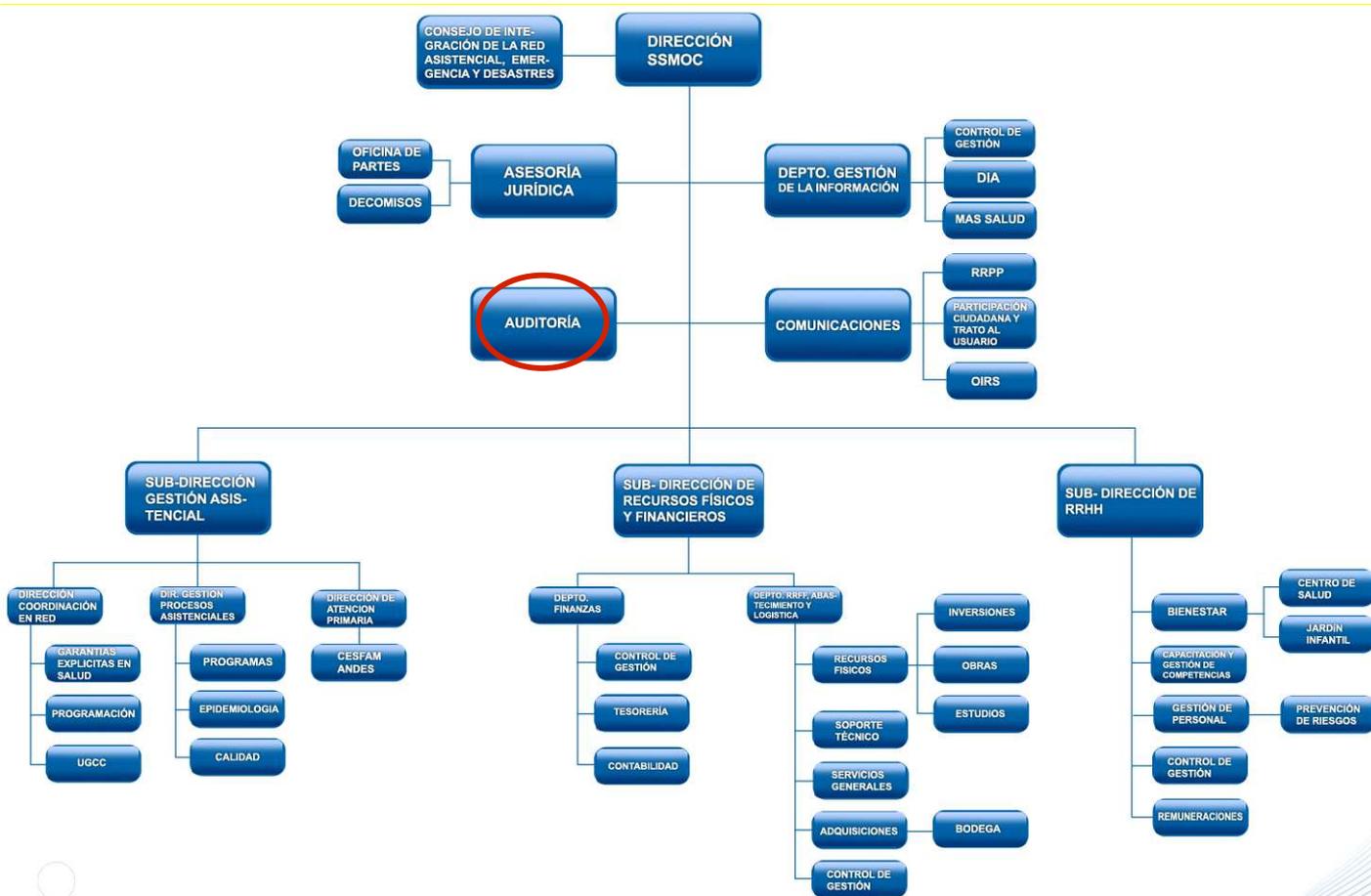
- El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10.336 de la Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, Nacional y Regional, y la Superintendencia de Salud, además de acoger los requerimientos de las distintas autoridades nacionales, regionales y comunales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	7
Dotación total del Servicio	6.031
Personal honorarios Dirección	54
Presupuesto que administra	No administra
Presupuesto del Servicio 2013	\$186.548.369.000.-

*Fuente: Servicio de Salud Occidente 2013 www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.021.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.293.378.-	\$1.376.027.-	\$3.669.405.-	\$3.034.791.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.057.999.-	\$1.834.800.-	\$4.892.799.-	\$3.951.224.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.340.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.282.488.-	\$1.369.493.-	\$3.651.981.-	\$3.021.373.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.021.000.-

***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.

9. 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.
- 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 este sea renovado.