

**DIRECTOR/A REGIONAL DE LOS LAGOS
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES - SEC
MINISTERIO DE ENERGIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos
Puerto Montt

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Director/a Regional de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles le corresponde representar a el/la Superintendente/a en la región y velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas sobre operación y uso de servicios energéticos, resguardando la seguridad y calidad de los productos y servicios energéticos, para que las operaciones y el uso de estos recursos no constituyan peligro para las personas y sus bienes.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-05-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Javier Oyarzún

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Supervigilar la adecuada operación de los productos y servicios energéticos del país en términos de seguridad y calidad; fiscalizando, en los distintos niveles del mercado, que las operaciones y el uso de estos recursos se den en condiciones de seguridad para las personas, en conformidad a la normativa vigente y resguardando los derechos de todos los actores.

Objetivos Estratégicos

1. Asegurar el correcto funcionamiento del sistema energético del país, en sus distintos niveles de operación, por medio de la fiscalización de las instalaciones eléctricas, de gas y de combustibles líquidos, en base a las políticas y la normativa vigente en la materia, resguardando el uso eficiente y eficaz de los recursos fiscales, a través de la focalización en las áreas de operación donde la intervención de la SEC genera un mayor impacto en la seguridad de las personas.
2. Desarrollar y mantener actualizada la normativa técnica en el sector energético sujeto a la fiscalización de la SEC, a través de la generación de reglamentos y protocolos, que den cuenta de las variaciones y desarrollos que se presentan en el sector; y las definiciones del Ministerio de Energía, tendientes a dotar a los usuarios del sistema de productos y artefactos con mayor estándar de seguridad y mejor desempeño energético.
3. Fortalecer el proceso de autorizaciones a organismos e instaladores; y, la entrega de concesiones, tanto en los ámbitos de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el objeto que instaladores, usuarios y empresas accedan a un servicio de mejor calidad, mayor resolución y donde las responsabilidades y tiempos destinados a cada actor y etapa del proceso están adecuadamente determinados
4. Promover el auto cuidado y el uso responsable de los servicios y productos energéticos que se comercializan en el país, fomentando la educación y el acceso a información relevante sobre derechos y deberes de las personas en materias de electricidad y combustibles; y la atención oportuna de los distintos tipos de requerimientos a través de nuestros canales de contacto.

Productos Estratégicos

1. **Fiscalización:** Acciones de fiscalización e inspección realizadas a los actores del sector energético.
2. **Estudios técnicos y normativos en materias de electricidad, gas y combustibles:** Generación y desarrollo de Normas, Instructivos y Estudios Base.
3. **Autorizaciones y registros:** Autorizar y registrar a través de Resolución a organismos, personas y empresas para que operen en el sector energético.
4. **Atención de la ciudadanía:** Atender sus consultas, reclamos y sugerencias; educar y promover sus derechos en el uso de los energéticos.

Clientes

- Usuarios públicos y privados del sistema y productos energéticos.
- Empresas oferentes de servicios energéticos (generación o producción, transmisión o transporte, almacenamiento y distribución).
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación.
- Empresas comercializadoras de artículos eléctricos, gas y combustibles.
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que presten servicios en las áreas de electricidad y combustibles.
- Municipalidades, administradoras y propietarios de alumbrado público.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Ser coadyuvante en el proceso de implementación de la Política Energética, en particular de la Ruta de la Energía del Ministerio de Energía, lo que entre sus principales aspectos considera:

Modernizar la Institucionalidad de la SEC, adaptándola a los nuevos desafíos organizacionales y desarrollos tecnológicos en la industria de los energéticos, dotándola de mayores facultades y herramientas para cumplir su misión.

Reducir los tiempos de interrupción a clientes regulados en el área eléctrica, promoviendo mejores estándares de continuidad de suministro y calidad de servicio en la industria.

Gestionar información de accidentes y emergencias asociadas a productos energéticos, e implementar acciones tendientes a incentivar mayores niveles de seguridad en el sector, reduciendo las condiciones de riesgo que pudieran estar asociadas a las operaciones de las empresas y actores del área.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia de Electricidad y Combustibles-SEC fue creada el 14 de diciembre de 1904, bajo el nombre de Inspección Técnica de Empresas y Servicios Eléctricos. En 1985 se crea como Superintendencia de Electricidad y Combustibles evolucionando hasta nuestros tiempos como la principal agencia pública responsable de supervigilar y fiscalizar el mercado de la energía.

Es una entidad descentralizada, cuya máxima autoridad es el/la Superintendente/a. Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Energía. La misión de esta institución es "Supervigilar la adecuada operación de los productos y servicios energéticos del país en términos de seguridad y calidad; fiscalizando, en los distintos niveles del mercado, que las operaciones y el uso de estos recursos se den en condiciones de seguridad para las personas, en conformidad a la normativa vigente y resguardando los derechos de todos los actores".

Todos los productos energéticos son elementos potencialmente riesgosos en su manipulación, transporte, almacenamiento y consumo. Además se transan en mercados imperfectos por cuanto algunos de ellos presentan características monopólicas, de posiciones dominantes y con asimetrías de información.

CLIENTES

- Ministerio de Energía: especialmente en lo relativo a la tramitación de solicitudes de concesión las cuales se otorgan a través de decretos expedidos por esa cartera, tramitación de proyectos normativos de nivel legal o reglamentario y la revisión de políticas aplicables a los ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.
- Comisión Nacional de Energía: en especial, en lo relativo al aporte de información relevante para la elaboración de las normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, generación, transporte y distribución de gas, emitidas por dicho organismo con el objeto de disponer de un servicio suficiente, seguro y de calidad.
- Servicio Nacional del Consumidor: retroalimentación sobre temas fiscalizados por la Superintendencia y su vinculación con materias ciudadanas y de consumidores.
- Instituto Nacional de Normalización: en lo relacionado a la elaboración y difusión de las normas chilenas relacionadas con el ámbito de acción de la Superintendencia, la evaluación de la conformidad, y la capacitación en materias de sistemas de gestión de la calidad y normas específicas.
- Organismos técnicos y académicos vinculados al sector energético: tales como universidades u otras entidades académicas en las que se discuten materias relacionadas con los ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.
- Ciudadanos: clientes y/o consumidores de gas y de combustibles líquidos.

Otras entidades públicas y/o privadas.

Empresas Proveedoras de Mercado Energético, Ministerio de Hacienda, Secretaría Regional Ministerial, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), Dirección de Presupuestos (DIPRES), Contraloría General de la República, Servicio Civil, Intendencia Regional, Gobernaciones, Asociaciones Gremiales.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

Los Directores Regionales son los representantes en la región del Superintendente y les corresponde:

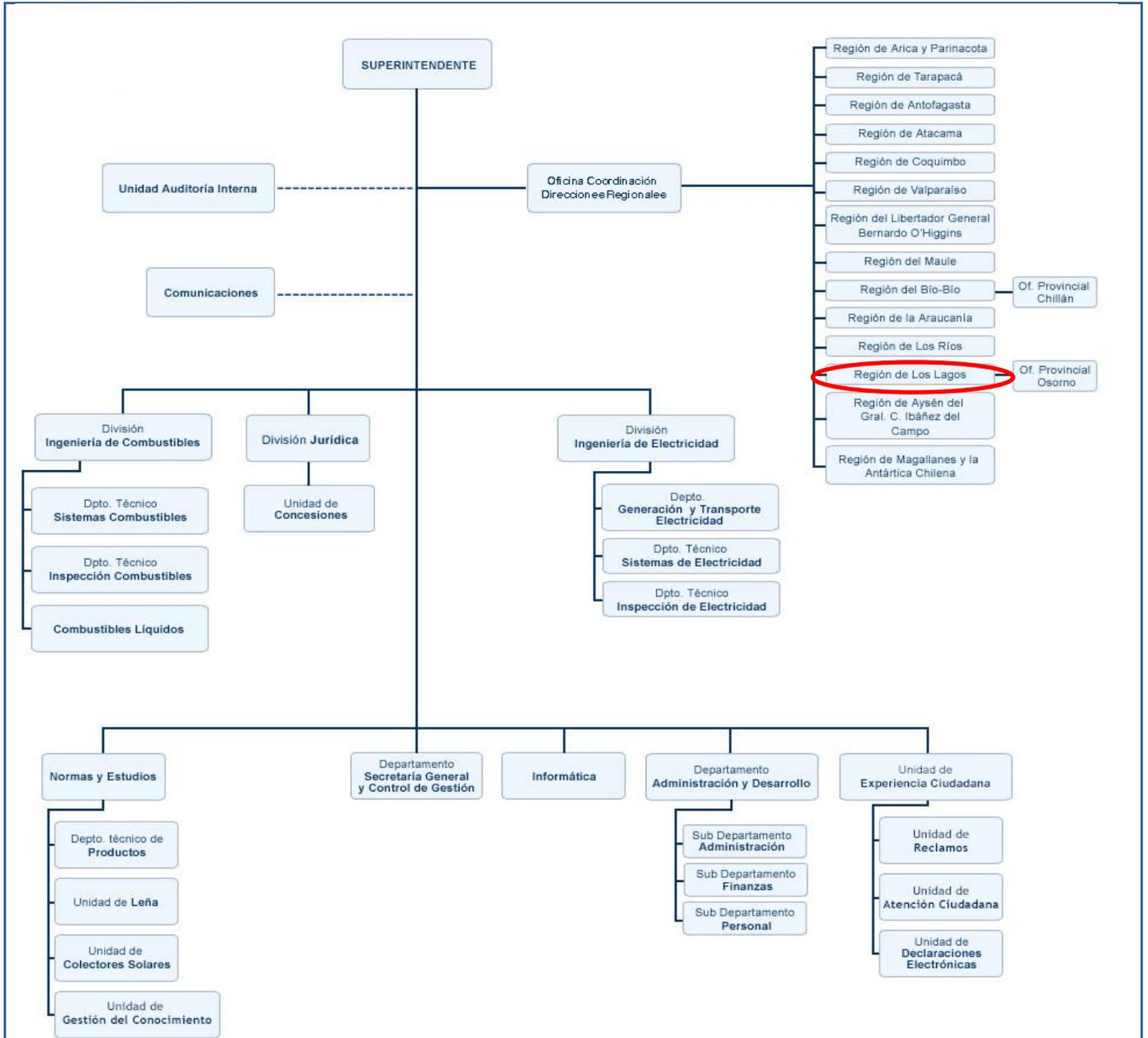
- Fiscalización directa, Fiscalización de la seguridad y calidad de las instalaciones de electricidad, combustibles líquidos y de gas.
- Fiscalización de calidad de distribución eléctrica
- Fiscalización de distribución de combustibles
- Fiscalización de instaladores
- Control de calidad de generación y transporte eléctrico, en coordinación con el nivel central.
- Control de calidad de refinación/producción de combustibles en coordinación con las áreas técnicas del nivel central
- Fiscalización por certificación
- Fiscalización de empresas certificadoras

- Autorizaciones a usuarios/as y clientes
- Recepción de solicitud y entrega de licencias de instaladores
- Autorizaciones a entidades de certificación de instalaciones interiores de gas.
- Atención de ciudadanos/as
- Atención de consultas/reclamos
- Tramitación de consultas / reclamos de los ciudadanos/as
- Campañas periódicas de educación a los ciudadanos/as en el ámbito de la seguridad y la promoción de los derechos de los ciudadanos/as

Para el desarrollo de sus funciones cuenta con seis funcionarios: Las funciones asignadas al ejercicio de estos cargos están orientadas al cumplimiento de metas de inspección técnica en terreno y documental, y a manejar los sistemas e-declarador (sistema de declaraciones en línea) y el sistema de certificación de instalaciones.

El/la Director/a Regional de Los Lagos forma parte de un equipo Directivo que acompaña al Superintendente en la dirección de la Institución, equipo compuesto también por el Jefe de la División de Ingeniería de Electricidad; el Jefe de la División Jurídica; el Jefe de Normas; el Jefe de Administración y Desarrollo; el Jefe de Experiencia Ciudadana; el Jefe de Comunicaciones; y, la Jefa de Secretaria General.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los Cargos que se relacionan directamente **con el/la Director/a Regional de Los Lagos son:**

Superintendente/a: Jefe de Servicio

Coordinador/a de Regiones: Responsable de coordinar las acciones del nivel central con las Regiones. Otorgar soporte técnico y responsable de las autorizaciones administrativas a los directores regionales.

Directores/as Regionales: Representante del Superintendente en sus respectivas regiones. Se brindan mutuamente apoyo y se subrogan entre Directores Regionales según decreto de delegación.

Jefe/a División Jurídica: Es el responsable de llevar las materias jurídicas de la Institución.

Jefe/a División de Ingeniería de Electricidad: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito de la electricidad en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Jefe/a División de Ingeniería en Combustibles: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito del gas y los Combustibles, en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	340
Dotación de Planta	65
Dotación a Contrata	275
Personal a Honorarios	21

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 14.300.048.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 1.338.272.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Superintendencia tiene presencia territorial, con direcciones regionales en todas las Regiones del País y oficinas provinciales en Chillán y Osorno, que dependen de las direcciones regionales de BioBio y Los Lagos respectivamente.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de la Superintendencia que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel Jerárquico:
Superintendente

II Nivel Jerárquico:
Jefe/a División de Ingeniería Combustibles
Jefe/a División de Ingeniería Eléctrica
Jefe/a División Jurídica
Director/a Regional Arica y Parinacota
Director/a Regional de Tarapacá
Director/a Regional de Antofagasta
Director/a Regional de Atacama
Director/a Regional de Coquimbo
Director/a Regional de O'Higgins
Director/a Regional de Valparaíso
Director/a Regional de Biobio
Director/a Regional de Araucanía

Director/a Regional de Los Ríos
Director/a Regional de Los Lagos
Director/a Regional de Aysén

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

- 1) Ejercer un rol de representación del/la Superintendente ante la comunidad y otras instituciones públicas o privadas en materias energéticas.
- 2) Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y normas técnicas sobre generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de electricidad, gas y combustibles líquidos, verificando la calidad y seguridad de los servicios que prestan a los usuarios.
- 3) Generar planes de acción que permitan difundir los derechos y deberes de los usuarios, conciliando posiciones y mediando frente a conflictos emergentes en su ámbito de acción.
- 4) Generar y mantener canales de comunicación expeditos al interior de la organización, coordinándose oportunamente con el nivel central frente a situaciones de alta complejidad e impacto.
- 5) Asesorar a autoridades gubernamentales regionales respecto de materias energéticas propias de la zona, estableciendo relaciones colaborativas con ellos y con otros actores del sector energético local.
- 6) Velar por la oportuna resolución de las consultas y/o reclamos que se realicen en el ámbito de los energéticos que fiscaliza.
- 7) Liderar y gestionar su equipo de trabajo posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo, con el fin de cumplir los objetivos de la Dirección regional a su cargo.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO *1**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Implementar un modelo de gestión de información relevante para la toma de decisiones, referida principalmente a los ámbitos de la seguridad y calidad de los productos energéticos.	1.1 Generar y gestionar estadísticas confiables vinculados a electricidad, combustibles líquidos y gas, y sus consecuencias por medio de aplicaciones informáticas que permitan la transacción de información con las empresas del sector.
2. Fiscalizar los planes de acción de las empresas, en conformidad a los desafíos de la ruta energética del Ministerio de Energía, para la disminución de las interrupciones que sufren sus clientes en el ámbito de la electricidad (en distribución).	2.1 Monitorear el desempeño de las empresas eléctricas de su región de manera de lograr que los usuarios tengan cada vez menos interrupciones en sus hogares (Uso de la herramienta tecnológica SAIDI para monitoreo de la industria).
3. Fortalecer el control y seguimiento de la industria de los combustibles, con el objeto de mejorar la calidad de Servicio que entregan a sus clientes.	3.1 Establecer mecanismos de control y evaluación de la calidad de Servicio que las empresas de combustibles entregan a sus clientes y usuarios, por medio de monitoreo de la industria del gas y los combustibles.
4. Fortalecer el control y seguimiento de la industria para mejorar la respuesta a las consultas, reclamos y presentaciones de sus clientes.	4.1 Establecer mecanismos de control y monitoreo de la calidad de Servicio de las empresas, en cuanto a la respuesta a las consultas, reclamos y presentaciones de sus clientes.

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en los ámbitos de administración y/o gestión en materias de servicios energéticos, regulación económica o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas</p>	10 %
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	15 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	6
Presupuesto que administra	\$202.919.517

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a Regional de Los Lagos está compuesto por 6 funcionarios: cuatro fiscalizadores (dos de los cuales se encuentran en la oficina provincial de Osorno que dependen de la Dirección Regional de Los Lagos) y dos administrativos que es el responsable de la gestión documental y atención ciudadana, y un honorarios que apoya en funciones de aseo de las oficinas.

5.3. CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS Y OTROS ACTORES CLAVES

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Regional se relaciona al interior del servicio, con los jefes de división, jefes de departamento y Coordinación de Regiones, como así también en la atención de ciudadanos, y las áreas de soporte.

Con los jefes de división, interactúa coordinando las acciones del plan de fiscalización anual de la Dirección Regional en concordancia con los lineamientos de ambas divisiones.

Con la jefa del departamento Coordinación de Regiones, se relaciona para generar las coordinaciones con el jefe del servicio, las divisiones, los departamentos, otras unidades y direcciones regionales.

Se relaciona también con la Asociación de Funcionarios (ANFUSEC), siendo la única asociación de esta índole, con representación a nivel nacional y a la cual están asociados un importante número de los funcionarios de la Institución.

CLIENTES EXTERNOS:

El/La Director/a Regional establece relaciones con actores públicos y privados relevantes del entorno regional, como Secretaría Regional Ministerial de Energía, Intendencia, Alcaldías y Gobernaciones, SERNAC, entre otros, entregando asesoría en materias energéticas y coordinándose colaborativamente con ellos para implementar los lineamientos institucionales y resolver situaciones particulares de la zona de su jurisdicción.

Además, en el ámbito de la fiscalización, se relaciona con: usuarios en general del sistema energético, clientes regulados de empresas distribuidoras, empresas de generación eléctrica (transporte de electricidad; distribución eléctrica; producción y refinación de combustibles; transporte de combustibles por oleoductos; transporte de gas por gasoductos; almacenamiento de combustibles; distribuidoras de combustibles; distribuidoras de gas por redes; distribuidoras de gas por cilindros o a granel; y comercializadoras de artículos eléctricos y de combustibles), entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación, municipalidades, personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad y gas, y usuarios en general. Ciudadanos: clientes y/o consumidores de gas y de combustibles líquidos.

5.4. RENTA

El cargo corresponde a un grado **8°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye asignaciones, bonos de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.896.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.562.680.-	\$890.670.-	\$4.453.350.-	\$3.683.612.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.556.342.-	\$1.139.086.-	\$5.695.428.-	\$4.622.309.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.997.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.551.532.-	\$887.883.-	\$4.439.415.-	\$3.672.882.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.247.933.-	\$1.061.983.-	\$5.309.916.-	\$4.343.168.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.896.000.-

***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. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundamentalmente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero 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.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.