

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-11-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Rocco

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A  
HOSPITAL GUSTAVO FRICKE  
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR - QUILLOTA**

### 1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 15 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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
5. LIDERAZGO	20%
6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
7. 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 Viña del Mar Quillota, 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, 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 desarrollar estrategias de colaboración internas y externas, en relación al proceso de normalización y reposición del hospital, velando a la vez por el equilibrio financiero de la institución, que contribuyan al resguardo de los procesos de autogestión y acreditación de calidad del Hospital Gustavo Fricke, logrando compatibilizar dichos objetivos con el proceso de adecuación de la infraestructura hospitalaria actualmente en curso.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas.

### **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.

Habilidad para comunicar oportuna y efectivamente estrategias que faciliten su gestión institucional, abordando situaciones críticas, fortaleciendo alianzas entre el área administrativa y clínica de la organización, así como también de la red Viña del Mar Quillota.

### **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, garantizando la continuidad de los servicios entregados.

### **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 orientar y fortalecer a los equipos bajo su dependencia, en función de la misión de la organización, convirtiéndose en un soporte transversal para todas las unidades de la institución.

## **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 financiera y/o administración presupuestaria en organizaciones acordes a las características de la institución, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:

- Ámbito de la salud.
- Tecnologías de la información.
- Gestión de compras.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
Dependencia	Director/a del Hospital Gustavo Fricke
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Viña del Mar

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Gustavo Fricke le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del establecimiento y orientar e incorporar materias afines a su competencia, y de esta forma contribuir en el logro de los objetivos y metas del hospital; Implementando a la vez, políticas estratégicas para la institución, asegurando acciones de calidad y ejecutando un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa y financiera.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a de Hospital le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la gestión de los recursos físicos, tecnológicos y financieros del establecimiento, con la finalidad de entregar un servicio de calidad tanto a los usuarios externos como internos al recinto, supervisando y controlando las tareas de su competencia, y resguardando la probidad administrativa, de acuerdo a las directrices del servicio de salud
2. Asesorar al Director del establecimiento en las distintas áreas de su competencia, proporcionando información para el proceso de toma de decisiones, en el marco de la legalidad vigente.
3. Proponer al equipo directivo estrategias y programas para asegurar la calidad y continuidad operativa del establecimiento, mediante la implementación de procesos logísticos, de abastecimiento y la optimización de recursos financieros, en función de las políticas y directrices del Servicio de Salud.
4. Establecer los mecanismos y procedimientos de control de gestión de su área de responsabilidad, produciendo información de evaluación para el análisis de la gestión y la toma de decisiones.
5. Generar y fortalecer la recaudación de ingresos propios producto del uso de los recursos, la infraestructura, tecnología y capacidad técnica disponible, resguardando la atención de los beneficiarios de la red.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Mejorar y fortalecer los procesos de gestión en materias relacionadas con presupuesto y equilibrio financiero del establecimiento.</p>	<p>1.1. Elaborar e implementar un plan estratégico y operativo para la gestión de los recursos financieros para dar cumplimiento a la regla de equilibrio Financiero.</p> <p>1.2. Desarrollar y fortalecer procesos de Costeo de los principales productos entregados por el establecimiento, contribuyendo así una mejor asignación de los recursos.</p> <p>1.3. Generar un plan de trabajo que permita el devengamiento y pago oportuno de proveedores, la recuperación de las cuentas por cobrar, los copagos de prestaciones y los subsidios por las licencias médicas.</p>
<p>2. Incrementar la eficiencia en plan de compras.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar el plan anual de compras (PAC) aplicando criterios de agregación de compras y generación de economía de escalas.</p> <p>2.2 Generar un plan operativo para asegurar el estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las comprar públicas.</p> <p>2.3 Apoyar la disminución de los tiempos de espera, mediante el diseño y ejecución de un eficiente plan compra de prestaciones médicas.</p> <p>2.4 Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en el establecimiento, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos y la satisfacción usuaria.</p>
<p>3. Actualizar y optimizar los sistemas de información y tecnología, en línea con el Servicio de Salud, que permitan el uso y control eficiente de los recursos, y mejorar los procesos clínicos asistenciales y administrativos.</p>	<p>3.1 Implementar el Plan Informático que facilite la integración de las tecnologías de la información al modelo de gestión y atención del establecimiento.</p> <p>3.2 Generar estrategias para fortalecer la Automatización de todos los procesos administrativos.</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 resolutoria 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 resolutoria.

El Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota tiene una extensión geográfica de 7.506 km<sup>2</sup> y cuenta con una proyección de población INE de 1.057.885 habitantes.

La población inscrita validada de FONASA en Establecimientos de Atención Primaria Municipal, dependiente de Servicio de Salud y delegados asciende a 778.669 personas inscritas.

La división política administrativa y la extensión del territorio del Servicio plantea un desafío para la integración de la red: 3 provincias, 18 Comunas, correspondientes a las provincias de Petorca, Quillota y Valparaíso; esta última, compartida con el Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio.

El Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, tiene como misión “gestionar y liderar la articulación y desarrollo de la Red Asistencial y macroredes que lo integran, para responder en forma equitativa, oportuna, eficiente, eficaz y de calidad a la demanda de los usuarios, a través de acciones integrales de salud”.

El Servicio quiere ser un Gestor de Redes Asistenciales de excelencia que asegure una atención de salud integrada con equipos humanos

multidisciplinarios, motivados, comprometidos y competentes velando por los principios de equidad, solidaridad, participación y calidad para lograr los objetivos sanitarios locales, regionales y nacionales.

En efecto, el Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota, se estima concentrará más del 20% del financiamiento de inversión del plan nacional de construcción de hospitales, el cual contempla la construcción de los Hospitales: Marga-Marga, Biprovincial Quillota-Petorca y el Hospital Gustavo Fricke.

La red de salud del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota está integrada por:

Tipo de Establecimiento Viña del Mar - Quillota	Número
Posta de Salud Rural (PSR)	29
Clinica Dental Móvil	1
Consultorio de Salud Mental	2
Consultorio General Rural (CGR)	8
Consultorio General Urbano (CGU)	10
Centro Comunitario de Salud Familiar (CECOSF)	10
Centros de Salud Familiar (CESFAM)	26
Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU)	7
Centro de Salud Mental	1
Establecimiento Baja Complejidad	8
Establecimiento Alta Complejidad	3
<b>TOTAL ESTABLECIMIENTOS</b>	<b>105</b>

Los Hospitales asociados a esta red son:

1. H. Gustavo Fricke.
2. H. San Martín de Quillota.
3. H. de Quilpué.
4. H. de Petorca.
5. H. de Quintero.
6. H. de Cabildo.
7. H. de La Ligua.
8. H. de Limache.
9. H. de La Calera.
10. H. de Villa Alemana.
11. H. Geriátrico de Limache.

El Hospital Gustavo Fricke se encuentra ubicado en la provincia de Valparaíso, en la comuna de Viña del Mar.

Es el hospital base del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, por lo que su población beneficiaria asciende aproximadamente a 760.000 personas, correspondientes a las 18 comunas del área jurisdiccional del Servicio de Salud. Otorga atención de Especialidades a los beneficiarios del área de Viña del Mar y borde costero, cuya población es aproximadamente de 390.000 beneficiarios.

El Hospital es el centro de referencia de Subespecialidades para toda la

Red del Servicio de Salud. Otorga atención de paciente crítico pediátrico para los Servicios de Salud Viña del Mar Quillota y Aconcagua, de paciente crítico adulto para área costera y de paciente crítico neonatal para todo el servicio de salud. Corresponde a la macro red zona centro norte para cirugía cardíaca, y es el único centro hospitalario público que otorga la prestación trasplante cardíaco en el país (Macro red nacional trasplante cardíaco).

Cuenta con 440 camas, 12 pabellones quirúrgicos, consultorio de especialidades, urgencias, unidades de apoyo, base Servicio de Atención Médica de Urgencia (SAMU) y una dotación aproximada de 1700 funcionarios.

Asimismo, cuenta con atención de especialidades en medicina interna, cirugía, ginecología, obstetricia, pediatría, neonatología, neurología, psiquiatría, dermatología, fisiatría, urología, traumatología y oftalmología, y desarrolla las subespecialidades de: cardiología, gastroenterología, endocrinología, reumatología, neumología, nefrología, hematología e infectología tanto en adultos como en pediatría, asimismo cirugía de tórax y cardiovascular, vascular periférica, de cabeza y cuello, maxilofacial, coloproctológica, digestiva alta, cirugía y traumatología infantil.

Cuenta con unidades de apoyo como: laboratorio clínico, unidad de medicina transfusional, imagenología básica y compleja, farmacia, esterilización, anatomía patológica y pabellones quirúrgicos. Unidades de emergencia de adultos, pediátrica y gineco-obstétrica.

En su calidad de establecimiento de alta complejidad se enfrenta al desafío de la autogestión hospitalaria desde el año 2010, así como cumplir con las exigencias del proceso de normalización.

En el contexto del plan nacional de construcción de hospitales, se encuentra en ejecución la Etapa I, con una inversión sólo en obras civiles de más M\$ 85.000.000. Esta fase constructiva, se encuentra con un nivel de avance de un 30% en terrenos contiguos al actual Hospital, generando desafíos de operación y logística que ello supone.

Cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota están afectos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud
- Director/a Atención Primaria Subdirector/a Administrativo/a Hospital Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud
- Director/a Hospital Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Hospital Gustavo Fricke

- Director/a Hospital de Quillota
- Director/a Hospital de Quilpue
- Director/a Hospital Geriátrico Paz de la Tarde

## BIENES Y/O SERVICIOS

A continuación, como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que muestra la evolución de las actividades médicas del hospital Gustavo Fricke entre los años 2012 y 2014.

<b>ACTIVIDADES REALIZADAS HOSPITAL G. FRICKE AÑO 2012 - 2014</b>			
<b>Información de Actividades</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Días Cama Disponibles	166.241	164.160	165.974
Días Cama Ocupado	149.017	151.105	152.588
Días de Estada	148.341	150.881	152.567
Egresos	22.259	21.742	21.171
Total Consultas de Especialidad Realizadas	149.050	150.657	145.938
Partos sin cesáreas	1.655	1.654	1.776
Cesáreas	981	939	895
Pabellones Existentes	14	13	13
Intervenciones Quirúrgicas Mayores y Menores Realizadas	17.713	17.854	15.972
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	13.923	13.840	11.788
Actividad Valorizada (sin compras de servicios)	23.112.196.387	24.618.393.849	24.763.586.150

## EQUIPO DE TRABAJO

El Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Dr. Gustavo Fricke pertenece al equipo directivo del establecimiento; lo constituye junto al Director del Hospital, Subdirector médico, Subdirector de Gestión del Cuidado, Subdirector de Gestión del Usuario, subdirector de operaciones y subdirector de recursos humanos, éstos últimos creados recientemente, articulando la gestión directiva de todo el hospital.

Junto a los subdirectores asesora al director del establecimiento en todas las materias propias de la institución, como son el área asistencial, financiera, de apoyo logístico, recursos humanos, relaciones laborales y participación de la comunidad entre otras.

De acuerdo al organigrama, tienen dependencia directa e indirecta del Subdirector Administrativo, 113 personas correspondientes a los estamentos directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.

El Subdirector/a Administrativo/a constantemente participa en reuniones conjuntas con el director del hospital para tratar temas tanto del ámbito de

la gestión sanitaria como de administración de recursos.

#### CLIENTES INTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a deberá interactuar en forma continua con:

- Equipo Directivo: El/la Director/a del Hospital y el/la Subdirector Médico, Subdirector de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico, Subdirección de Gestión del Cuidado de Enfermedades, Subdirección de Operaciones y Subdirección de Recursos Humanos.
- Los/as Jefes de los Centros de Responsabilidad, Centros de Costos, Jefes/as de Servicios Clínicos, Jefes/as de Unidades de Apoyo y Jefes/as de Unidades técnicas y administrativas, en las materias de su competencia.

#### CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como principales clientes:

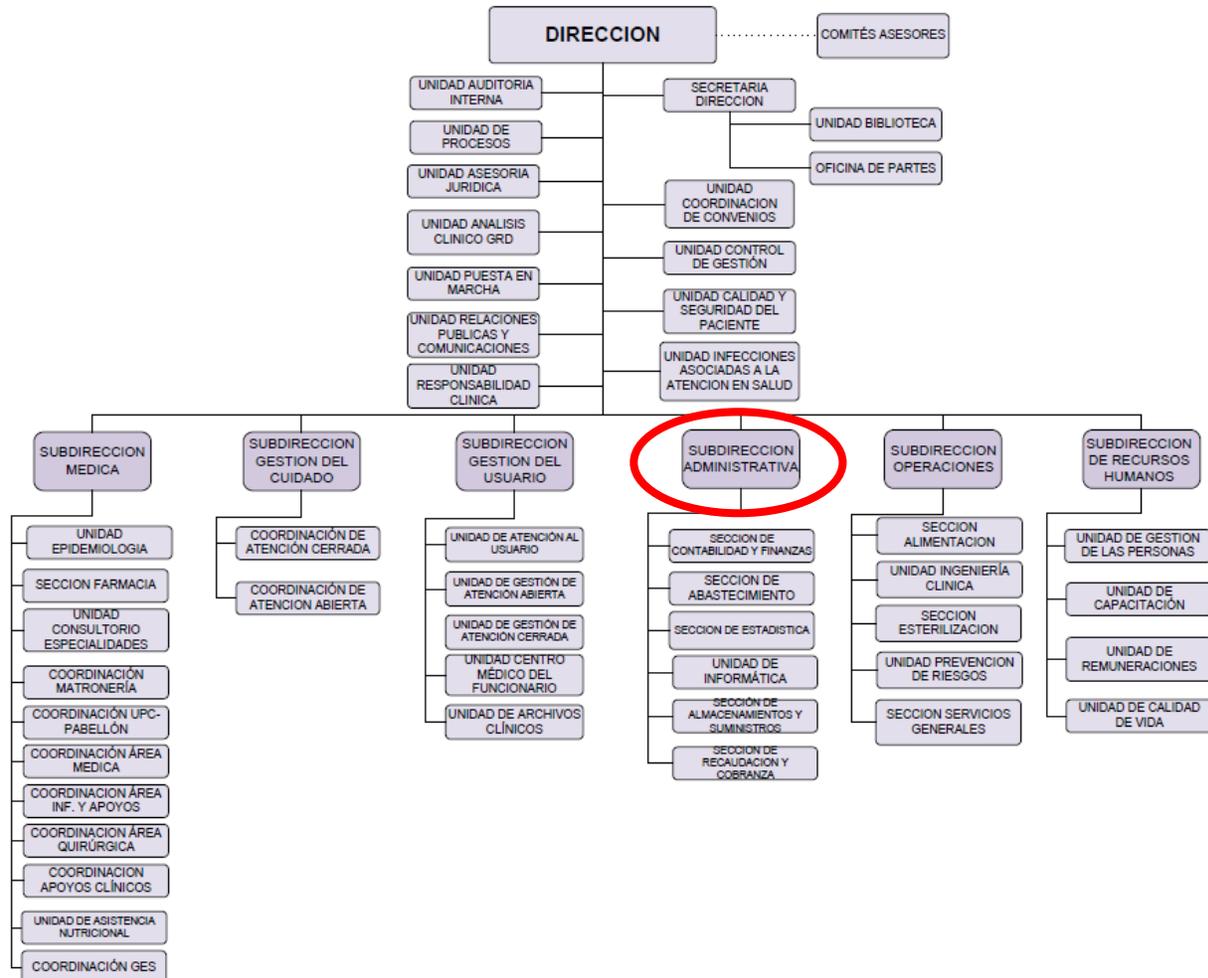
- **La población usuaria como su principal cliente:** el/la Subdirector/a Administrativo/a a través de los recursos que administra tiene responsabilidades relacionadas con la satisfacción de los usuarios del establecimiento.
- **Equipo Directivo y Jefes de departamentos a fines:** de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- **Contraloría General de la República:** se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en su proceso de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración pública.
- **El Fondo Nacional de Salud (FONASA):** para el cumplimiento de las Garantías AUGE y de la recuperación del copago cuando corresponda.
- **Proveedores y Mercado Público:** para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.
- **Ministerio de Desarrollo Social:** para la presentación y aprobación de estudios y proyectos.
- **Ministerio de Salud:** para la validación de presupuestos, control y ejecución de gastos a través de la Dirección de Servicio de Salud.
- **Superintendencia de Salud:** el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.

**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	113
Dotación total del Establecimiento	2.378
Personal honorarios	250
Presupuesto del Hospital	\$74.814.298.000
Presupuesto del Servicio de Salud*	\$211.525.289.000

\*Fuente: Servicio de Salud Viña del Mar Quillota2015.

**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 **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.545.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$1.786.771.-	\$4.339.301.-	\$3.560.735.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.403.553.-	\$2.382.487.-	\$5.786.040.-	\$4.579.500.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.900.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.540.409.-	\$1.778.286.-	\$4.318.695.-	\$3.544.868.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.545.000.-</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 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 directivo 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 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.