

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-03-2013  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada T.

### **SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A SERVICIO DE SALUD VALDIVIA**

#### 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 legal: Artículo 2º del DFL N° 26 de 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

#### 2. FACTOR PROBIIDAD

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

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, epidemiológicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Valdivia. Habilidad para detectar e interpretar las condiciones del entorno y proponer estrategias y acciones concretas, oportunas y pertinentes que contribuyan al desarrollo organizacional.

### **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.

Habilidad para priorizar ámbitos claves en la organización, diseñando e implementando sistemas de monitoreo y control de gestión, orientándose a potenciar el desarrollo organizacional y manteniendo el equilibrio financiero.

Además, es deseable poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o jefaturas.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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 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, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público. Habilidad para adecuar, de ser necesario, las prioridades institucionales en el marco de las estrategias gubernamentales y orientar los objetivos al cumplimiento de las metas sanitarias del país.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los/as 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, detectar y desarrollar el talento y lograr y mantener un clima organizacional armónico.

Habilidad para impulsar y promover a su equipo de trabajo, potenciando las habilidades de sus colaboradores, movilizando en ellos una visión institucional colectiva y orientándolos a mayores estándares de calidad.

## 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 conocimiento y/o experiencia en materias de gestión y administración de recursos financieros, proyectos de inversión y recursos físicos o afines, que se requieren para el ejercicio de la función.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/A la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Valdivia 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

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Valdivia le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, gestionar la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior de cada establecimiento dependiente en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como asimismo, analizar y acordar la propuesta de presupuesto del Hospital Base de Valdivia como establecimiento Autogestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa y financiera, asegurando la maximización de los recursos organizacionales.

3. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y Unidades Asesoras de la Dirección de Servicio, prestar asesoría técnica a todas las jefaturas y establecimientos de la Red Asistencial, con el objetivo de garantizar el oportuno cumplimiento de planes y programas comprometidos por el Servicio de Salud.
4. Gestionar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la red asistencial y definir orientaciones de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte.
5. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos y dependencias del Servicio, y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
6. Liderar la elaboración de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y enajenación de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio.
7. Gestionar la adjudicación de obras, compras de bienes y servicios y otras inversiones, de acuerdo a las normas Ministeriales; y proponer el programa anual de compras centralizadas.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Liderar y gestionar la implementación de la nueva estructura organizacional, en el marco de la planificación estratégica del Servicio de Salud (2012-2017) con prioridad en la mantención del equilibrio financiero y la optimización de los recursos físicos.
2. Implementar y ejecutar un plan de gestión, destinado a agilizar el proceso de normalización de los Hospitales de Lanco, La Unión y Río Bueno.
3. Generar y poner en marcha un programa de trabajo que potencie el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.
4. Implementar y ejecutar el convenio de programación de inversiones del Servicio de Salud Valdivia, de acuerdo a la planificación institucional establecida.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

Los servicios de salud tienen por función la articulación, gestión y desarrollo de la red asistencial con el fin de ejecutar acciones integradas, de fomento, protección y recuperación de la salud, de rehabilitación y cuidados paliativos de las personas enfermas. Para cumplir con esta labor, la red asistencial está constituida por un conjunto de establecimientos públicos dependientes del Servicio de Salud, establecimientos municipales de atención primaria de salud, establecimientos autogestionados y establecimientos en convenio.

La Visión del Servicio de Salud Valdivia es "Ser una "Red de Salud que contribuya proactivamente a la mejora de la calidad de vida de la población de su territorio". En tanto, su Misión: "Contribuir a la mejora del estado de salud de su población, con énfasis en los grupos en situación de riesgo sociosanitario y ser polo de referencia para la Macrorregión Extremo Sur. Con un equipo de trabajo competente y comprometido, ofrece una cartera de servicios adaptada a las necesidades y expectativas de sus usuarios, basada en un modelo de atención familiar y comunitaria y acorde con los objetivos sanitarios del país. La Red centrada en las personas y con pertinencia intercultural, está orientada a ofrecer servicios de calidad, corresponsabilizando, para ello, a sus equipos de salud, usuarios y a otros agentes del sector salud e intersector."

La región de Los Ríos cuenta con una población de 380.707 habitantes, de los cuales el 85,7% es beneficiaria del Servicio de Salud Valdivia, totalizando 326.318 usuarios. La región cuenta con un 43,8% de zonas rurales y con un 21,4% de comunidades indígenas, específicamente de origen Mapuche y Huilliche, a quienes el Servicio de Salud destina proyectos específicos de salud intercultural, orientando su quehacer a la integración de la población beneficiaria.

La Región de Los Ríos cuenta con una red asistencial de salud estructurada de acuerdo a las características propias de la región, priorizando un acceso igualitario a la atención de salud y respetando la diversidad cultural de la región. Con ello se espera acercar la salud a la población, dignificar todo el proceso de atención y crear vínculos permanentes con la comunidad.

La Red del Servicio de Salud Valdivia está organizada de acuerdo a las necesidades de atención de los usuarios, complejidad técnica y psicosocial y cobertura geográfica. Su relación con los otros establecimientos está en función de aquellas actividades que le han sido definidas como propias, lo que implica que el Servicio de Salud, como gestor de red, define la cartera de servicios de los establecimientos dependientes y en cuanto a los no dependientes, establece las metas sanitarias a cumplir y los supervigila técnicamente.

La red asistencial de la Región de Los Ríos está integrada por:

- Red de Atención Primaria: Representada por 87 estaciones médico rurales, 61 postas de salud rurales, 10 centros comunitarios de salud familiar y 17 centros de salud familiares.
- Red de atención ambulatoria de especialidades: Representada por dos centros de salud mental comunitarios,

el consultorio adosado de especialidades del Hospital Base de Valdivia y los policlínicos de especialidades de los Hospitales de La Unión y Río Bueno

- Red de atención cerrada: Representada por un hospital autogestionado, 6 hospitales de menor complejidad dependientes y 2 hospitales de menor complejidad de carácter privado en convenio DFL 36.
- Red de Urgencia: Representada por un Centro Regulador, 3 Bases SAMU, Servicios de Urgencia en todos los Hospitales, 10 Servicios de Atención Primaria de Urgencia y 4 Sistemas de Urgencia Rural.

Actualmente, el Servicio de Salud Valdivia enfrenta los siguientes desafíos estratégicos:

- Consolidar la gestión y atención de salud con enfoque de salud familiar y comunitaria en la Red de establecimientos de Atención Primaria de Salud.
- Consolidar la Red de Urgencia, optimizando la oportunidad de respuesta, la resolutivez y la eficacia clínica.
- Impulsar la transformación de la gestión hospitalaria, de modo de lograr mayores niveles de pertinencia, calidad clínica y satisfacción usuaria.
- Gestionar eficientemente los recursos de salud de la Red, disminuyendo las brechas demanda-oferta existente.
- Contribuir al mejoramiento de la resolutivez en la Macrorregión Extremo Sur, mediante el fortalecimiento local en las áreas de Oncohematología, Medicina Nuclear, Nefrología, Biología Molecular y Salud Ocupacional.
- Contribuir a la consolidación de redes de cuidado y desarrollo territorial, mediante la generación, participación y/o fortalecimiento de alianzas estratégicas intra e intersectoriales.
- Normalizar la infraestructura y funcionalidad de los Hospitales de la Unión, Río Bueno y Lanco, a fin de cumplir los actuales requerimientos de atención de salud de la población usuaria.
- Contribuir, en el ámbito de su gestión, al mejoramiento de los indicadores hospitalarios de Red Asistencial de la Región de los Ríos así como a la acreditación de calidad de los establecimientos hospitalarios dependientes del Servicio de Salud Valdivia.

En relación al punto anterior, el/a la Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud considerará como importante en su ejercicio, gestionar el proceso de normalización de los hospitales de la red y liderar la implementación de políticas y estrategias en el ámbito administrativo, maximizando los recursos disponibles.

En relación al proceso de normalización de establecimientos dependientes, es de alta relevancia la participación activa de la Subdirección Administrativa en cada una de las etapas que involucra, por ser un área estratégica en la definición del desarrollo de la red asistencial del Servicio de Salud Valdivia.

Otro de los aspectos fundamentales que deberá abordar la

Subdirección Administrativa tiene relación con la planificación estratégica, teniendo como objetivo relevante el mejorar los resultados de la red en términos de pertinencia y costo-efectividad de su quehacer, a través de la implantación de distintos procesos de mejora de la calidad. En lo específico, velará por la sustentabilidad financiera de los establecimientos de salud dependientes del Servicio de Salud, definiendo un modelo de asignación presupuestaria e implementando un plan de seguimiento y benchmarking del modelo de asignación presupuestaria.

Los cargos pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública que corresponden al Servicio de Salud de Valdivia son los siguientes:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Director/a de Hospital Valdivia
- Subdirector/a Médico Hospital Valdivia
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Valdivia

**BIENES  
Y/O  
SERVICIOS**

Los bienes y servicios entregados son:

Información de Actividades	2010	2011	2012
Días Cama Disponibles	301.133	289.536	292.044
Días Camas Ocupadas	251.869	232.141	231.485*
Días de Estada	209.747	199.847	194.451*
Egresos	35.975	34.715	35.643
Total Consultas Especialidad Programadas en Red	170.118	186.817	196.189
Total Consultas Especialidad Realizadas	174.963	178.773	178.593
Pabellones Existentes	15	15	15
Intervenciones Quirúrgicas Mayores-Menores Realizadas	26.153	26.794	23.931*
Intervenciones Quirúrgicas Mayores Realizadas	12.729	13.077	13.050*

Fuentes: Servicio Salud Valdivia, Informe Anual Glosa 4 y Ministerio Salud, Departamento Estadística e Información de Salud.

\*Algunos indicadores presentan una tendencia a la baja, la cual, en la mayoría de los casos, corresponde a que la organización ha tenido como desafío, el mejoramiento de los indicadores hospitalarios de Red Asistencial, así como también, en el ámbito de los indicadores de eficiencia, se ha iniciado el proceso de ambulatorización y medición de los bienes y servicios de cada hospital, reduciéndose los días de estada y días cama ocupados.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a tiene a su cargo la supervisión directa de la siguiente estructura organizacional:

**Departamento de Recursos Financieros:** Tendrá a su cargo controlar la ejecución del presupuesto del Servicio de Salud y proporcionar información consolidada del Servicio en su conjunto, analizando la información financiera, realizando la planificación correspondiente y estableciendo mecanismos de control y evaluación de la gestión financiera. Dependerán de este Departamento las siguientes oficinas: Oficina de Contabilidad y Presupuesto y Oficina de Programación Financiera.

**Departamento de Recursos Físicos:** Deberá Identificar los requerimientos para estudios de vulnerabilidad de la estructura física y equipamiento de los establecimientos de la Red Asistencial y definir orientaciones de mantenimiento preventivo y reparativo de la estructura, equipamiento y medios de transporte; ajustar el diseño de nuevas estructuras y normalizaciones a guías y criterios de diseño vigentes, dentro del marco jurídico; e instaurar un sistema continuo de provisión, que le asegure a la Red contar con los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud. En general, deberá desarrollar las funciones previstas en el Art. 22 puntos II del Decreto Supremo N°140 de 2004 del Ministerio de Salud. Dependerán de este Departamento las siguientes Oficinas: Oficina de Abastecimiento y Mantenimiento, Oficina de Inversiones y Administración.

**Oficina de Proyectos:** Le corresponde la elaboración de perfiles preinversionales de la cartera de proyectos del Servicio de Salud; seguimiento de la cartera de proyectos del Servicio de Salud; y, asesoría técnica en materias de gestión integral de proyectos de infraestructura y equipamiento a Dirección de Servicio, Departamentos Subdirecciones y Direcciones de Establecimientos de la Red Asistencial.

**Oficina de Control Interno:** Le corresponde establecer y desarrollar sistemas de control, para el fiel y oportuno cumplimiento de las funciones que en el ámbito financiero y de recursos físicos le corresponde ejecutar a este Departamento Subdirección.

**CLIENTES INTERNOS**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Valdivia se relaciona con:

- Subdirector/a de Gestión Asistencial del Servicio, quien está a cargo de la planificación y análisis de la gestión clínica, gestión de cuidados, gestión de programas de las personas e Información de la Salud del Servicio
- Subdirector/a de Recursos Humanos del Servicio, quien está a cargo de la gestión de Recursos Humanos del Servicio.
- Directores/as y Subdirectores/as Administrativos/as, pertenecientes a la red de establecimientos dependientes del Servicio de Salud Valdivia

**CLIENTES EXTERNOS**

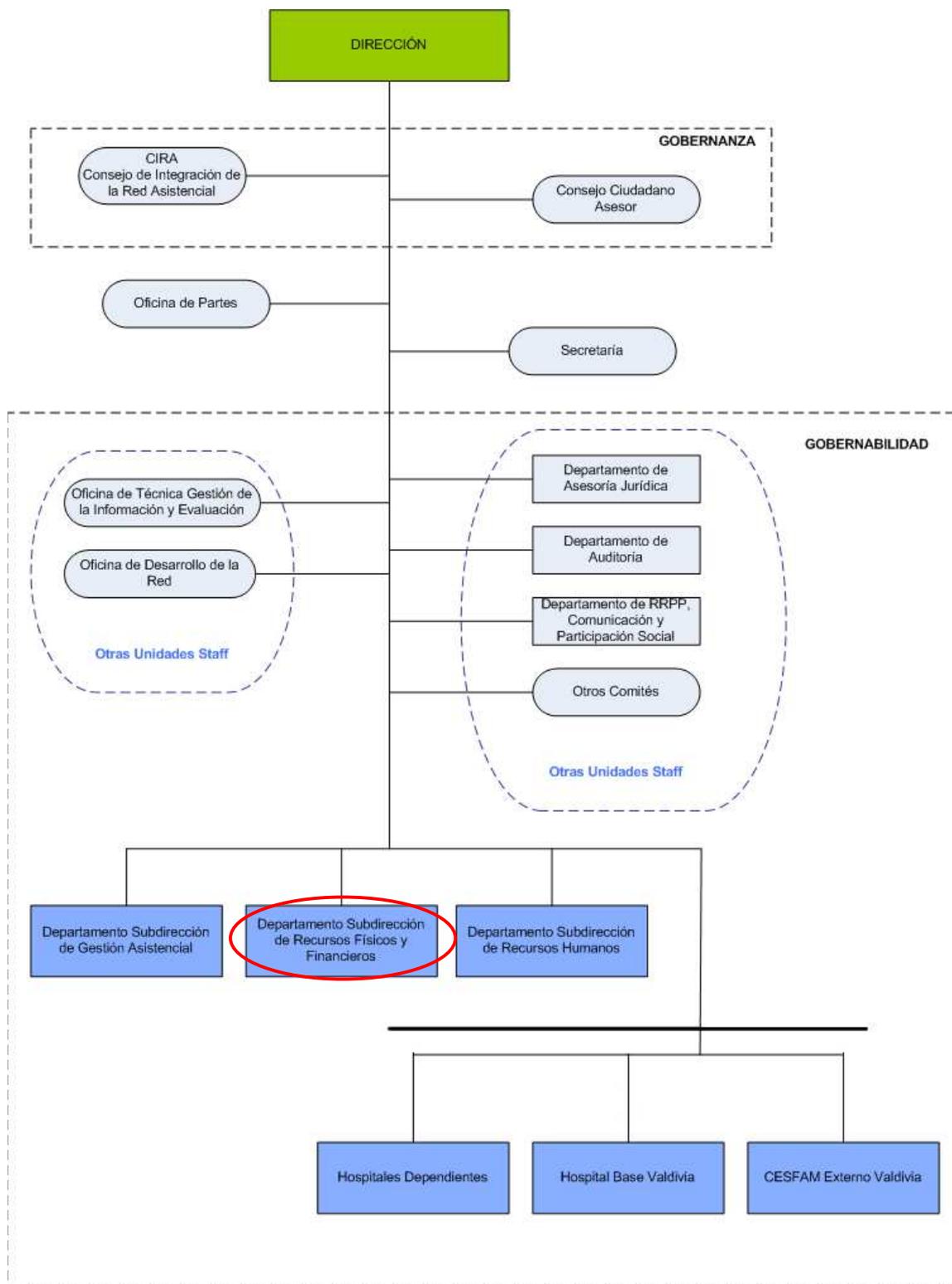
<p>El Subdirector/a Administrativo/a del Servicio tiene como principales clientes externos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usuarios de la Red Asistencial: De acuerdo a las responsabilidades administrativas derivadas de la administración de recursos, que se relacionan con la satisfacción de los usuarios de la red asistencial del Servicio de Salud Valdivia.</li> <li>• Directores de Hospitales en Convenio: Esto es, los Hospitales de San José de la Mariquina y de Panguipulli.</li> <li>• Directores de Departamentos de Salud Municipales de las doce comunas de la Región de Los Ríos.</li> <li>• Contraloría General de la República: Se relaciona facilitando y entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización.</li> <li>• FONASA: En su rol de seguro público de salud.</li> <li>• Proveedores y Mercado Público: Para la provisión de todos los recursos e insumos necesarios para el buen funcionamiento del establecimiento.</li> </ul>
---

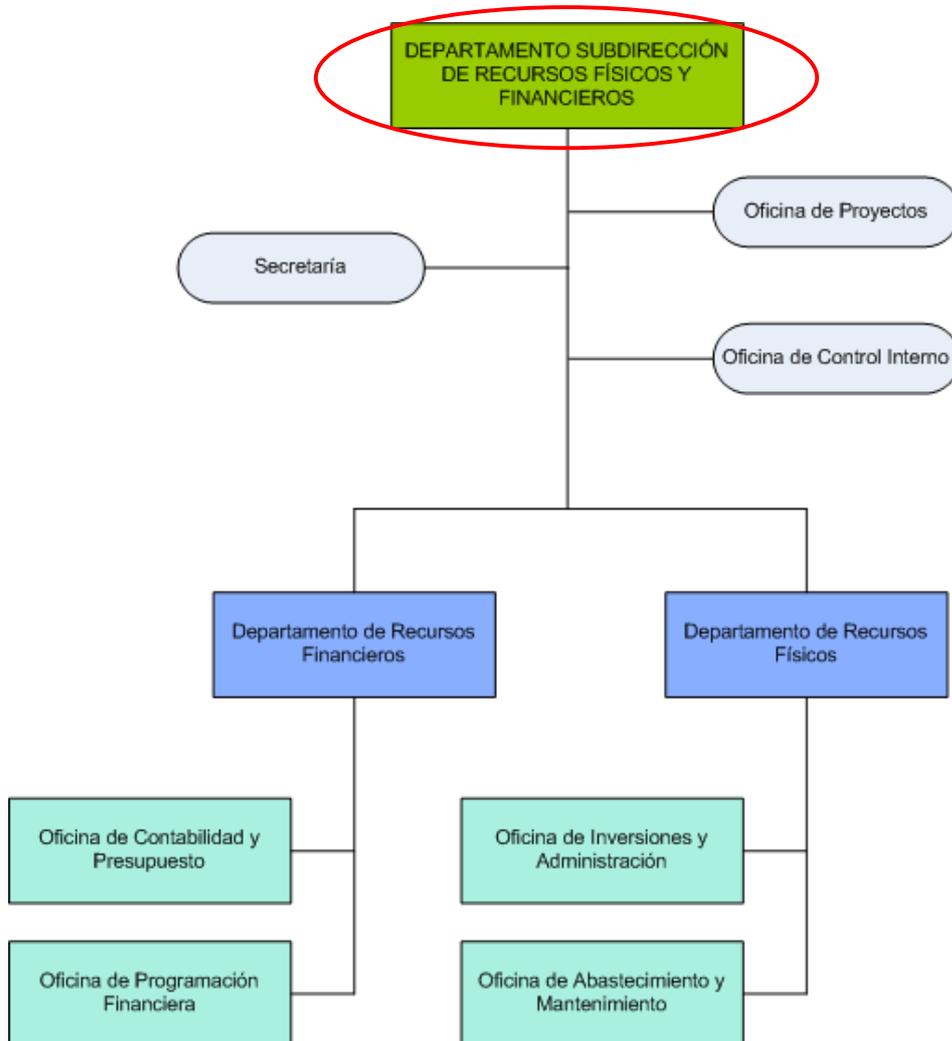
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	44
Dotación del Servicio	2697
Nº de Personas a honorarios del Servicio	300
Presupuesto que administra	\$ 81.339.466.000.-
Presupuesto del Servicio 2013	\$ 81.339.466.000.-

Fuente: Servicio de Salud Valdivia. DIPRES [www.dipres.cl](http://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 **\$3.404.000.-** 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.	\$2.514.327.-	\$1.634.313.-	\$4.148.640.-	\$3.417.081.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.324.186.-	\$2.160.721.-	\$5.484.907.-	\$4.347.123.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.727.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.502.783.-	\$1.626.809.-	\$4.129.592.-	\$3.403.824.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.404.000.-</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 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.