

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por el Consejo: 13-10-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides

<p align="center">SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A HOSPITAL REGIONAL RANCAGUA SERVICIO DE SALUD DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS</p>
--

1. REQUISITOS LEGALES

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

Fuente: Art. 2 del DFL. Nº 17 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

Poseer la capacidad de conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión pública, e identificar oportunamente conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros, así también 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	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 estrategia institucional de un establecimiento autogestionado en red asistencial, alineándose con las directrices entregadas por el Servicio de Salud O'Higgins, Ministerio de Salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

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

Habilidad para definir estrategias de mejora y fortalecimiento de los procesos de gestión administrativa, diseñando e implementado planes para generar nuevos ingresos y eficiencia de gastos, potenciando y fortaleciendo los sistemas de ejecución, control y monitoreo, resguardando el equilibrio financiero.

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

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, como lo es el proceso de normalización del establecimiento.

Capacidad de reconocer y gestionar coordinadamente el proceso de puesta en marcha, traslado y operación inicial del establecimiento.

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 abordar situaciones o contextos complejos de desarrollo organizacional, posibles de acontecer por la puesta en marcha del nuevo Hospital Regional de Rancagua, institución que triplicará su infraestructura actual.

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 y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para influir, movilizar y promover relaciones de colaboración al interior del establecimiento, generando credibilidad y confianza en las decisiones ejecutadas, involucrando y motivando a los equipos para generar cambios favorables hacia el logro de un fin común, sustentando alianzas estratégicas en la organización que impulsen decisiones y soluciones colectivas oportunas y asertivas, en el marco de los lineamientos ministeriales, monitoreando el cumplimiento de las metas presupuestarias y de disciplina financiera.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y/o administración presupuestaria en organizaciones públicas o privadas, acordes a las características del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión:

- Ámbito de la salud.
- Administración de Recursos Físicos, de Abastecimiento y/o Informáticos.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins
Dependencia	Director/a Hospital Regional de Rancagua
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Rancagua

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 gestión de las áreas financieros, físicos, informáticos y logísticos, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos y metas del Hospital y la implementación de las políticas estratégicas de la institución autogestionada, asegurando acciones de calidad y la ejecución de un proceso eficaz y eficiente en la gestión administrativa.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar la gestión administrativa de los Recursos Físicos, Financieros e informáticos del establecimiento, permitiendo su adecuada gestión en beneficio de los usuarios del sistema.
2. Desarrollar estrategias de coordinación para la adecuada gestión de los procesos administrativos.
3. Proponer estrategias para el fortalecimiento del trabajo en conjunto con la Dirección y Subdirecciones del establecimiento y de la red del servicio, cumpliendo en oportunidad y eficiencia los compromisos institucionales.
4. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, normas técnicas e instrucciones relativas a materias de su competencia.
5. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera, su ejecución, monitoreo y seguimiento permanente, formulando el plan anual de compras y su licitación, privilegiando las plataformas de mercado público y CENABAST, y monitoreando el cumplimiento de los convenios suscritos con FONASA para el otorgamiento de las prestaciones GES y no GES.
6. Apoyar desde el ámbito de su competencia, la mantención del proceso de acreditación en el establecimiento, y fortalecer los cumplimientos y logros en materias de estándares de autogestión.
7. Gestionar eficientemente los sistemas de información del área de su competencia, para proveer en forma oportuna la información con la que deben contar los directivos del establecimiento, de la dirección del servicio de salud, los funcionarios de la organización, y los usuarios beneficiarios.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Fortalecer los procesos de gestión administrativa, potenciando los sistemas de control, ejecución y monitoreo, para el buen uso de los recursos físicos y financieros, y el apoyo eficiente de la actividad productiva del Hospital y de la Red del Servicio de Salud.</p>	<p>1.1 Desarrollar un sistema de control y ajuste presupuestario, que permita mantener el equilibrio financiero, e implementar estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas presupuestarias y disciplina financiera.</p> <p>1.2 Generar y reforzar un plan de trabajo para asegurar un estricto cumplimiento de las normativas asociadas a las compras públicas, que garantice el pago oportuno a los proveedores, la recuperación de las cuentas por cobrar, los copagos de prestaciones, y los subsidios por las licencias médicas.</p> <p>1.3 Desarrollar sistemas de control interno, a fin de garantizar la transparencia en el uso de los recursos, y cumplimiento de las normativas legales vigentes.</p>
<p>2. Apoyar la mantención de la acreditación de calidad y autogestión, ejecutando una gestión eficiente y oportuna, centrada en el usuario en el ámbito de su competencia.</p>	<p>2.1 Contribuir a la instalación de los procesos clínicos administrativos y financieros en el nuevo hospital.</p> <p>2.2 Implementar un plan de trabajo participativo, orientado al eficiente cumplimiento de los indicadores de gestión, en complemento con las otras subdirecciones y equipos de trabajo, con la finalidad de mantener la acreditación del establecimiento, y fortalecer el proceso de autogestión hospitalaria.</p>

	<p>2.3 Promover e implementar instancias de trabajo, con la red de salud y los usuarios externos, que permitan identificar brechas y oportunidades de mejora, en el ámbito de la gestión administrativa y la satisfacción usuaria.</p>
<p>3. Desarrollar un trabajo integral y coordinado con la red del Servicio de Salud, que garantice el uso y control eficiente de los recursos, e información oportuna para la toma de decisiones.</p>	<p>3.1 Generar un plan de trabajo en coordinación con la Dirección del Servicio de Salud, que permita implementar sistemas de información eficientes y oportunos, control de insumos, stock, planes de compra, reposición y otros, que optimicen el uso de sus recursos.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutoria de la red asistencial del país, a partir de:

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene una superficie de 16.387,0 Kms², lo que representa el 2,2% de la superficie continental del país. La división político administrativa de la región se encuentra conformada por 3 provincias (Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro) y 33 comunas, siendo su capital regional la ciudad de Rancagua. Según proyecciones del INE, al año 2014 la región se encontraba habitada por 874.806 personas, La distribución de los habitantes al interior de la región se concentra principalmente en la comuna de Rancagua, siendo esta región predominantemente

urbana (70,9%). Según la Encuesta CASEN, a fines del año 2011, la población en situación de pobreza en la Región de O'Higgins alcanzaba las 88.806 personas, esto es, el 10,1% de la población regional. Dentro de este grupo, la población en situación de pobreza extrema llegaba a 14.365 personas, cifra equivalente a un 1,6% de la población regional.

En cuanto a los determinantes referidos a las condiciones de vida de las personas, en la Región de O'Higgins el nivel de saneamiento deficitario se encuentra entre los cinco porcentajes más altos del país (14%), el que llega a un 37,8% en las zonas rurales, disminuyendo desde los quintiles de ingreso más bajos a los más altos, siendo en algunos quintiles más pronunciado.

El Servicio Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins atiende la población de la Región de O'Higgins, cubriendo una extensa red de 33 comunas, dispersa desde cordillera a costa, con vías de comunicación que dificultan un traslado expedito desde los interiores de la Región hacia la capital regional, y centros de atención más complejo, generando dificultades de acceso a soluciones de salud de grupos de habitantes de la región. Se inserta en una zona de tradición agrícola, afectada fuertemente por catástrofes naturales (terremoto año 2010), lo que impactó fuertemente a la red asistencial.

Los hospitales pertenecientes a la red de alta complejidad son: Hospital de Rancagua y Hospital San Juan de Dios de San Fernando; Los hospitales de mediana complejidad consideran al hospital de Santa Cruz y Hospital de Rengo. Esta red cuenta también con 11 establecimientos hospitalarios de baja complejidad, tales como Coinco, Nancagua, Chimbarongo, entre otros.

La red asistencial de la región se organiza en cuatro microáreas, de las cuales una de ellas es liderada por el Hospital Regional Rancagua; que tiene la doble función de ser hospital cabeza de microárea y centro de referencia regional, ubicándose como el principal establecimiento de la red asistencial. Cuenta con las especialidades básicas de traumatología, urología, oftalmología, otorrinolaringología, neonatología, neurocirugía, unidad de tratamiento intensivo adulto y neonatal, y psiquiatría.

La microárea encabezada por Rancagua incluye los hospitales de Graneros y Coinco, además de los 6 consultorios de Rancagua, los de Codegua, Mostazal, Olivar, Requinoa, Doñihue, Coltauco, Machalí y Lo Miranda, siendo la población asignada de toda la microárea de Cachapoal de 728.748 personas.

La estructura organizacional del establecimiento da cuenta de una organización compleja, propia de la multiplicidad de funciones y sus 2.260 trabajadores.

En términos de infraestructura el establecimiento cuenta con dos edificios: el primero de 16.500 m², que data del año 1966, y el segundo, de 12.000 m², que data de 1974. Durante el año 2007 se terminaron los estudios preinversionales que concluyeron con la

reposición total del establecimiento, en tanto durante el 2008 se trabajó en el diseño de arquitectura, con una planta física.

Cabe señalar que actualmente el Hospital Regional de Rancagua se encuentra en proceso de finalización de las obras lo que aumentará su capacidad y calidad de atención para los habitantes de la región.

El nuevo proyecto cuenta con un edificio de 90.000 m², una dotación de 520 camas e implicó una inversión de 71.000 millones de pesos, más 20.000 millones en equipamiento. Actualmente, ya se realizó la recepción provisoria de las obras del centro asistencial por parte del Servicio de Salud, por lo que la programación de las acciones previstas posterior a esta recepción, implican la revisión y comprobación para la correcta operatividad de los sistemas, instalar el equipamiento clínico, hacer las adecuaciones necesarias para el personal, normalizar las brechas de cargo y en consecuencia, poner los sistemas a punto para garantizar un traslado seguro.

El gran desafío que le corresponderá a la Subdirección Administrativa del Hospital Regional de Rancagua será colaborar con el equipo directivo del Servicio de Salud y del Hospital en el traslado al nuevo establecimiento, ejerciendo su rol en las materias de puesta en marcha, traslado y operación inicial, resguardando el ámbito financiero que enmarca dicha reposición.

Del mismo modo, otro de los desafíos principales del establecimiento es consolidarse como establecimiento autogestionado de referencia para la Sexta y Séptima Región, siendo la especialidad de Neurocirugía un polo de desarrollo para la macroregión.

Cabe señalar que junto a el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional Rancagua del Servicio de Salud del Libertador Bernardo O'Higgins, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio de Salud
- Subdirector/a Médico Servicio de Salud
- Subdirector/a Administrativo Servicio de Salud
- Jefe/a Departamento de Auditoría Servicio de Salud
- Director/a Atención Primaria Servicio de Salud
- Director Hospital de Rancagua
- Director Hospital Santa Cruz
- Director Hospital de San Fernando
- Subdirector/a Médico de Hospital de Rancagua
- Subdirector/a Médico Hospital de San Fernando

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

El número total de consultas médicas de especialidad en el año 2014 alcanzó a 146.996 consultas. Como información referencial, se presenta el siguiente cuadro que presenta la evolución de consultas entre los años 2012 y 2014.

CONSULTAS POR ESPECIALIDAD	2012	2013	2014
Medicina	104.547	105.390	88.355
Cirugía	25.584	24.945	21.481
Traumatología	12.289	12.981	12.669
Pediatría	2.120	2.209	1.769
Ginecología	6.790	6.479	7.072
Obstetricia	5.576	5.367	7.391
Oftalmología	7.214	7.503	8.259
Nº Total consultas realizadas	164.120	164.874	146.996
Promedio Atención Médica Diarias	684	687	612
Consultas nuevas	67.799	63.191	52.858
Nº consultas no médicas	11.731	12.526	15.164
Exámenes de Laboratorio	1.141.400	1.201.427	1.183.606
RX	101.604	96.737	94.043

Los principales indicadores hospitalarios se desglosan a continuación:

INDICADORES	2012	2013	2014
Nº de camas	497	497	487
Egresos	20.222	18.731	17.920
Promedio días estada	7	7	8
Índice Ocupacional	88	89	89
Índice Letalidad	4	3	4
Rotación	41	38	36
Inter. Sustitución	1	1	1
Intervenciones Quirúrgicas mayores	16.475	16.077	12.153
Intervenciones quirúrgicas menores	5.767	4.190	4.309
Total Intervenciones	22.242	20.267	16.462

En relación a las intervenciones de urgencia, los principales indicadores son:

INTERVECIONES URGENCIA	2012	2013	2014
Total Consultas Urgencia	131.617	136.516	136.513
Promedio de consultas diarias	361	374	374
Nº consultas Niños menores de 15 años	42.109	42.088	43.899
Nº consultas Adultos mayores e 15 años	89.508	94.428	92.614
Nº consultas Adultos mayores (+65)	15.365	16.491	18.389
Nº consultas Maternales	14.895	14.111	14.755

* Incluye consultas maternales

Cabe mencionar que la disminución significativa en algunas actividades se explica principalmente por la alta rotación y déficits de Médicos Especialistas.

EQUIPO DE TRABAJO

En el equipo de trabajo se cuentan 3 Jefaturas de Centro de Responsabilidad:

- **Centro de Responsabilidad de Desarrollo y Producción**, que tiene a su cargo las áreas de archivo e informática y la coordinación con el usuario.
- **Centro de Responsabilidad de Operaciones y Logísticas**, que administra las áreas de lavandería, abastecimiento, servicios generales, alimentación, ingeniería y mantención.
- **Centro de Responsabilidad de Finanzas**, que administra las áreas de contabilidad, negocios y pensionado, recaudación, tesorería.

CLIENTES INTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el/la Subdirector/a Administrativo/a del Hospital Regional de Rancagua, debe interactuar fluidamente con:

- **Director/a del Hospital**, como integrante líder del equipo con el que se abordará la gestión del Hospital contextualizada en la preparación del cambio.
- **Subdirector/a Médico**, a través de las coordinaciones necesarias para facilitar el proceso productivo del hospital.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos**, para coordinar la gestión de la dotación y el presupuesto asociado.
- **Subdirector/a Administrativo del Servicio**, para negociaciones presupuestarias y formulación de iniciativas de inversión.

- **Subdirector/a de Gestión del Cuidado**

- **Subdirector/a de Matronería**, con quienes conforma el equipo directivo del establecimiento.

Además se relacionará directamente con el **Staff de asesores del Director/a del Hospital**, a través de la integración de las líneas asesoras, incorporando dentro de los procesos las coordinaciones con los asesores (Auditoría, Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales).

CLIENTES EXTERNOS

El/La Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes y su foco principal de su atención, asegurando la resolutivez al interior del establecimiento. Adicionalmente se relaciona con:

- Ministerio de Salud: el Hospital en su condición de Establecimiento Autogestionado en Red se relaciona con la Subsecretaría de Redes Asistenciales.
- Dirección del Servicio de Salud O'Higgins: a través de negociaciones presupuestarias, gestión en red en el área de su competencia, y formulación de iniciativas de inversión.
- Superintendencia de Salud: el Hospital es fiscalizado en diferentes materias por este organismo, y participa en el proceso de acreditación en calidad.
- Hospitales de la Red (públicos y privados), así como con otros Servicios de Salud de la región y el país.
- Contraloría General de la República, entregando la información solicitada por la Contraloría en sus procesos de fiscalización. Así como también se establece una relación de apoyo y asesoría legal en el quehacer de la administración
- Servicio de Impuestos Internos: en el cumplimiento de la normativa tributaria e impositiva.
- 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.
- Gobierno Regional y del Consejo Regional, Secretaría Regional de Planificación y Coordinación: con quienes se vincula para efectos de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Secretarios Regionales Ministeriales de Planificación y Coordinación, de Bienes Nacionales y Salud: con quienes se vincula a través de los departamentos de salud, para efectos

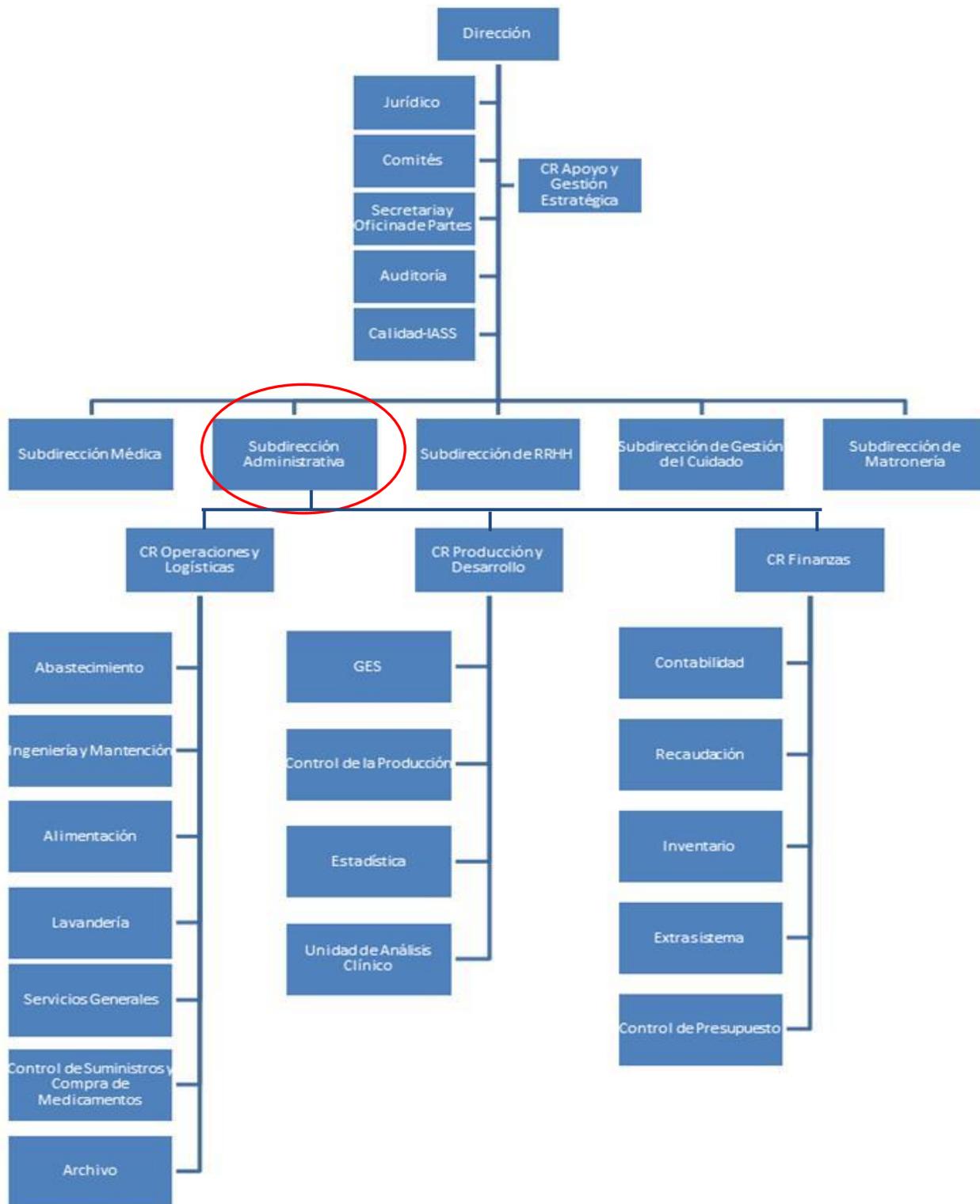
- de coordinar proyectos del fondo de desarrollo regional.
- Red clínica privada local y área metropolitana.
 - Proveedores, CENABAST y Mercado Público, en la adquisición de insumos, servicios y fármacos.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	208
Dotación Total del Hospital	2.260
Personal Honorarios del Hospital	145
Presupuesto que administra	\$ 52.467.223.000.-
Presupuesto del Hospital	\$ 52.467.223.000.-
Presupuesto del Servicio 2015	\$153.502.244.000

Fuente: Dipres 2015 www.dipres.cl Fuente: Subdirección RR.HH. DSS

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.210.000.-** 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.	\$2.297.001.-	\$1.607.901.-	\$3.904.902.-	\$3.224.946.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.045.683.-	\$2.131.978.-	\$5.177.661.-	\$4.204.971.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.552.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.285.565.-	\$1.599.896.-	\$3.885.461.-	\$3.209.976.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.210.000.-

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

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio, en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.