

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-10-2014

DIRECTOR/A NACIONAL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL – IPS

1. REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de cinco años; o, título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, más grado académico de Magíster o Superior y experiencia profesional mínima de cinco años.

Fuente legal: Artículo 2º, del DFL N° 4, de 23 de enero de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
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, especialmente respecto de las dificultades que impacten en los bienes y servicios que presta la Institución que le permitan incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, de acuerdo a los lineamientos establecidos a nivel ministerial.

Habilidad para dimensionar la importancia de la seguridad social en un sistema de protección basado en derechos, y fortalecer un sistema de gestión institucional y de atención de usuarios que permita a las personas empoderarse de los beneficios y derechos que les asisten en la materia, en el contexto de la futura reforma del sistema previsional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

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

Capacidad para generar estrategias de coordinación y gestión optimizando los sistemas y procesos de la institución, con énfasis en la simplificación de los procedimientos y el diseño e implementación de modelos de gestión, para dar respuesta a las demandas y necesidades de la ciudadanía en materia de previsión y prestaciones de seguridad social, en el contexto de la reforma previsional del 2008, establecida en la ley N° 20.255 y en las futuras.

Se valorará contar con experiencia de, a lo menos, 5 años en cargos de dirección, gerencia o jefatura.

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, permitan mejorar la eficiencia y eficacia de sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente los requerimientos para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas que garanticen con seguridad la continuidad operacional, en forma oportuna y adecuada al marco institucional público.

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.

Habilidad para inspirar, transmitir y construir una visión colectiva del IPS potenciando la generación de redes y constituyéndose en un referente organizacional, fortaleciendo equipos de trabajo integrados y comprometidos con la institución permitiendo un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

Habilidad para visualizar soluciones y nuevas oportunidades en la organización permitiendo la efectiva gestión institucional y el abordaje oportuno de las necesidades y requerimientos.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en gestión de recursos y/o sistemas de operaciones en un nivel apropiado a las necesidades del cargo.

Se valorará contar con experiencia en procesos de calidad de servicio y/o gestión de procesos masivos de atención a usuarios y administración de redes de atención a nivel nacional y grandes transacciones.

Se valorará conocimientos y/o experiencia en materia de seguridad social.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Instituto de Previsión Social – IPS
Dependencia	Ministra del Trabajo y Previsión Social
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Nacional le corresponde liderar la institución responsable de la administración de los sistemas previsionales provistos por el Estado (pensiones solidarias y prestaciones de los regímenes previsionales de las antiguas cajas de previsión), garantizando el acceso de las personas a los derechos de seguridad social, en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

FUNCIONES ESTRATEGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar la entrega eficiente y oportuna de las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones que la ley encomiende, en conformidad a las normas, instrucciones y lineamientos estratégicos definidos por las autoridades.
2. Administrar los regímenes previsionales provistos por el Estado, el sistema de pensiones solidarias y el sistema de los regímenes previsionales de las antiguas cajas de previsión, además de otras prestaciones que la ley determine conceder u otorgar a los ciudadanos.
3. Garantizar y velar por la confiabilidad, integridad, preservación y seguridad de la información y, en particular, del Sistema de Información de Datos Previsionales, a través de un proceso de modernización tecnológica para asegurarla continuidad operacional y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos.
4. Asegurar la adecuada implementación del modelo de atención, velando por el mejoramiento de la calidad y cobertura de los servicios que se entregan a través de los Centros de Atención Previsional, de los canales de atención no presencial y de la red de atención externa, fortaleciendo la educación e información sobre los derechos y deberes de la seguridad social.
5. Gestionar en forma eficaz y eficiente la recuperación de las cotizaciones de los/as Usuarios/as, mejorando tanto la oportunidad de la acreditación de las mismas como la integridad de la información.
6. Garantizar la adecuada administración de los recursos presupuestarios, financieros, humanos y materiales del Instituto de Previsión Social, conforme a lineamientos estratégicos definidos, velando por su eficiente, idónea y proba administración.
7. Supervigilar el modelo de recaudación y cobranza de cotizaciones que responda a las necesidades tanto del IPS como instituciones previsionales (AFP, FONASA, ISL), mejorando tanto la oportunidad de la acreditación de las cotizaciones como asimismo la integridad de la información.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

El/La Director/a Nacional del Instituto de Previsión Social, deberá asumir los siguientes desafíos:

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Garantizar que los Centros de atención Previsional Integral (CAPRI) entreguen una atención oportuna de usuarios del sistema previsional, que les permita acceder a los servicios de información y tramitación en materias de seguridad social para la correcta calidad de los sistema de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones sociales, favoreciendo el ejercicio de los derechos previsionales de las personas.</p>	<p>1.1. Evaluar el funcionamiento de las CAPRIS, para con ello, desarrollar e implementar un modelo de gestión centrado en la protección de los derechos previsionales previsión y otras prestaciones garantizadas por ley, con énfasis en la calidad de servicio.</p> <p>1.2. Diagnosticar los procedimientos de información y tramitación de las diferentes prestaciones previsionales y sociales, proponiendo e implementado un plan de mejora con la finalidad simplificarlos.</p> <p>1.3. Desarrollar e implementar un modelo de coordinación efectiva y eficaz con las administradoras de fondos de pensiones.</p>
<p>2. Garantizar el pago oportuno y pertinente a los diferentes perfiles de usuarios de las prestaciones y beneficios sociales.</p>	<p>2.1. Diagnosticar, desarrollar e implementar un modelo de pago eficiente centrado en los usuarios.</p> <p>2.2. Establecer un procedimiento de mejora continua del modelo de pago de las prestaciones y beneficios.</p>
<p>3. Modernizar la Institución con enfoque en las políticas tecnológicas que garanticen la continuidad operacional y la seguridad de la información, que asegure el cumplimiento de los lineamientos institucionales.</p>	<p>3.1 Diagnosticar los sistemas de información e implementar las políticas, prácticas y estándares institucionales en materia tecnológica, que permitan garantizar la continuidad de las operaciones y robustecer la seguridad de la información.</p> <p>3.2 Estandarizar metodología de desarrollo de sistemas informáticos.</p> <p>3.3 Diseñar e implementar una política de gestión de personas, con participación funcionaria, centrado en el mérito, considerando un cambio organizacional de personal.</p> <p>3.4 Fortalecer los procedimientos administrativos para la mejora continua del Instituto y el desarrollo de las personas, generando procesos más expeditos y eficientes.</p> <p>3.5 Generar un plan de trabajo para optimizar el proceso de recaudación de manera de contribuir a la seguridad social.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto de Previsión Social es el encargado de administrar el Sistema de Pensiones Solidarias, junto con otras prestaciones destinados a mejorar el futuro previsional de los chilenos, tales como las bonificaciones por hijo para las mujeres, el subsidio previsional a los trabajadores jóvenes, las asignaciones familiares a trabajadores independientes. Para ello puede celebrar convenios con entidades que administren prestaciones de seguridad social y otras para realizar tareas de apoyo a su labor. Asimismo, le corresponde realizar diagnósticos y estudios actuariales relativos a temas propios de sus funciones y efectuar publicaciones informativas dentro del ámbito de su competencia.

Constituye un servicio público de aquellos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública y, en el ámbito de sus funciones y atribuciones se considera para todos los efectos sucesor y continuador legal del Instituto de Normalización Previsional (ver incs. 2ºs de los artículos 53 y 54, Ley Nº 20.255), con excepción de aquellas referidas a la Ley Nº 16.744.

En el año 1982, el Servicio de Seguro Social y la Caja de Previsión de Empleados Particulares, se integran a la administración del Instituto de Normalización Previsional, actualmente IPS), con personalidad jurídica y patrimonio propio. Posteriormente se unieron las Cajas del sector Público, hasta que en el año 1988, la ley Nº 18.689 dispuso la fusión en el INP de 15 entidades previsionales y ordenó la anexión por decreto de todas las otras Cajas aún subsistentes y que requerirían de aportes del Estado en el financiamiento de los prestaciones.

A partir de 1990 se implementa una gestión más eficiente, contribuyendo en un marco de mejoramiento continuo de los procesos internos del Instituto, al desarrollo con equidad y a elevar la calidad de vida de los trabajadores, de los adultos mayores, personas con discapacidad y aquellas en situación de extrema pobreza, ejecutando iniciativas que fomenten la protección social.

La Reforma Previsional implementada a partir del 1 de julio de 2008 es el principal cambio en el sistema de previsión social chileno ocurrido en los últimos 25 años. El objetivo más relevante de la Reforma es ampliar la cobertura previsional a un importante número de ciudadanos que carece de ella, al mismo tiempo que mejorar el nivel de pensiones a otro segmento con bajos niveles de ahorro previsional, lo que traía como consecuencia que percibieran pensiones muy bajas.

Producto de esta Reforma Previsional, el Instituto de Previsión Social comienza sus funciones el 1 de marzo de 2009, después de la publicación del DFL Nº 4 del 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece su estructura y planta de funcionarios. Al mismo tiempo, deja de existir el Instituto de Normalización Previsional (INP).

Dentro de las facultades que se le conceden para desarrollar su labor, particular importancia tiene la de poder exigir tanto de organismos públicos como privados del ámbito previsional, todos los datos e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones y administrar dichos datos para crear un Sistema de Información de datos previsionales, basado en una plataforma tecnológica de alto nivel. Con todos los antecedentes que disponga en dicho Sistema, deberá verificar

el cumplimiento de los requisitos para acceder al sistema de pensiones solidarias, con la debida reserva y acuciosidad, de forma tal de no menoscabar los derechos de los ciudadanos.

En el desarrollo de sus funciones, el Instituto de Previsión Social debe someter su accionar a la Constitución y a las leyes, actuar dentro del ámbito de su competencia y observar en dicho actuar los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, control, probidad, transparencia y publicidad. La institución está compuesta por 15 direcciones regionales, 204 Centros de Atención, 1.486 Puntos de Pago Móviles y 213 Sucursales de Pago.

Los Centros de Atención Previsional Integral (CAPRI) son oficinas pertenecientes al Instituto de Previsión Social, cuyo objetivo es otorgar la prestación de servicios de información y tramitación en materias previsionales a los usuarios del sistema previsional para facilitarles el ejercicio de los derechos que les corresponden. Los CAPRI cumplen la función de atención de usuarios que realizan las sucursales del IPS, ya sea para el otorgamiento de beneficios del sistema de pensiones solidarias, como para requerimientos de los afiliados a AFP.

Bajo estas condiciones, el Instituto de Previsión Social está llamado a ser una institución clave, con más de 2.600 funcionarios, los que deben orientar su actividad a prestar una atención de calidad a sus beneficiarios, particularmente aquellos de menores recursos. El presupuesto proyectado de la institución confiere a ésta la administración de recursos que representarán cerca de un cuarto del presupuesto fiscal de la Nación.

En los últimos años se ejecutó el Proyecto denominado Chile Atiende, modelo de atención de red multicanal a nivel nacional, que tuvo por finalidad principal buscar la integración en la entrega de diversas prestaciones del sector público, dicho proyecto se encuentra en ejecución, focalizándose actualmente en un modelo de gestión institucional. .

En este contexto el IPS se presenta como una institución capaz de asumir nuevos desafíos, entre los cuales se destacan;

- Mejorar el servicio de pago de las prestaciones sociales ordenadas por ley;
- Optimizar el proceso de recaudación, de manera de contribuir a la seguridad social;
- Asegurar la correcta calidad de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto.

Los cargos del Instituto de Previsión Social, que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública (DFL N°4 2009) son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a de Sistemas de Información y Administración
- Subdirector/a de Servicios al Cliente
- 5 Jefes/as de División
- 8 Jefes/as de Departamento
- 15 Directores/as Regionales

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

- **Atención de Público en materias previsionales, sociales y otros trámites.**

Actividades de interacción con la ciudadanía, por medio de los canales de atención presenciales y no presenciales, y la operación de una ventanilla única presencial y virtual de atención de público.

- **Servicio de pago masivo de prestaciones de seguridad social y demás prestaciones sociales ordenadas por ley.**

Este servicio consiste fundamentalmente en el procedimiento de pago de los prestaciones de seguridad social y demás prestaciones sociales que el IPS debe pagar por expresa disposición legal o en virtud de un convenio de colaboración, a partir de la información proporcionada y transmitida electrónicamente por el Instituto a través de medios computacionales o de comunicación de datos instruyendo el pago a las respectivas instituciones pagadoras. Con ello, la Institución pagadora procede en forma periódica y oportuna a efectuar los pagos bajo la modalidad que se determina en el contrato.

- **Concesión, pago y mantención de prestaciones previsionales, prestaciones complementarios y regímenes especiales**

Concesión, pago, mantención, suspensión o extinción de pago de pensiones y demás prestaciones del sistema solidario, sistema de reparto, leyes reparatorias y otras leyes especiales.

- **Recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas previsionales**

Actividades de recaudación, distribución, compensación y registro de cotizaciones previsionales encomendadas al Instituto, las que incluyen, entre otras: Cotizaciones del Fondo Nacional de Salud (FONASA), cotizaciones del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y del régimen de reparto, de acuerdo a la política de recaudación y cobranza, generando un adecuado registro operativo, coherente con la contabilidad y con los registros financieros.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo del/a Director/a Nacional está compuesto por:

- **Jefe/a de Gabinete Dirección Nacional:** le corresponde gestionar, coordinar y controlar las labores administrativas y operativas necesarias para la gestión del/la Director/a Nacional en materias jurídicas, operativas y administrativas que le competen y estar a cargo de las labores operativas y administrativas de la secretaría del gabinete.
- **Subdirector/a de Administración y Finanzas:** Le corresponde dirigir y gestionar los recursos presupuestarios, financieros, humanos y materiales de la institución. Asimismo le corresponde administrar el modelo de gestión para el cumplimiento de la Ley de Transparencia y dirigir, gestionar y controlar los procesos de cobranzas prejudicial de cotizaciones previsionales encomendadas al Instituto.

- **Subdirector/a de Servicios al Cliente:** le corresponde proponer al/la Director/a Nacional el modelo de atención presencial y no presencial del IPS, dirigirlo, coordinarlo y controlarlo. Asimismo le corresponde la administración de los proyectos definidos por el Instituto en el marco de la red de multiservicios y el diseño y gestión de iniciativas de innovación y desarrollo estratégicos en las áreas de su competencia. .
- **Jefe/a División Jurídica:** le corresponde dirigir, gestionar, coordinar, evaluar y controlar la función jurídica institucional, asegurando que ésta sea un apoyo transversal, eficiente, eficaz y oportuno para la gestión del Instituto; debiendo asesorar a la Dirección Nacional, Direcciones Regionales y a las Unidades del Instituto para que la toma de decisiones y la ejecución de sus labores sea conforme a derecho; realizar el control de legalidad preventivo y ex post de los actos administrativos; y ejercer la representación judicial de los intereses institucionales, sea en calidad de parte o tercero y tanto en materia civil, penal u otras.
- **Jefe/a División Beneficios:** le corresponde proponer al/la Director/a Nacional el modelo de gestión y operación de los beneficios de cargo del Instituto; dirigirlo, gestionarlo, coordinarlo y controlarlo, asegurando que los procesos de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de éstos se ejecuten conforme a la normativa vigente y con los estándares de calidad definidos de acuerdo a las políticas institucionales. Asimismo, le corresponde dirigir y controlar el sistema de registro oficial de cotizaciones previsionales y los procesos de recaudación asociados.
- **Jefe/a División Contraloría Interna:** le corresponde controlar, aprobar y certificar la cuadratura de los movimientos operacionales versus los registros financieros y contables del instituto, y sus respectivos registros auxiliares. Aplicar controles de calidad a los procesos operacionales, la gestión de administración de contratos y validar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de los procesos, conforme a la normativa vigente, directrices de los Organismos Supervisores y la política y los objetivos estratégicos definidos por el/la Directora/a Nacional.
- **Jefe/a División Planificación y Desarrollo:** le corresponde proponer al/la Director/a Nacional la formulación de los planes estratégicos y modelo de control de gestión del Instituto y, realizar su coordinación, evaluación y control de cumplimiento. Además, le corresponderá coordinar y controlar el cumplimiento de los estudios y proyectos estratégicos definidos como necesarios por la Institución y que faciliten generar las bases para su desarrollo sustentable, en conformidad a la normativa vigente, los objetivos estratégicos y las políticas institucionales.
- **Jefe/a División Informática:** le corresponde proponer al/la Director/a Nacional el modelo de gestión de las tecnologías de la información y telecomunicaciones del Instituto, dirigirlo, coordinarlo y controlarlo conforme a la normativa vigente, los objetivos estratégicos institucionales, políticas ministeriales y gubernamentales.
- **Jefe/a Departamento Auditoría Interna:** le corresponde proponer al/la

Director/a Nacional, el modelo de control preventivo y correctivo para el fortalecimiento de la gestión y el resguardo de los recursos del Instituto, gestionarlo, coordinarlo y controlarlo.

- **Jefe/a Departamento Comunicaciones:** le corresponde proponer al/la Director/a Nacional la estrategia y política comunicacional del Instituto, implementarla, coordinarla, gestionarla y controlarla.
- **Directores/as Regionales:** les corresponde a los/as Directores/as Regionales tienen las siguientes atribuciones y deberes: dirigir, organizar, administrar, planificar, controlar y coordinar el funcionamiento del Instituto, en lo que se refiere a la Dirección Regional y las dependencias a su cargo; coordinar con las autoridades correspondientes, las políticas, planes y programas de desarrollo regional relacionados con el funcionamiento del Instituto; ejercer aquellas atribuciones específicas que les sean delegadas por el/la Director/a Nacional.

CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a Nacional se relaciona principalmente con:

- Funcionarios/as del Instituto de Previsión Social.
- Asociación de Funcionarios del Instituto de Previsión Social.

CLIENTES EXTERNOS

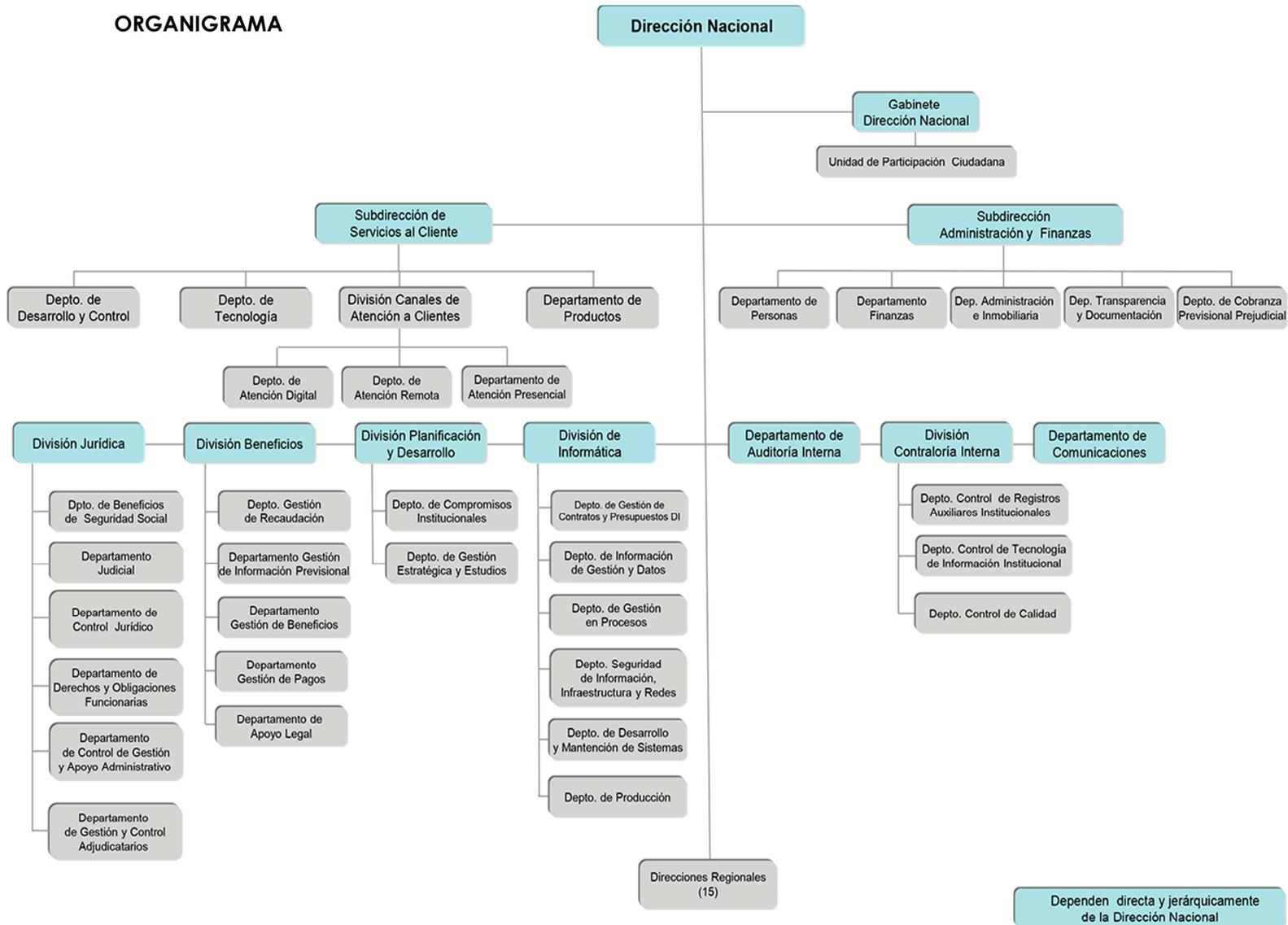
El/La Directora/a Nacional se relaciona principalmente con:

- Usuarios.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Subsecretaría de Previsión Social.
- Contraloría General de la República.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Superintendencia de Pensiones.
- Dirección de Presupuestos.
- Ministerio de Desarrollo Social.
- Fondo Nacional de Salud.
- Instituto de Seguridad Laboral.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Autoridades regionales provinciales y municipales.
- Asociaciones de adultos mayores.
- Asociaciones de pensionados.
- Administradoras de Fondos de Pensiones.
- Cajas de compensación.
- Entidades bancarias con convenio de pago.
- Organismos públicos y privados del sistema de seguridad social.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	2.623
Dotación Total del Servicio a nivel Nacional	2.623
Personal Honorarios a nivel Nacional	62
Presupuesto del Servicio a nivel Nacional	\$4.400.139.788.000.-

ORGANIGRAMA



Dependen directa y jerárquicamente de la Dirección Nacional

Actualización: 24/07/2014
División Planificación y Desarrollo

RENTA

El cargo corresponde a un grado **1°B** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **100%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.309.000.-** 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 100%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.921.692.-	\$2.921.692.-	\$5.843.384.-	\$ 4.627.263.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.549.975.-	\$4.549.975.-	\$9.099.950.-	\$ 6.721.484.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.325.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.908.326.-	\$2.908.326.-	\$5.816.652.-	\$4.610.020.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.536.609.-	\$4.536.609.-	\$9.073.218.-	\$6.707.850.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.309.000.-

***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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.

4. CONDICIÓN 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 la Ministra del Trabajo y Previsión Social. 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.
- 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 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, 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.