

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-11-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 15 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	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional del Servicio de Salud Viña del Mar – Quillota.

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, 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 administrar y sistematizar los recursos financieros y de infraestructura básicos para asegurar la gestión oportuna y eficiente del Servicio, garantizando la actividad clínica productiva y apoyando el mejoramiento de la calidad de la atención de los usuarios. Asimismo, capacidad para monitorear y controlar los procesos y procedimientos en el ámbito de la ejecución de la cartera de inversiones, disminuyendo las brechas en materia de estructura y equipamiento de los establecimientos.

Se valorará contar con a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de 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. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para establecer relaciones de complementariedad y colaboración con las subdirecciones administrativas de la red de Salud Viña del Mar-Quillota, incorporando variables del contexto institucional enmarcado en características sociales y económicas propias de la región de Valparaíso.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad de anticipar y prevenir situaciones de contingencia y conflictos, como así gestionarlasy adecuadamente y satisfactoriamente de presentarse, con soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas 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. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Capacidad para ser reconocido como un actor estratégico, movilizandoa los directivos y funcionarios de la organización, generando procesos de cambio, empoderando en

materias de su competencia a las subdirecciones administrativas de la red y fortaleciendo el trabajo transversal y de redes internas. Además, habilidad para ser un articulador entre las diferentes instituciones, siendo capaz de prever con sus equipos una gestión oportuna que potencie altos estándares de calidad en el ámbito de su competencia.

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, especialmente en el contexto de la implementación tecnológica de la organización.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión financiera y/o administración presupuestaria, en organizaciones de servicios acordes a las características de la institución, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Ámbito de gestión en salud.
- Proyectos de inversión hospitalaria.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
Dependencia	Director Servicio de Salud Viña Del Mar Quillota
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Viña del mar

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Administrativo/a del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota le corresponde liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio y supervisar la de los establecimientos de salud dependientes, en las áreas de Recursos Financieros, Recursos Físicos, Tecnologías de la Información, Operaciones, Gestión de Compras y Contrataciones, coordinando todo el proceso técnico-administrativo, con el objeto de contribuir al logro de los objetivos y metas del servicio y la implementación de las políticas de la institución, de acuerdo con el marco legal y normativo vigentes.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

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

1. Liderar la formulación del presupuesto anual del Servicio, gestionando la distribución y control de la ejecución presupuestaria al interior de cada establecimiento dependiente en el marco de la planificación de la Red Asistencial, como asimismo, analizar y acordar la propuesta de presupuesto de cada establecimiento autogestionado en red.
2. Liderar el proceso de planificación del Servicio de Salud desde la perspectiva administrativa, financiera, de abastecimientos y de tecnologías de información y comunicaciones (TIC), asegurando la maximización de los recursos organizacionales.
3. Desarrollar una eficiente coordinación con las Subdirecciones y Unidades Asesoras de la Dirección del Servicio, empoderando en materias de su competencia a las subdirecciones administrativas de la red y fortaleciendo el trabajo transversal y de redes internas.
4. Elaborar y proponer anualmente el programa de inversiones en recursos físicos de los establecimientos y dependencias del Servicio y evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
5. Favorecer la adecuada gestión de los recursos financieros en beneficio de los usuarios del sistema, en el contexto de cambios y en relación a los procesos de normalización hospitalaria.
6. Liderar la elaboración de políticas y programas relacionados con la adquisición, administración, conservación, mantención y suspensión de recursos físicos, equipamiento sanitario y demás elementos e insumos que requieran los establecimientos y dependencias del Servicio, a fin de garantizar la capacidad operativa de los establecimientos, como también de una oportuna atención a sus usuarios.
7. Velar por el cumplimiento de las políticas, disposiciones legales y normativas en materia de infraestructura, recursos físicos, administración interna y de informática.
8. Generar e implementar un programa de trabajo que potencie el desempeño de los equipos bajo su dependencia, asignando responsabilidades individuales y colectivas, en función de sus talentos y fortalezas, orientándolos a la excelencia institucional.
9. Implementar la programación anual de TIC del Ministerio de Salud en el Servicio y establecimientos de la red.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Implementar acciones que permitan el equilibrio financiero del Servicio, fortaleciendo el trabajo con la red, en relación a los ingresos versus gastos, gestionando y controlando en forma oportuna la deuda y la distribución presupuestaria institucional en sus distintas unidades.	1.1. Optimizar materias relacionadas con presupuesto, equilibrio financiero, obras civiles e indicadores de gestión. 1.2. Implementar para toda la red asistencial un modelo de trabajo para optimizar la recuperación de cuentas por cobrar.
2. Disminuir las brechas en materia de estructura y equipamiento de los establecimientos de la red, contribuyendo así a la mejora en el acceso y oportunidad en la atención de la población.	2.1. Implementar mecanismos e instancias de trabajo en la red que promuevan la formulación y priorización de proyectos de inversión en equipamiento e infraestructura en el Servicio y establecimientos de la red. 2.2. Implementar un plan de trabajo para la ejecución financiera de acuerdo a la planificación presupuestaria, con el objetivo de minimizar brechas de necesidades en la Red.
3. Gestionar la consolidación del cambio tecnológico en la red, con el fin de incrementar las mejoras en los procesos clínicos asistenciales y administrativos.	3.1. Generar estrategias participativas que favorezcan la consolidación del cambio tecnológico en los usuarios internos de la red. 3.2. Implementar la automatización de los procesos administrativos.
4. Gestionar el oportuno y eficiente abastecimiento de productos e insumos en los establecimientos de la red asistencial, con el fin de resguardar la continuidad de los procesos.	4.1 Incrementar la eficiencia de las compras de la Red, por medio del correcto uso de los mecanismos de compra definidos en la ley. 4.2 Implementar un plan que mejore la oportunidad en el pago a proveedores. 4.3 Implementar una política de devengamiento oportuno de las facturas recibidas por los establecimientos de la Red.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio de Salud para cumplir con su misión y sus políticas ha modificado la estructura de la organización existente a partir de 1994. Lo anterior, implica sectorizar el territorio del Servicio en tres áreas, coincidentes con la división político-administrativa, que corresponden al área "borde costero", área de "Marga-Marga", y área "Quillota Petorca". En esta última, se cuenta con un equipo multidisciplinario encargado de coordinar la acción de los diferentes niveles de atención y de la implementación de los Programas de Salud, avanzando de esta forma, hacia la efectiva integración de la red asistencial.

Se ha constituido además, un Consejo Técnico Sectorial de Salud por sector geográfico, en el que participan todos los actores de salud tanto del Servicio como del área municipal, con el fin de tomar las decisiones en relación a los problemas de la salud de las personas y del ambiente de cada área territorial, de manera coordinada y participativa.

La misión del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota es gestionar y liderar la articulación y desarrollo de la Red Asistencial que constituye, y las macrorredes que integra, para responder en forma equitativa, oportuna, eficiente, eficaz y de calidad a la demanda de los usuarios, a través de acciones integrales de salud. El Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota quiere ser un Gestor de Redes Asistenciales de excelencia que asegure una atención de salud integrada con equipos humanos multidisciplinarios, motivados, comprometidos y competentes velando por los principios de equidad, solidaridad, participación y calidad para lograr los objetivos sanitarios locales, regionales y nacionales.

Los Objetivos Estratégicos del Servicio son:

- Lograr Impacto Sanitario, adecuando las políticas y planes nacionales a la realidad de la población beneficiaria del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota.
- Promover la Satisfacción de nuestra población a cargo, poniendo a nuestros usuarios al centro de nuestro que hacer.
- Generar espacios de Participación Social en la toma de decisiones relacionadas con la situación de salud de la propia comunidad, en el marco de la red asistencial.
- Mantener y desarrollar los niveles de Motivación y Competencias del personal, que garanticen el éxito en la aplicación de los cambios que el entorno exige.
- Profundizar el Modelo de Atención, centrado en el usuario, familia y comunidad.
- Fortalecer el Desarrollo Organizacional de la Red para sustentar y dar continuidad al Proceso de Reforma.

- Optimizar la Gestión de la Oferta y la Demanda de las prestaciones de salud.
- Optimizar la Relación Costo-Beneficio y el Uso de los recursos de los servicios prestados, propendiendo a alcanzar un equilibrio financiero de la red.

La Red de Salud del Servicio de Salud Viña del Mar -Quillota está integrada por:

- Atención Primaria: Abarca 16 comunas con desarrollo de Atención Primaria de Salud (APS) Municipal, ellas son: Cabildo, Concón, Hijuelas, La Calera, La Cruz, La Ligua, Nogales, Olmué, Papudo, Petorca, Puchuncaví, Quillota, Quilpué, Villa Alemana, Viña del Mar, Zapallar y Quintero.
- Atención Secundaria y Terciaria: cuenta con 8 hospitales de menor complejidad ellos son: Hospital Juana Ross de Peñablanca, Hospital Adriana Cousiño de Quintero, Hospital Santo Tomás de Limache, Hospital San Agustín de La Ligua, Hospital Dr. Mario Sánchez de la Calera, Hospital Dr. Víctor Moll de Cabildo, Hospital de Petorca, Hospital Geriátrico Paz de la Tarde y 3 hospitales de Alta Complejidad y Autogestionados Hospital Dr. Gustavo Fricke de Viña del Mar, Hospital San Martín de Quillota y Hospital de Quilpué.

Actualmente el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota se encuentra inmerso en un proceso de normalización de gran parte de su red Hospitalaria compleja, esto es la Normalización del Hospital Dr. Gustavo Fricke y la normalización de los establecimientos Biprovincial de Quillota/Petorca y el Hospital Marga Marga de la Provincia de Marga Marga. Todos desafíos mayores considerando que estos establecimientos se administran bajo de modalidad de Autogestión, sin embargo, desde el punto de vista de su gestión administrativa, financiera y de recursos físicos tendrán una relación de Supervigilancia o tutela desde la función de la Subdirección Administrativa del Servicio de Salud.

Cabe señalar que junto al Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Servicio Salud
- Subdirector/a Administrativo/a Servicio Salud
- Director/a Atención Primaria
- Subdirector/a Administrativo/a Hospital Dr.Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Servicio Salud
- Director/a Hospital Dr.Gustavo Fricke
- Subdirector/a Médico/a Hospital Dr.Gustavo Fricke
- Director/a Hospital de Quillota
- Director/a Hospital de Quilpue
- Director/a Hospital Geriátrico Paz de la Tarde

**BIENES Y
SERVICIOS**

**ATENCIONES EN SALUD - Años 2010-2014
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA**

		AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
ATENCIONES MEDICAS (Cons.+Controles)	Consultas APS	898.972	891.443	878.375	798.306	787.058
	Consultas Especialidades	290.178	292.968	297.625	296.952	290.474
	Consultas Urgencia	1.121.611	1.125.702	1.172.165	1.148.222	1.122.014
	Total	2.310.761	2.310.113	2.348.165	2.243.480	2.199.546
HOSPITALIZACION	Número Egresos	56.237	55.275	54.536	52.055	50.952
	Fallecidos	1.811	1.849	1.974	1.921	1.892
	Días Camas Disponibles	444.314	448.994	451.411	448.592	445.896
	Días Camas Ocupadas	333.571	342.607	347.001	344.683	355.541
	Días Estada	331.407	339.965	346.127	343.929	355.132
	% Ocupacional	75,1	76,3	76,9	76,8	79,7
	Promedio ds. Estada	5,9	6,2	6,3	6,6	7,0
	Indice Rotación	47,2	45,9	44,8	42,3	41,7
	% Letalidad	3,2	3,3	3,6	3,7	3,7
	Intervalo de sustitución	2,0	1,9	1,9	2,0	1,8
	CAMAS DOTACION	1249	1337	1347	1235	1207
	PROMEDIO CAMAS	1192	1203	1218	1232	1222
INTERVENCIONES QUIRURGICAS	Mayores	24.215	25.486	25.476	23.843	22.570
	Menores	25.085	21.876	19.379	19.335	19.509
EXAMENES	Laboratorio	3.440.332	3.443.888	3.454.358	4.021.603	4.059.426
	Imagenología	373.028	395.466	349.585	371.871	364.727
	Anatomía. Patologica	114.175	120.475	126.601	128.624	133.188
PARTOS	Totales	7.592	7.009	6.785	6.238	6.400
Poblacion en Control APS	Menores 6 años	58.628	56.416	57.598	58.963	57.642
	En Regulación Fecundidad	87.472	88.786	87.770	91.034	91.018
	PSCV - Hipertensoa	95.628	96.101	102.735	103.612	106.322
	PSCV - Diabeticos	28.906	30.872	36.159	82.641	81.739

EQUIPO DE TRABAJO

De la Subdirección Administrativa dependen directa e indirectamente 120 funcionarios. El/la Subdirector/a Administrativo/a reporta al Director del Servicio.

En el equipo de trabajo más directamente dependiente, se cuentan cuatro Jefaturas de Subdepartamento:

- **Subdepartamento de Finanzas:** se encarga de integrar y consolidar la formulación del presupuesto anual del Servicio; de proponer la distribución del presupuesto entre los establecimientos dependientes, controlar su ejecución y brindar información consolidada del Servicio; y de analizar la información financiera, estableciendo mecanismos de control y evaluación de la gestión financiera de acuerdo a las necesidades de la Red Asistencial.
- **Subdepartamento de Recursos Físicos:** se encarga de elaborar y ejecutar el programa anual de inversiones en construcciones, remodelaciones, ampliaciones, habilitaciones, equipamiento y reparaciones de los establecimientos y dependencias de la Red Asistencial, evaluar su cumplimiento y la aplicación de las normas correspondientes.
- **Subdepartamento de Abastecimiento:** tiene la misión de instaurar un sistema continuo de provisión, que le asegure a la Red contar con los insumos y medicamentos necesarios para otorgar las prestaciones de salud.
- **Subdepartamento de Informática:** Tiene la misión de proveer herramientas tecnológicas de gestión clínica y administrativa a los subdepartamentos de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota y sus establecimientos de Salud, entregar orientaciones del nivel central y asesoría especializada a los directivos de la red de salud.

CLIENTES INTERNOS

En el cumplimiento de sus funciones el/la Subdirector/a Administrativo/a debe interactuar fluidamente con:

- **El/la Subdirector/a Médico del Servicio de Salud:** con el que se coordina para el aprovisionamiento de los recursos necesarios para el correcto y oportuno desarrollo de las prestaciones de salud en los establecimientos.
- **Directores/as y Subdirectores/as Administrativos/as y Médicos de los Hospitales del Servicio de Salud:** con quienes se relaciona en las áreas de inversiones de infraestructura y equipamiento, gastos en recursos humanos y bienes y servicios de los establecimientos.
- **El/la Subdirector/a de Recursos Humanos del Servicio de Salud:** en función de la gestión del presupuesto destinado a los recursos humanos de la institución.

- Igualmente debe relacionarse con los demás integrantes del equipo Directivo de la Dirección del Servicio, que son el Director de Atención Primaria y los Jefes de Asesoría Jurídica, Auditoría y Comunicaciones.
- Paralelamente interactúa en forma directa con todos los Directores de los distintos establecimientos de la Red, así como con los Subdirectores Administrativos de los mismos o quien haga las veces en los establecimientos de menor complejidad.
- Asociaciones gremiales con las que debe vincularse de manera permanente.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Administrativo/a tiene como clientes externos a los usuarios del sistema, quienes se constituyen en sus principales clientes.

El/la Subdirector/a Administrativo/a tiene contacto con muchas autoridades locales, fundamentalmente Alcaldes y directivos de Corporaciones Municipales, particularmente en todo lo relativo a las transferencias de recursos que se da desde el nivel Central a la Atención primaria y Gobiernos Regionales (GORE) por temas relacionados a iniciativas de inversión.

Se vincula directa y frecuentemente con representantes de los distintos proveedores que otorgan servicios y productos a los establecimientos de la Red.

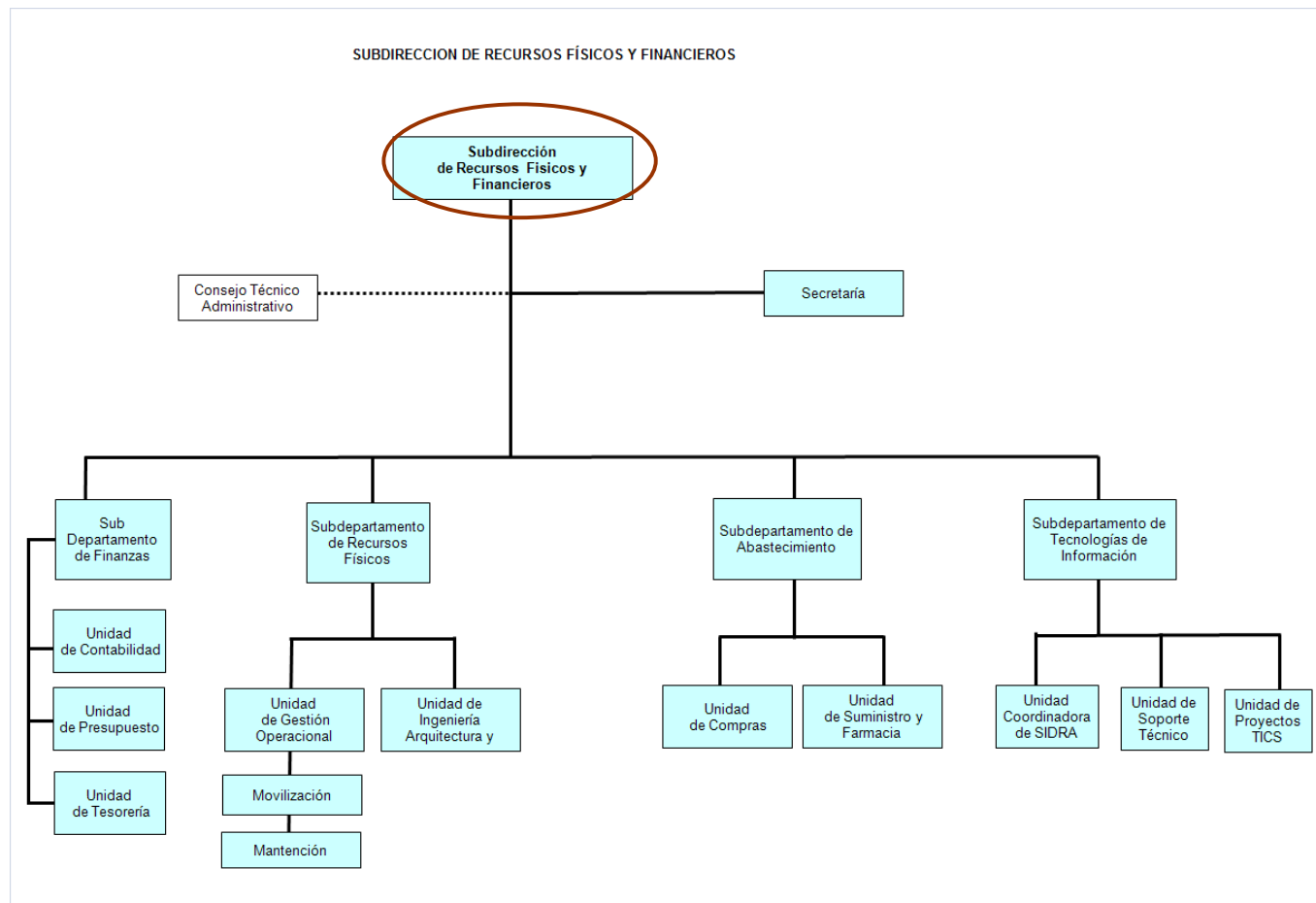
Igualmente se debe relacionar con instancias técnicas del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, en materias de presupuesto, reposición de equipamiento y expansión de los recursos humanos, entre otros. Además debe relacionarse con el Fondo Nacional de Salud, principal asegurador de los beneficios del Servicio que financia las prestaciones de salud mediante convenios de producción Y Superintendencia de Seguridad Social.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	120
Dotación Total del Servicio	3.937
Dotación honorarios del Servicio	395
Presupuesto que administra*	\$172.981.289.000
Presupuesto del Servicio **	\$172.981.289.000

** Presupuesto vigente, Fuente: Dirección de Presupuestos, www.dipres.cl, 2015

ORGANIGRAMA



Nota: El Cargo de Subdirector Administrativo se define en este organigrama como la Subdirección de Recursos Físicos y Financieros

RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.792.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.679.113.-	\$2.009.335.-	\$4.688.448.-	\$3.807.686.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.580.487.-	\$2.685.365.-	\$6.265.852.-	\$4.905.559.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.174.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.666.265.-	\$1.999.699.-	\$4.665.964.-	\$3.792.037.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.792.000.-

***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 alto directivo público 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 público 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 este sea renovado.