

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-03-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez G.

### JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN CLIENTES Y ENTORNO INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL - ISL

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años. O 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años.

(Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 12 del DFL N° 4 de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

#### 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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la nueva institucionalidad de seguridad social que se reestructura a partir de la Reforma Previsional a la estrategia institucional.

Habilidad para visualizar el contexto y desarrollar una mirada integrada de la seguridad y salud en el trabajo, que permita asegurar el derecho de los trabajadores afiliados a las prestaciones y servicios referentes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Habilidad para proponer programas y proyectos que incidan sobre la atención de usuarios y la provisión de servicios de manera eficiente, oportuna y de calidad. Capacidad para generar programas de trabajo que permitan impulsar la promoción y el fomento del derecho a la seguridad y salud laboral.

Asimismo, es deseable que posea a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura afines.

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

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas. Habilidad para coordinarse y trabajar en conjunto con otras Divisiones y Departamentos de la Institución de manera de resguardar el modelo de atención velando por la entrega de los servicios comprometidos en oportunidad y altos estándares de calidad.

Habilidad para coordinarse y trabajar en conjunto con otras divisiones de la institución, de manera de resguardar la operatividad del Modelo de Atención, velando por la entrega de los servicios comprometidos en oportunidad y altos estándares de calidad.

### **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 generar soluciones efectivas frente a situaciones imprevistas, de manera de asegurar la continuidad y oportunidad del servicio entregado, tanto en los canales presencial, remoto y digital.

## **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.

Capacidad para generar ambientes de trabajo acogedores de la diversidad, promoviendo la calidad en la atención al usuario/a, bajo el concepto de Atención a la diversidad, como el conjunto de medidas organizadas y desarrolladas institucionalmente para generar en los funcionarios la capacidad de adaptarse a la diversidad de los usuarios por factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos y religiosos, así como por sus diferentes capacidades intelectuales, psíquicas, sensoriales y motoras.

Habilidad para transmitir y movilizar a los funcionarios responsables de la atención de usuarios la visión y el sentido de la institución, posicionándola como un servicio público generando compromiso en la entrega de prestaciones de manera pertinente, adecuada, oportuna.

## **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.

Habilidad para promover estrategias y prácticas de mejoramiento continuo que potencien la calidad de servicio de los productos entregados en oportunidad y eficiencia.

## **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión comercial, marketing, y atención al cliente de diferentes segmentos.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de Seguridad Social.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto de Seguridad Laboral
Dependencia	Director/a Nacional Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al jefe/a del Departamento de Clientes y Entorno, le corresponderá asegurar una adecuada y eficiente atención a los usuarios del Instituto, en las diversas plataformas de acceso: presencial, telefónica y/o web; en lo referido a consultas, solicitudes de beneficios y reclamos. Así mismo, tiene como responsabilidad el promover el conocimiento de los distintos aspectos que involucran la salud y seguridad laboral, mediante – entre otros – los distintos mecanismos que define la ley de participación ciudadana. Liderar y dirigir el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral, impulsando, fomentando y promocionando el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del país, de modo de asegurar la entrega oportuna y de calidad en las prestaciones y servicios previstos en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de, de Clientes y Entorno del Instituto de Seguridad Laboral, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Definir el nuevo modelo de atención de público del Instituto en los canales presencial y no presencial (internet y telefónico), tanto en los propios como en aquellos que complementan la cobertura de dicha atención, y orientar acerca de tales canales.
2. Entregar directrices y apoyo para que los procedimientos y prácticas de atención de público sean equivalentes y ajustados a los estándares, niveles de servicio y objetivos corporativos definidos.
3. Gestionar la mejora continua del nivel de satisfacción respecto a la experiencia en los canales de atención, necesidades y características de los usuarios/as.
4. Coordinar el trabajo con las entidades públicas adheridas al Instituto, en relación con los requerimientos globales de éstos, y acompañar a las Direcciones Regionales para el cumplimiento de los programas consensuados a nivel regional y nacional firmados con los servicios públicos.

5. Coordinar acciones a nivel nacional y regional para posicionar al instituto como organismo administrador de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para organismos públicos.
6. Diseñar políticas y procedimientos para abordar los temas transversales y de áreas prioritarias, entendiendo estas como sectores vulnerables de la sociedad, segmentos emergentes, y ciudadanos de múltiples características y etnias, asegurando la atención que respete las características de multiculturalidad y respeto a la diversidad de los usuarios del instituto.
7. Intervenir, canalizar o responder las solicitudes de la Superintendencia de Seguridad Social o de terceros que las presenten a través de los mecanismos de la ley de Transparencia, del Sistema de gestión de Solicitudes de la Presidencia (SASI), de Oficina de Informaciones, reclamos y Sugerencias (OIRS), o por otros medios, de acuerdo a los plazos legales y/o fijados, en su caso, por los organismos correspondientes, sin perjuicio de las competencias y tareas funcionales propias que correspondan a las unidades institucionales respectivas, y de las facultades superiores del/la directora/a Nacional.
8. Programar, coordinar, supervisar y registrar la realización de las actividades vinculadas con el Instituto, que se desarrollan en el marco de la participación ciudadana, entendiendo ésta en su más amplio sentido, esto es, como comprensiva de toda instancia de participación de las personas.

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

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Elaborar y difundir políticas generales, específicas y principios que sustenten la gestión del modelo de atención del Instituto de Seguridad Laboral, como también, velar por el correcto cumplimiento e implementación a nivel nacional.</p>	<p>1.1 Diseñar herramientas de soporte y apoyo a los funcionarios de atención.                      1.2 Generar capacitaciones que entreguen herramientas a los funcionarios.                      1.3 Supervisar y entregar lineamientos a los Directores Regionales responsables de la supervisión directa de los funcionarios de atención.</p>
<p>2. Rediseñar e implementar un modelo de atención de usuarios de Instituto de Seguridad Laboral, que permita dar cumplimiento oportuno a los objetivos y metas del Instituto, focalizándose en las necesidades de los usuarios y, su fidelización, logrando altos estándares de calidad, pertinencia y oportunidad en la entrega de productos y servicios.</p>	<p>2.1 Estudiar y analizar las características y comportamiento de los usuarios, para orientar las modificaciones necesarias.                      2.2 Generar propuestas de medidas correctivas e incluso modificación a procedimientos, mediante el análisis de las solicitudes y reclamos recibidos.                      2.3 Diseñar y ejecutar un plan de estudios de modelos similares que se adecúen a la realidad del instituto y sus usuarios.</p>
<p>3. Rediseñar la plataforma de atención de los distintos servicios del Instituto de Seguridad Laboral, en modalidad presencial y virtual que asegure cobertura a nivel nacional, y que permita la interacción oportuna entre el nivel central y las distintas Direcciones Regionales.</p>	<p>3.1 Analizar los estudios que muestran los índices de satisfacción de los usuarios para los distintos productos estratégicos del instituto.                      3.2. Realizar reuniones de trabajo con equipos regionales para identificar brechas y proponer acciones correctivas.                      3.3. Implementar modelos de medición de impacto de las mejoras.</p>
<p>4. Mejorar y fortalecer la oportunidad, calidad y pertinencia de las prestaciones otorgadas a los servicios públicos adheridos al Instituto de Seguridad Laboral.</p>	<p>4.1 Liderar la elaboración de los programas de trabajo con los Servicios públicos adheridos.                      4.2 Coordinar y gestionar con las regiones y otras unidades del nivel central la atención a los servicios públicos.                      4.3 Supervisar y acompañar a las</p>

	direcciones regionales en actividades de carácter nacional solicitadas por los distintos servicios.
5. Diseñar, desarrollar y dirigir estrategias de promoción y difusión de los derechos ciudadanos en relación a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional y regional.	<p>5.1 Estudiar y analizar las características de los usuarios del Instituto de Seguridad Laboral.</p> <p>5.2 Generar instrumentos específicos para los distintos tipos de usuarios, con un lenguaje adecuado.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

De acuerdo a la Ley N° 20.255 el 2008, el Instituto de Seguridad Laboral sustituye, con esa denominación, al Instituto de Normalización Previsional, desde la fecha de su entrada en funciones (1° de marzo de 2009), en lo que la administración de la Ley N° 16.744 se refiere. En este sentido, los artículos 8 y 9 de la Ley N° 16.744 encomiendan, entre otros entes, la administración de este seguro social contra riesgos laborales al Instituto de Seguridad Laboral -ISL-, en su calidad de continuador legal del ex -Servicio de Seguro Social y de las antiguas Cajas de Previsión Social.

Al Instituto de Seguridad Laboral le corresponde (i) otorgar las prestaciones económicas que establece la Ley N° 16.744, a sus trabajadores afiliados, en los casos que indica la citada ley; (ii) otorgar las prestaciones médicas a través de los Servicios de Salud, y de los prestadores médicos con los que el Instituto de Seguridad Laboral hubiere celebrado convenios para el otorgamiento de estas prestaciones; (iii) realizar actividades de prevención en las empresas afiliadas y cumplir las demás funciones que le fija la Ley N° 16.744 y el DS N° 101, de 1968, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La población protegida por el Instituto de Seguridad Laboral asciende a un millón de trabajadores aproximadamente, entre trabajadores afiliados y afiliados voluntarios. Se caracterizan por prestar servicios en organismos públicos o empresas de menor tamaño, en condiciones a veces desfavorables. Su administración es compartida con los Servicios de Salud y Secretarías Regionales de Salud, lo que complejiza su gestión y se inserta en un mercado consolidado de administración privada por parte las Mutualidades de Empleadores.

Al mismo tiempo, la Ley N° 20.255, Art. 88 incorpora a la protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contemplado en la Ley N° 16.744, a los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del decreto ley N° 3.500, de 1980. Con ello, el universo de potenciales usuarios del Instituto de

Seguridad Laboral se amplía aún más, entregando a la institución un rol trascendental en la estrategia de protección social, particularmente, a aquéllos que hasta la fecha no tenían cobertura, por lo que la calidad, eficiencia y precisión de sus servicios es de gran relevancia y depende en gran parte de una dirección con visión estratégica y orientación a los beneficiarios-usuarios, con capacidad de dirección y liderazgo para producir los cambios y altamente profesional.

El Instituto de Seguridad Laboral se encuentra sujeto a la supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social y a la fiscalización de la Contraloría General de la República.

A seis años de la entrada en vigencia de la Reforma Previsional, uno de los mayores desafíos de esta Institución es posicionarse como el servicio público administrador de las prestaciones y servicios en materia de seguridad y salud en el trabajo, otorgando prestaciones de calidad, y velar por la construcción e instalación de una cultura de trabajo que promueva y garantice a los trabajadores el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad y salud laboral. Los cargos del Instituto de Seguridad Laboral, que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División de Operaciones
- Jefe/a División Finanzas y Administración
- Jefe/a de Departamento de Clientes y Entorno
- Jefe/a Departamento Jurídico

El Jefe/a del Departamento Clientes y Entorno, deberá coordinarse con otros equipos de trabajo (internos y externos), poder generar propuestas y mejoras a los productos y servicios entregados en la plataforma de ISL, (propia y compartida con otros servicios). Además deberá enfocarse en satisfacer las crecientes y cambiantes necesidades de los clientes.

## **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los bienes y/o servicios entregados por el/la Jefe/a de Departamento de Clientes y Entorno son:

- Gestión y satisfacción del usuario a través de redes propias y con otras instituciones, de manera presencial y virtual.
- Gestión de productos y servicios a través de redes propias y con otras instituciones, de manera presencial y virtual.
- Propuestas de servicios y productos que mejoren la satisfacción de los usuarios.
- Medición de la satisfacción de los usuarios.



## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a de Departamento de Clientes y Entorno está compuesto por:

- **Unidad de Plataformas de Atención:** responsable de definir el modelo de atención general de la institución, generar planes de actualización y capacitación, y los perfiles de los funcionarios de atención de usuarios.
- **Unidad de Atención de áreas prioritarias:** responsable de liderar y gestionar la atención a las áreas definidas como prioritarias (Servicios públicos, trabajadores independientes y trabajadores migrantes), responsable de generar las políticas y estrategias para difundir – al interior de la organización – la atención adecuada a la diversidad de los usuarios de la institución.
- **Unidad de Participación Ciudadana y Solicitudes:** responsable de coordinar y liderar el desarrollo de una estrategia de participación ciudadana a lo largo del país y coordinar las actividades y difundir las directrices desde las instituciones del Estado definidas para esto.  
Responsable de gestionar las respuestas institucionales frente a requerimientos de diferentes instituciones: Superintendencia de Seguridad Social, Presidencia, otras y de la ciudadanía: OIRS; Transparencia.

## CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a del Departamento de Clientes y Entorno se relaciona principalmente con:

- **Director/a Nacional:** Jefe principal del Servicio, dirige toda la Institución.
- **Jefe División de Operaciones:** Coordina la operación del negocio estratégico.
- **Jefe División Finanzas y Administración:** Gestiona los ingresos de las recaudaciones del seguro.
- **Jefe Departamento Jurídico:** Asesora a la institución en materias jurídicas.
- **Directores Regionales:** Gestionan la entrega de servicios a Nivel Nacional en cada región.
- **Unidades Staff que dependen de la Dirección Nacional:** Estas unidades dan apoyo a la Dirección en ámbitos de: Departamento Gestión de Personas, Departamento de Tecnologías de la Información, Departamento de Prestaciones Preventivas, Departamento de Estudios y Planificación Estratégica, Unidad de Auditoría y Área de Comunicaciones.

**CLIENTES  
EXTERNOS**

Los cliente externo de este cargo son:

- **Clientes/Ciudadanos**, cliente externo central del Instituto de Seguridad Laboral.
- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, a través del cumplimiento de las políticas definidas por este Ministerio en materias previsionales y seguridad social.
- **Subsecretaría de Previsión Social**, respecto de los lineamientos en materias previsionales y seguridad social.
- **Instituto de Previsión Social.**
- **Subsecretaría de Salud Pública.**
- **Superintendencia de Pensiones**, respecto al cumplimiento de las instrucciones impartidas por esta Superintendencia, en materias propias de su competencia.
- **Superintendencia de Seguridad Social**, respecto al cumplimiento de las instrucciones impartidas por esta Superintendencia, en materias propias de su competencia.
- **Servicio de Registro Civil** en la consulta y mantención de la red de datos que permitan la consulta y obtención de información necesaria para el otorgamiento de los beneficios y prestaciones.
- **Dirección del Trabajo** en los registros previsionales y validación de relación laboral.
- **Otros organismos públicos y privados** que se vinculen con el Instituto de Seguridad Laboral: Comités de Usuarios, Ministerio de Desarrollo Social, Organizaciones Sociales, Empleadores, Organismos públicos y privados del sistema de seguridad social, Municipalidades, entre otros.

**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

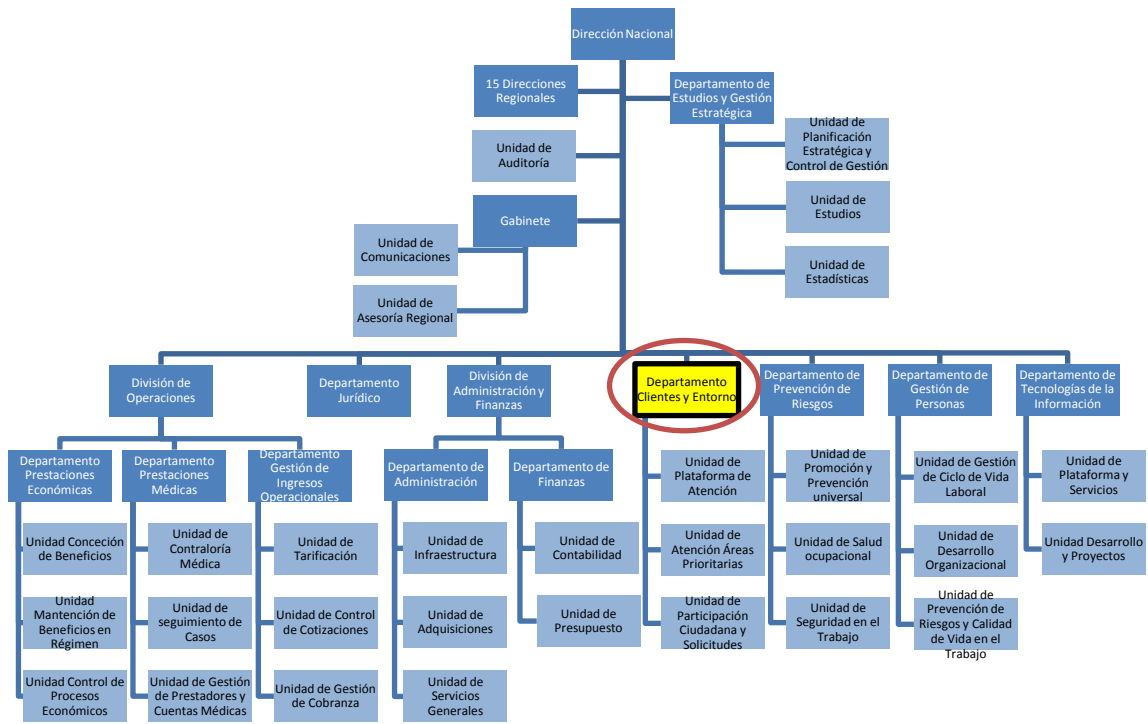
Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Dotación Total del Servicio	470
Personal honorarios	37
Presupuesto que administra*	\$103.900.000
Presupuesto del Servicio*	\$77.122.319.000

\*

\* Fuente: Ley de Presupuesto 2015 Dipres.

\* Fuente: Instituto de Seguridad Laboral.

**ORGANIGRAMA**



## RENTA

El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.744.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.679.113.-	\$1.205.601.-	\$3.884.714.-	\$ 3.203.927.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.800.808.-	\$2.160.363.-	\$6.961.171.-	\$ 5.424.224.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.944.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.666.265.-	\$1.199.819.-	\$3.866.084.-	\$3.189.581.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.233.268.-	\$1.904.971.-	\$6.138.239.-	\$4.854.220.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.744.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- 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.