

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 20-09-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Martínez

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL BARROS LUCO SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO SUR

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: Art. 2º del DFL N° 34 de 18 de Julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

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

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

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 de un establecimiento autogestionado en red asistencial, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio y el Servicio de Salud

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos y resultados en forma oportuna y eficiente, seleccionando y conduciendo 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 los compromisos institucionales adquiridos así como en el alcance de la misión y funciones de la organización.

Se valorara contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefaturas de equipos de trabajo que le permitan dirigir y gestionar una organización de complejidad y envergadura equivalente al hospital a su cargo.

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. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones nuevas y/o 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.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as del Hospital, así como también de su equipo de trabajo 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, teniendo presente una cultura organizacional en el ámbito de salud que propenda a lograr y mantener un clima organizacional armónico, desafiante, dinámico y participativo, ejecutando sus actividades como un facilitador a fin de contribuir desde la dimensión administrativa a la integración funcional de los centros sanitarios de complejidad creciente de la red de salud que integra.

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 gestión y administración de recursos humanos, financieros, físicos, y de abastecimiento o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Subdirector/a Administrativo/a de Hospital le corresponderá liderar la gestión administrativa del establecimiento, velando por la adecuada y eficiente gestión de las áreas financieras, de recursos físicos, informática, de abastecimiento y de recursos humanos, con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Gestionar los recursos humanos, físicos, y financieros del establecimiento, proponiendo y desarrollando estrategias y programas que aseguren su capacidad operativa, apoyando la calidad de las acciones de salud que entrega este establecimiento en beneficio de los usuarios.
2. Asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
3. Desarrollar el proceso de formulación, programación, ejecución y control presupuestario bajo estándares de disciplina financiera, con el objetivo de contribuir, desde el ámbito de su competencia, a una operación eficiente de los procesos asistenciales del establecimiento.
4. Formular y ejecutar el plan anual de compra y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, de acuerdo a los requerimientos del hospital.
5. Gestionar los sistemas de información para proveer en forma oportuna la información con que deben contar los directivos del establecimiento, los funcionarios y los usuarios.
6. Liderar el proceso de gestión y desarrollo de personas en materias de reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, entre otros.
7. Coordinar en el ámbito de su competencia, el desarrollo y fortalecimiento del proceso de autogestión del establecimiento de acuerdo a los estándares de acreditación definidos en el modelo ministerial.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

El/La Subdirector/a Administrativo/a del Hospital deberá:

1. Instalar un modelo gestión que permita cumplir con las metas presupuestarias y de disciplina financiera, permitiéndole mantener el equilibrio en ésta área.
2. Generar estrategias que permitan mejorar la generación de los ingresos propios y eficiencia en los gastos del Hospital Barros Luco, fortaleciendo la implementación de proyectos de inversión, proponiendo la creación de nuevos polos de desarrollo, buscando la eficiencia en el uso de los recursos, desde el ámbito de hospital Autogestionado en red.
3. Desarrollar e implementar un plan de trabajo para potenciar las competencias y capacidades de los recursos humanos del Hospital Barros Luco en la red asistencial a la cual pertenece, orientado a una atención de excelencia a sus usuarios.

4. Desarrollar e implementar sistemas de información Administrativos - clínicos actualizados y adecuados, mejorando la gestión institucional y permitiendo al equipo de dirección contar con información relevante para la toma de decisiones, estableciendo canales de comunicación y coordinación directa con las otras subdirecciones.
5. Apoyar desde su ámbito de competencia la gestión clínica, para favorecer la eficiencia y la eficacia de los centros de responsabilidad.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La red del Servicio de Salud Metropolitano Sur, está integrada por los establecimientos: Hospital San Luis de Buin, de mediana complejidad; Hospital Lucio Córdova de mediana complejidad; Hospital Psiquiátrico El Peral de mediana complejidad; Hospital EAR El Pino de alta complejidad; Hospital EAR de Niños Exequiel Gonzalez Cortés de alta complejidad y Hospital EAR Barros Luco – Trudeau de alta complejidad

El Hospital Barros Luco - Trudeau es un establecimiento de alta complejidad y autogestionado en red, que está integrado por:

- Un Hospital General
- Un Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT)

Es el Hospital Base en Adulto de la Red del Servicio de Salud Metropolitano Sur y se encuentra ubicado en la Comuna de San Miguel, Región Metropolitana. La población estimada del Hospital es de 931.318. Éste establecimiento responde a la demanda asistencial de la atención secundaria (área ambulatoria) y Terciaria (área hospitalizados) de las comunas San Miguel, San Joaquín, Pedro Aguirre Cerda, La Cisterna, La Granja, Lo Espejo, El Bosque, San Bernardo, Calera de Tango, Buin y Paine.

El Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT) cuenta con capacidad diagnóstica de alta complejidad y tecnología, y es donde se realizan las intervenciones quirúrgicas ambulatorias. Por otra parte, la atención cerrada se realiza en el Hospital Barros Luco – Trudeau, que cuenta con todas las especialidades, a excepción de cardiocirugía.

La actividad asistencial cerrada se centra en un modelo de atención progresiva, contando con camas básicas de todas las especialidades, con camas críticas (Unidad de tratamiento intermedio, Unidad de tratamiento intensivo y Unidad de tratamiento intensivo coronario) y con Unidades de Agudo que

tienen distinta distribución de recursos humanos y de equipamiento, buscando disminuir la pendiente que existía entre las camas críticas y las camas básicas en este establecimiento.

El Servicio de Medicina destaca por el manejo de la insuficiencia renal y del transplantado, el estudio y tratamiento de la patología coronaria aguda, control de VIH SIDA, manejo de pacientes hematológicos, entre otras.

A la vez el Servicio de Cirugía se ha proyectado nacional e internacionalmente en el área de trasplantes renales, correspondiéndole el liderazgo en cantidad y resultados desde hace más de 20 años. Ha desarrollado una unidad de cirugía endoscópica pionera en el sector público nacional. Además, se ha avanzado significativamente en la ambulatorización de cirugías mayores.

En el caso del equipo de cirugía maxilofacial, es uno de los más especializados y el principal centro docente.

Una innovación clínica importante en el ámbito de de Maternidad, considera que el hospital ha sido reconocido en nuestro país por haber incorporado al padre en el parto e internacionalmente, por la UNICEF, como hospital amigo de la madre y el niño. Además este hospital cuenta con un Servicio de Neonatología, con una Unidad de Cuidados Intensivos pionera en la incorporación del programa de Surfactante Pulmonar.

En el ámbito de la salud mental, el Servicio de Salud Metropolitano Sur ha sido protagonista de un profundo cambio del modelo asistencial en red. Este Complejo Asistencial ha incorporado camas psiquiátricas en hospitales generales a contar de la década de los noventa. La oferta de atención de Psiquiatría de adultos contempla el policlínico, la hospitalización diurna, de urgencia y de corta estadía, además de acompañamiento en los consultorios del nivel primario de atención. Además, se cuenta con un Servicio de Psiquiatría Infantil.

Servicios y unidades del área clínica:

- Servicio de Medicina
- Servicio de Cirugía
- Servicio de Traumatología
- Servicio de Oftalmología
- Servicio de Otorrinolaringología
- Servicio de Neurocirugía
- Servicio de Neurología
- Servicio de Odontología
- Servicio de Dermatología
- Servicio de Psiquiatría Adulto
- Servicio de Psiquiatría Infantil
- Servicio de Neonatología
- Servicio de Ginecología y Obstetricia
- Unidad de Emergencia General
- Unidad de Emergencia Ginecología y Obstetricia
- Servicio de Pensionado

Unidades de camas críticas:

- UTI Unidad de Tratamiento Intermedio Adultos
- UTI Unidad de Tratamiento Intermedio de Neonatología
- UCI Unidad de Cuidados Intensivos de Neonatología
- UCI Unidad de Cuidados Intensivos adultos
- UCIC Unidad de Cuidados Intensivos Coronarios

Unidades de apoyo clínico:

- Laboratorio Clínico
- Imagenología
- Banco de Sangre
- Kinesiología
- Anatomía Patológica

Unidades administrativas:

- Área Recursos Humanos: Personal, Desarrollo Organizacional, Capacitación y Remuneraciones.
- Área Financiera: Recaudación, Cobranzas, Abastecimiento, Contabilidad, Estadística
- Área Informática

Área operaciones:

- Recursos Físicos: Movilización, Mantenimiento General, Mantenimiento Equipos Médicos y Servicios Generales

Cabe señalar que junto al o la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento Auditoría
- Director/a de Atención Primaria
- Director Hospital Barros Luco – Trudeau
- Subdirector/a Médico de Hospital Barros Luco – Trudeau
- Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Barros Luco – Trudeau
- Director/a Hospital Exequiel González Cortés
- Subdirector/a Administrativo Hospital Exequiel González Cortés
- Subdirector/a Médico de Hospital Exequiel González Cortés
- Director/a Hospital Lucio Córdova
- Director/a Hospital El Pino
- Director/a Hospital El Peral
- Director/a Hospital San Luis de Buin

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios asociados al cargo son:

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2008	2009	2010
Medicina	118.824	121.924	110.723
Cirugía	29.307	30.040	31.385
Traumatología	24.445	28.706	23.890
Pediatría	1.947	1.924	1.537
Ginecología	18.488	17.713	17.141
Obstetricia	11.028	11.674	12.280
Oftalmología	19.974	18.490	19.754
N° Total consultas realizadas	309.307	323.463	310.198
Promedio Atención Médica Diarias	1.289	1.348	1.292
Consultas nuevas	60.761	64.633	59.570
Consultas Atención de Urgencia	115.314	114.283	112.490
Consultas Atención de Urgencia Maternal	14.042	13.675	13.311
Total Partos	4.537	4.644	4.686
N° Cesáreas	1.353	1.441	1.401
% Cesáreas	29,8%	31,0%	29,9%
Intervenciones Quirúrgicas Mayores	19.419	19.376	19.937
N° consultas no médicas	61.413	74.012	76.816
Exámenes de Laboratorio	2.222.466	2.481.868	2.507.202

	2008	2009	2010
N° de camas	673	697	684
Egresos	28.019	28.585	28.300
Promedio días estada	8,0	7,7	8,4
Índice Ocupacional	94,8%	94,8%	95,7%

* Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Sur.-

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Barros Luco - Trudeau, es responsable de la gestión administrativa-financiera y humanos, operativa y de apoyo al desarrollo de las actividades clínico-asistenciales.

Está compuesto por las jefaturas:

- **Departamento de Recursos Humanos**
Debe gestionar las unidades de Personal, Capacitación, Desarrollo Organizacional, Prevención de riesgos, Jardín Infantil y Bienestar del Personal. Debe entregar a la dirección información mensual del gasto en RRHH, del ausentismo y de todas las materias relativas al cumplimiento de las normativas vigentes en la materia.
- **Departamento Estadístico, Costos y Proyectos**
Debe gestionar las unidades de Estadística, Control de Costos y Proyectos. Es responsable de generar toda la información de la producción del establecimiento, realizar los Estudios de Costos relacionados con la producción, como realizar los proyectos de inversión y desarrollo del Hospital.
- **Departamento de Informática**
Debe gestionar y es responsable de ejecutar la política de tecnologías de la Información, tanto a nivel de programación como de mantención de los sistemas y equipos informáticos.
- **Departamento Finanzas**
Debe gestionar las unidades de Contabilidad, Tesorería, Cobranzas e Inventario. Es responsable de la formulación del presupuesto anual del hospital, así como del control de su ejecución, tanto a nivel agregado como por Centro de Responsabilidad y de Costos, mediante informes periódicos a la Dirección del Hospital. Mantiene actualizado el activo fijo del establecimiento y ejecuta la política de Cobranzas definida por el Hospital.
- **Departamento Recursos Físicos**
Debe gestionar las unidades de Mantención de Infraestructura, Equipamiento Industrial, Mantención Equipamiento Clínico, Movilización y Seguridad. Es responsable de los Programas de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento del hospital, del correcto y oportuno funcionamiento de la movilización propia, de los servicios de ropería, seguridad y aseo.

- **Departamento Abastecimiento**

Debe gestionar las unidades de Adquisiciones y Bodegas. Es responsable de confeccionar el Plan Anual de Abastecimiento, Almacenamiento y Distribución de los Fármacos e Insumos necesarios para dar cuenta del plan de producción del establecimiento.

Este equipo es el responsable de las decisiones administrativas-financieras y estratégicas de mayor impacto en la institución.

Los profesionales pertenecientes a jefaturas de los departamentos poseen una amplia experiencia profesional y calificación técnica.

Cabe destacar que es de gran importancia su interacción y trabajo con el Director y Subdirecciones del Hospital, como integrante del equipo con el que se abordará la gestión global del mismo, como a la vez la mantención de una armónica relación laboral con las diferentes Asociaciones de funcionarios.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a, en su rol de proveedor de materiales y servicios, así como de administrador de los recursos financieros, interactúa con todas las instancias del establecimiento desde la dirección y todas sus unidades de asesoría hasta las subdirecciones y sus unidades dependientes: Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur, Subdirección Médica, Subdirección Administrativa, Subdirección de Recursos Humanos, Departamento Jurídico, Auditoría, Informática, Finanzas, Gestión e Información. Además se relaciona con organizaciones internas tales como comités de Abastecimientos, de Farmacia, Emergencias, Higiene y Seguridad, Capacitación.

CLIENTES EXTERNOS

Dentro del entorno estratégico técnico con que se debe relacionar el Subdirector/a Administrativo/a del Hospital se encuentra:

- **Los usuarios de la red asistencial**, como foco principal de su atención, asegurando su atención y resolutivez al interior del establecimiento.
- **Dirección del Servicio de Salud Metropolitano Sur**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.
- **Ministerio de Salud**

El hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.

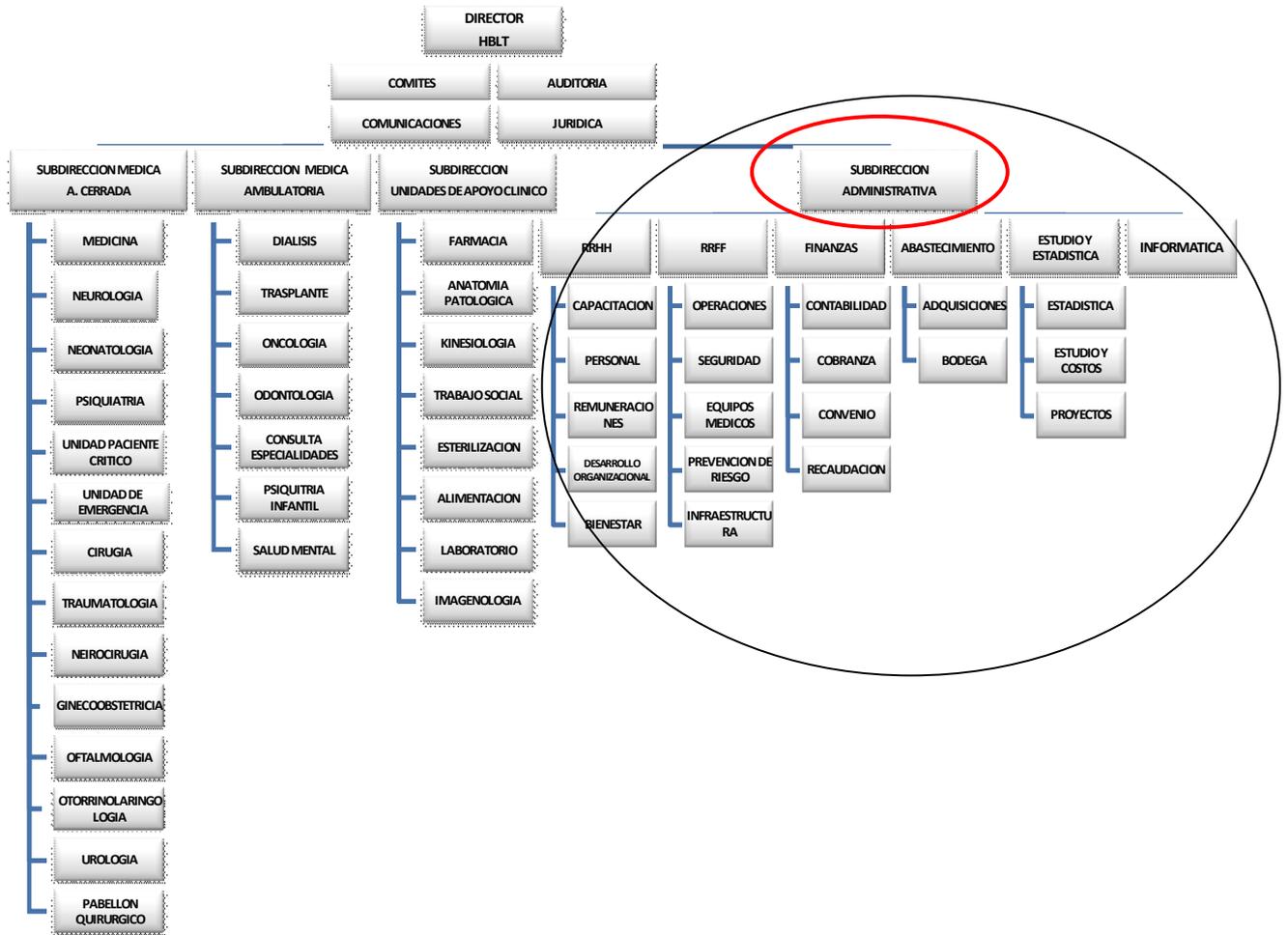
<ul style="list-style-type: none"> • Superintendencia de Salud El hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo y participa en el proceso de acreditación en calidad. • FONASA El hospital se relaciona con el seguro público de salud en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones de sus beneficiarios. • Hospitales de la región (públicos y privados), así como otros Servicios de Salud. El hospital es centro de referencia para varias patologías definidas por la macrored y a su vez deriva pacientes a otros centros asistenciales y compra prestaciones que no se encuentran dentro de su cartera de servicios. • Proveedores, bancos e instituciones financieras, En la adquisición de insumos y servicios y transacciones financieras. • Servicio de Impuestos Internos, En el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva. • Contraloría General de la República En los procesos de toma de razón de actos administrativos y fiscalizaciones periódicas y extraordinarias. • Municipalidades, Universidades, Portal de Compras Públicas, Chile Proveedores, Instituciones privadas y públicas. Convenios de venta de servicios a Municipios y aportes de estos a beneficiarios, convenios docentes con Universidades e Institutos Profesionales, aplicación de la Ley de Compras y convenios de cooperación con instituciones públicas y privadas.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	266
Dotación Total del Hospital	2592
Dotación Honorarios del Hospital	48
Presupuesto que administra	\$ 62.227.325.000
Presupuesto del Servicio	\$ 62.227.325.000

* Fuente: Servicio de Salud Metropolitano Sur.-

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 **\$2.879.000.-** 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.	\$2.080.161.-	\$1.456.113.-	\$3.536.274.-	\$2.891.406.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.773.695.-	\$1.941.586.-	\$4.715.281.-	\$3.738.307.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.174.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.070.283.-	\$1.449.198.-	\$3.519.481.-	\$2.878.812.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.879.000.-

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

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

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.