

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-08-2014  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez G.

### JEFE/A DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA SERVICIO DE SALUD ARAUCANÍA 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: Artículo 2º del DFL N° 25 del 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
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
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 estrategia institucional.

### **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 diseñar e implementar una gestión de auditoría moderna y participativa, en función de fortalecer los procesos administrativos/financieros y clínicos/asistenciales, incorporando la gestión del auditor, como parte estratégica del desarrollo de la Institución, y reconociendo oportunamente los riesgos y/o cambios requeridos.

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

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

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor 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 generar relaciones de complementariedad y alianzas en áreas de auditoría asociados a entidades municipales y públicas, recogiendo las necesidades y demandas de la comunidad, con foco en los beneficiarios de la red.

### **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 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 validarse y convocar a los distintos actores involucrados en los procesos de auditoría, tomando decisiones y soluciones en contextos complejos, en el ámbito de su competencia, involucrando un trabajo colectivo de la organización y generando una estrategia de dirección orientada a promover resultados de excelencia. Capacidad para diagnosticar, desarrollar y potenciar los funcionarios bajo su competencia, potenciando el análisis oportuno y la retroalimentación en los equipos técnicos.

## **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 auditoría y control de gestión, especialmente en el ámbito de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

<b>Nivel Jerárquico</b>	II Nivel
<b>Servicio</b>	Servicio de Salud Araucanía Sur
<b>Dependencia</b>	Director/a Servicio de Salud Araucanía Sur
<b>Ministerio</b>	Ministerio de Salud
<b>Lugar de Desempeño</b>	Temuco

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Jefe/a Departamento Auditoría, le corresponde asesorar al Director/a del Servicio de Salud en materias relativas al control y evaluación de los procesos y acciones de orden asistencial, técnico administrativo, financiero, patrimonial y de gestión, comprendidas en el campo de su competencia, a fin de velar por el cumplimiento de las funciones del Servicio, con eficiencia y eficacia, en el marco de la legislación vigente.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Elaborar y proponer a la autoridad del Servicio el plan general y anual de auditoría, en concordancia con los lineamientos emanados de la Presidencia, Ministerio de Salud y de su respectiva red asistencial con el fin de contribuir a los logros sanitarios.
2. Promover la eficiencia de los procesos administrativos/ financieros y clínicos/asistenciales y ejecutar las auditorías correspondientes al Servicio de Salud según el plan propuesto.
3. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas por parte de la Contraloría General de la República, instituciones superiores de fiscalización y unidades internas de evaluación.
4. Liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del Servicio de Salud Araucanía Sur, con la finalidad de organizar y optimizar los procesos de la Institución.
5. Establecer las auditorías como herramienta para detectar ámbitos de mejora asociados a los procesos críticos.
6. Fiscalizar el cumplimiento de las metas sanitarias y los compromisos de gestión del Servicio de Salud.

**DESAFIOS DE CARGO Y LINEAMIENTOS GENERAL PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Desarrollar una gestión moderna de la función de auditoría, mejorando los procesos administrativos/ financieros y clínicos/ asistenciales, incorporando la gestión del auditor como parte estratégica del desarrollo de la institución.</p>	<p>1.1 Generando una estrategia de dirección y supervisión, orientada a promover los resultados de excelencia a través de un eficaz trabajo en equipo.</p> <p>1.2 Generando estrategias, con el equipo bajo su conducción, que permita el logro oportuno de los objetivos estratégicos institucionales, incorporando las herramientas y tecnologías disponibles para ello.</p>
<p>2. Mejorar y crear procesos institucionales, en el ámbito de la auditoría moderna, logrando mayor eficiencia, reconociendo tempranamente los riesgos y/o cambios necesarios, en el contexto de las políticas gubernamentales y de los desafíos del servicio.</p>	<p>2.1 Diseñando y elaborando un plan de trabajo de acuerdo a los lineamientos indicados por el Director/a, además de las instituciones pertinentes y velar por su cumplimiento.</p> <p>2.2 Desarrollando un modelo de gestión participativa, que considere nuevos procesos permitiendo el trabajo sistemático y sostenido del departamento.</p> <p>2.3 Diseñando y aplicando una metodología para el levantamiento de los procesos críticos.</p> <p>2.4 Implementando mecanismos de evaluación de los resultados del servicio desde los procesos establecidos como críticos.</p> <p>2.5 Generando una estrategia para consolidar instancias de trabajo con los diferentes estamentos de la organización para el cumplimiento de los programas asociados.</p>
<p>3. Fortalecer el equipo bajo su competencia para dar respuesta a los desafíos de la institución, relevando la función del departamento en la organización, alineado con los objetivos del servicio.</p>	<p>3.1 Generar las competencias en su equipo de trabajo, que permitan responder a las necesidades y desafíos de la institución.</p> <p>3.2 Reforzar el equipo de trabajo a través de la incorporación de personas que aporten nuevas competencias.</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 resolutive 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 resolutive.

La Región de la Araucanía, ubicada en la zona centro-sur de país, se divide político-administrativamente en 2 provincias (Malleco y Cautín) y 32 comunas; éstas últimas distribuidas 11 en la provincia de Malleco y las 21 comunas restantes en la Provincia de Cautín en donde igualmente se encuentra la Capital Regional, Temuco. La densidad poblacional, en la Araucanía llega a los 30,7 hab. /Km<sup>2</sup>, la que se concentra mayoritariamente en la Provincia de Cautín.

El Servicio Salud Araucanía Sur es un organismo del Estado, distribuido en toda la provincia de Cautín, tiene 1.010.344 habitantes INE<sup>1</sup>, de los cuales 804.618<sup>2</sup> son beneficiarios, lo que representa un 79,6%. Asimismo, este servicio posee 21 comunas bajo su jurisdicción: Carahue, Cunco, Curarrehue, Freire, Galvarino, Gorbea, Imperial, Lautaro, Loncoche, Melipeuco, Padre Las Casas, Perquenco, Pitrufoquén, Pucón, Puerto Saavedra, Teodoro Schmidt, Temuco, Vilcún, Nueva Toltén, Villarrica, Cholchol.

La misión del servicio de salud es: "Entregar atención integral de salud en red, con calidad, centrada en las personas, participativa y con enfoque intercultural".

La red asistencial del Servicio de Salud Araucanía Sur, se compone de 193 Establecimientos, de los cuales 136 son Postas de Salud Rural, 8 son Centros Comunitarios de Salud Familiar, 9 Centros de Salud que cuentan con Servicios de Atención Primaria de Urgencia (1 Centro de

<sup>1</sup> Fuente Información: Proyección INE ajustado a diciembre 2015.

<sup>2</sup> Fuente Información: Fondo Nacional de Salud, proyección a diciembre 2008.

Salud Urbano y 8 Centros de Salud Familiar), 3 Centros de Salud Rural, 14 Centros de Salud Familiar sin atención primaria de Urgencia, 1 Centro de Referencia de Salud, 4 Centro de Salud Mental Comunitario, 3 Clínicas Móviles Dentales, 08 Hospitales de Baja Complejidad, 4 Hospitales de Mediana Complejidad y 1 Hospital de Alta Complejidad<sup>3</sup>.

Los establecimientos dependientes son:

- 1 Hospital de alta complejidad, Autogestionado en Red: Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena
- 4 Hospitales de Mediana Complejidad: Hospital Intercultural de Nueva Imperial, Hospital de Lautaro, Hospital de Pitrufquén, Hospital de Villarrica.
- 8 Hospitales de baja complejidad: Hospital de Carahue, Hospital de Cunco, Hospital de Gorbea, Hospital de Galvarino, Hospital de Loncoche, Hospital de Vilcún, Hospital de Puerto Saavedra, Hospital de Toltén.
- 1 Consultorio: Consultorio Miraflores, que cuenta con atención de nivel primario y secundario.
- Establecimientos delegados: Hospital de Pucón y Hospital Makewe. (Normas DFL N° 36/80 – Establece normas que regulan los convenios que celebren los Servicios de Salud con otras entidades relativos a las acciones de salud)

Además, el Servicio de Salud Araucanía Sur cuenta en la ciudad de Nueva Imperial, con un complejo de salud mapuche en donde se ofrecen determinadas acciones de salud con especialistas formados en la cosmovisión de la etnia originaria, dicho establecimiento asistencial es administrado por una asociación mapuche a través de un convenio con el Servicio de Salud.

Los establecimientos nodo derivan aquellos problemas de salud que requieran prestaciones de mayor complejidad al Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena, establecimiento que concentra la capacidad resolutive de la mayor complejidad biomédica del Servicio, formando parte de las macroredes nacionales en algunas patologías específicas.

Este modelo de red ha requerido ajustes específicos debido a la dinámica de dotaciones de especialistas y ofertas de prestaciones, por lo que en algunas especialidades es el propio Hospital Dr. Hernán Henríquez el que se convierte en nivel secundario o nodo de derivación para otros centros de referencia de especialidades. Adicionalmente, algunos centros de salud del nivel primario han incorporado algunos profesionales de especialidades generales como pediatría o medicina interna, además el programa de resolutive en el nivel primario transfiere recursos que permiten resolver en las mismas comunas problemas de salud definidos para algunas especialidades, incluyendo la estrategia Unidad de Atención Primaria Oftalmológica UAPO.

<sup>3</sup> Fuente Información: Servicio de Salud.

La Red Araucanía Sur inicia un proceso de normalización de parte de su infraestructura, en el que los principales acentos que tendrá la gestión, estarán centrados en la ejecución de distintos proyectos de inversión. En etapa de obras se cuenta con 5 hospitales con financiamiento sectorial y de categoría mediana complejidad. Por otro lado, también se ejecutarán en su etapa de diseño, los proyectos de normalización de 3 Hospitales, con financiamiento del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR) y que pertenecen a la categoría de baja complejidad.

La distribución de los 110 proyectos a ejecutar durante los próximos tres años, con un monto de \$145.074.222.415 de pesos, son los siguientes:

Denominación	Cantidad
Hospitales de Mediana Complejidad	3
Hospitales de Baja Complejidad	6
Centro Comunitario de Salud Mapuche	1
CESFAM	9
CECOF	3
Centro de Salud Rural	1
Posta de Salud Rural	6
Servicio de Alta Resolutividad	5
Obras Menores	14
Ambulancias	15
Vehículos	25
Clínica Dental Móvil	1
Reposición de Equipamiento	22
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>

El Departamento de Auditoría tiene importantes desafíos en el ámbito preventivo, de tal manera de aportar entre otros, a los procesos que sostienen la autogestión hospitalaria y la acreditación. Efectuando además, una revisión permanente de los procesos de inversión, velando principalmente por el correcto uso de los recursos del servicio.

Este departamento es estratégico y da soporte para toma de decisiones directivas, especialmente del Director/a del Servicio, por cuanto le presta asesoría de manera directa, relacionándose en esta función con el Departamento de Asesoría Jurídica.



Cabe señalar que además del/de Jefe/a Departamento de Auditoría, los siguientes cargos del Servicio de Salud Araucanía Sur, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo/a
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Director/a Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital de Temuco
- Director/a Hospital Nueva Imperial
- Director/a Hospital Villarrica
- Director/a Hospital Lautaro
- Director/a Hospital Pitrufquén

## **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los servicios prestados por el/la Jefe/a Departamento Auditoría son:

1. Auditorías solicitadas por el Consejo de Auditoría General de Gobierno, en función de los objetivos gubernamentales que se definan.
2. Auditorías solicitadas por el Consejo de Transparencia, el que supervisa el cumplimiento de la ley 20.285 sobre acceso a la información pública.
3. Auditorías Ministeriales, que corresponden a aquellas solicitadas expresamente por el Ministerio de Salud tanto en el ámbito clínico/asistencial como administrativo/financiero. Se incluye el seguimiento las observaciones y recomendaciones efectuadas.
4. Auditorías Institucionales, que corresponden a aquellas solicitadas por el/la Director/a del Servicio o aquellas que responden a la programación anual del Departamento, tanto en el ámbito clínico/asistencial como administrativo/financiero. Se incluye el seguimiento a las observaciones y recomendaciones efectuadas.
5. Elaboración de los Informes de entrega de los cargos de dirección de los distintos establecimientos del Servicio de Salud, el que recopila la situación clínica, administrativa y financiera del establecimiento a la fecha del cambio de directivo.
6. Seguimiento de los informes de la Contraloría General de la República en distintas materias para cautelar el cumplimiento de las indicaciones efectuadas por dicho organismo.

## **EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo de el/la Jefe/a Departamento Auditoría está conformado por 4 profesionales. La labor de este equipo se centra fundamentalmente en ejecutar el Plan de Auditoría Anual, el que considera los ámbitos administrativo/financiero y asistencial/clínico.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Jefe/a Departamento Auditoría debe interactuar fluidamente con:

- El /la Directora/a del Servicio de Salud, quien define su quehacer institucional.
- Subdirector/a Médico/a, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a Recursos Humanos, principalmente asesorando la correcta aplicación de las normativas, fiscalizando y evaluando las acciones que deban cumplir para con el Servicio de Salud Araucanía Sur en materias de orden clínico/asistencial, técnico/administrativo, gestión financiera y patrimonial, comprendidas en el campo de su competencia.
- Directivos, Jefe/a del Departamento Asesoría Jurídica, Jefe/a de Departamento Control de Gestión, Jefe/a Subdepartamento Comunicaciones y Relaciones Públicas profesionales de apoyo de establecimientos de la red asistencial, ello lo relaciona con la administración de establecimientos dependientes y administradores de la atención primaria de salud municipal, con el fin de evaluar y controlar el cumplimiento de convenios según normas y políticas del Ministerio de Salud.

**CLIENTES EXTERNOS**

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

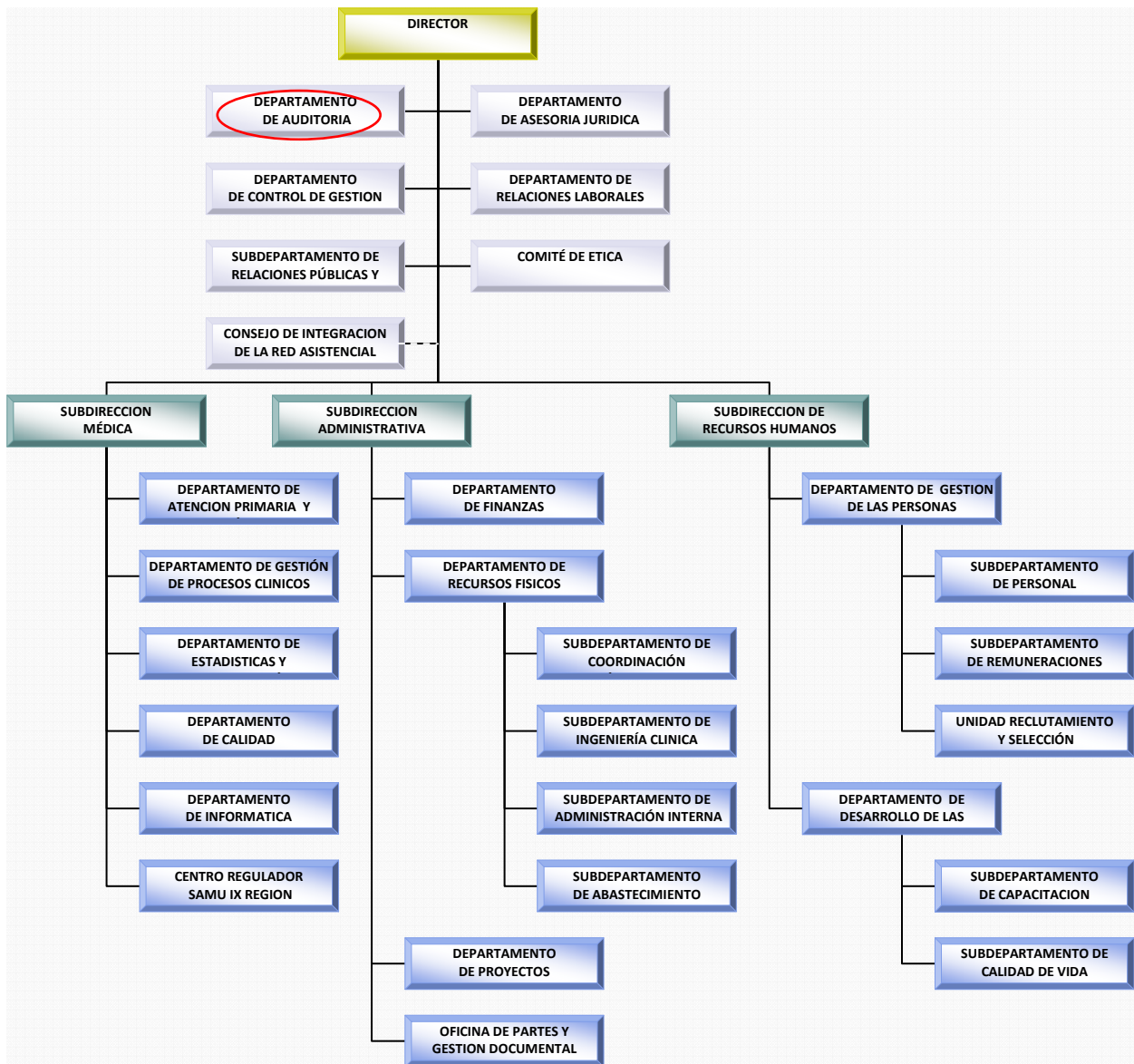
- El Ministerio de Salud y la Contraloría General de la República, según lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10.336 de la Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, Nacional y Regional, y la Superintendencia de Salud,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

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	4
Dotación total del Servicio	4.825
Personal honorarios del Servicio	300
Presupuesto que administra	No administra
Presupuesto del Servicio 2014	\$154.100.955.000

Fuente: Ley de Presupuestos 2014, [www.dijpres.cl](http://www.dijpres.cl)  
Servicio de Salud Araucanía 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 **60%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.319.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.514.258.-	\$1.508.555.-	\$4.022.813.-	\$3.333.325.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.317.110.-	\$1.990.266.-	\$5.307.376.-	\$4.278.072.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.648.000.-</b>
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.502.823.-	\$1.501.694.-	\$4.004.517.-	\$3.319.237.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.319.000.-</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 de desempeño, 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 este sea renovado.
- El alto directivo deberá ceñirse a las orientaciones entregadas por las autoridades u organismos técnicos, (Ministerio de Hacienda, CAIG u otro), respecto de todos los aspectos que digan relación con las funciones propias del cargo. (Fuente: Guía Técnica, del CAIG, Ministerio de Hacienda)