

**DIRECTOR/A REGIONAL MAULE  
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPESCA  
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Maule

## **I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al Director/a Regional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde conducir la Dirección Regional y representar al Director Nacional en la región, para lo cual debe dirigir, controlar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa pesquera, acuícola, sanitaria y ambiental en la zona, de acuerdo a la política institucional, y los acuerdos internacionales, con el fin de resguardar la conservación de los recursos hidrobiológicos, su medio ambiente y el sector pesquero.

### **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 reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.\*

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### **1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración en materias del ámbito pesquero, acuícola, sanitario y/o ambiental; y/o en materias de fiscalización que se requieran para el ejercicio de la función, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos directivos, gerenciales, jefatura y/o coordinación de equipos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-10-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ernesto Livacic

\*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, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**1.4  
ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>23</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>-</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 56.320.000</b>

## **II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

**2.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a Regional Maule, le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Liderar el cumplimiento de las directrices relativas a la aplicación, monitoreo, control y vigilancia de las leyes y reglamentos sobre pesca extractiva (industrial y artesanal), pesca recreativa, acuicultura, certificación de inocuidad alimentaria de los productos pesqueros de exportación, proyectos ambientales que impactan cuerpos de agua, y cualquier otra forma de explotación de los recursos hidrobiológicos.
2. Asesorar e informar al Director/a Nacional del Servicio respecto del escenario sectorial, regional y de las solicitudes de autorizaciones de pesca y de acuicultura.
3. Asesorar a las autoridades regionales en temas sectoriales, acordes con la política gubernamental, pesquera vigente y las orientaciones institucionales.
4. Liderar los procedimientos de recopilación y registro de la identificación de los agentes pesqueros y su operación.
5. Velar por la correcta ejecución de los programas sanitarios para la elaboración y comercialización de productos pesqueros de exportación, otorgando los certificados sanitarios correspondientes y controlando sanitariamente la importación de especies hidrobiológicas y sus productos.
6. Liderar las labores de difusión preventiva al sector artesanal, en el marco de la normativa pesquera, que afecta a los pescadores artesanales de la región.
7. Supervisar el cumplimiento del Plan Nacional de Fiscalización en la región.
8. Controlar el cumplimiento de los procedimientos administrativos, legales y técnicos, contenidos en el Plan Anual de Gestión, que tienen una directa relación con los niveles de satisfacción de los usuarios sectoriales.
9. Liderar, tanto su equipo de trabajo como los recursos financieros, con el fin de cumplir los objetivos del Servicio en la región

**2.2  
EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo de trabajo de la Dirección Regional de Maule lo integran:

Encargado/a Regional de Pesquerías: Responsable de coordinar programar, implementar y supervisar los programas de fiscalización pesquera, establecidos en el Plan Nacional de Fiscalización y las actividades de apoyo a la pesca artesanal.

Encargado de Pesca Artesanal: Responsable de ejecutar las actividades de fiscalización preventiva, y las actividades de apoyo a la pesca artesanal regional.

Encargado/a de Acuicultura: Responsable de coordinar y ejecutar el programa de vigilancia epidemiológica y el programa de fiscalización de la acuicultura en el ámbito sanitario y ambiental.

Encargado/a Regional de Gestión de la Información, Atención de Usuario y estadísticas sectoriales (GIA): Responsable de recopilar e ingresar la información estadística sectorial, administrar los registros pesqueros artesanal, industrial, de la acuicultura.

Encargado Regional de Administración, Finanzas y de Personal: Responsable de registrar y controlar el gasto presupuestario, detectar desviaciones y proponer los presupuestos anuales de la región, y de velar por la aplicación de las políticas institucionales respecto a recursos humanos.

Encargado de Regional Programa Jurídico: Responsable de asesorar en aspectos legales y administrativos a la dirección regional, representar al Servicio ante la corte de apelaciones y tramitar y representar al Servicio de las denuncias ingresadas a tribunales.

Encargado/a Regional de Inocuidad y Certificación: Responsable de controlar la calidad sanitaria de los productos pesqueros de exportación, a través de las inspecciones a plantas de transformación y entidades de muestreo y análisis.

**2.3  
CLIENTES  
INTERNOS,  
EXTERNOS y  
OTROS ACTORES  
CLAVES**

**Clientes Internos**

El/la Director/a Regional de la Región de Maule mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el/la Director/a Nacional, ya que es su representante en la región a su cargo, ejecutando los lineamientos estratégicos, acorde a la política institucional y las directrices de la dirección nacional, participando además en la formulación de las políticas y estrategias institucionales.

Asimismo, debe interactuar con el equipo directivo de nivel nacional, constituido por el/la Director/a Nacional, Subdirectores/as, Jefes/as de Departamento, y Unidades, Auditor/a Interno/a.

Se ha puesto énfasis en este período en la interacción que debe fortalecerse entre la comunidad de Directores/as Regionales, para asegurar el alineamiento estratégico institucional.

Le corresponde entonces informar a los directivos de la institución respecto de los avances del cumplimiento sobre las metas y los posibles incumplimientos de los distintos programas técnicos, proponiendo la implementación de acciones innovadoras y optimizadoras.

**Clientes Externos**

El/la Director/a Regional de la Región de Maule se relaciona con instituciones tanto públicas como privadas.

Se relaciona e interactúa con los agentes sectoriales, tales como los agentes del sector extractivo, elaborador, centros de cultivo y empresas exportadoras de productos pesqueros.

También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero, como la Armada, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Nacional de Aduana, para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en materias sectoriales al Intendente Regional, interactuar a través del gabinete regional y comités convocadas por el Gobierno Regional, Gobernaciones Regionales, Secretarías Regionales Ministeriales, aportando antecedentes sectoriales que respalden decisiones regionales; interactúa a través del Director Zonal de Pesca con la Subsecretaría de Pesca en la aplicación de regímenes y medidas de administración pesquera de interés regional; con el Instituto de Fomento Pesquero; Universidades; entre otras, en materias de estudios de recursos hidrobiológicos.

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la gestión de riesgos en el modelo de fiscalización, de manera que sus resultados sean más eficaces en la disuasión de conductas transgresoras en el ámbito de la pesca ilegal.	1.1. Implementar el Modelo de Fiscalización Documental basado en riesgo y evaluar anualmente su aplicación, a lo menos en una pesquería estratégica de la región. 1.2. Desarrollar un Programa de seguimiento y evaluación de los resultados regionales de los procesos sancionatorios.
2. Fortalecer la Gestión de la Dirección Regional, con el objetivo de sistematizar y medir ámbitos críticos (internos y externos) del quehacer regional.	2.1 Implementar el Plan de Acción Regional generando y evaluando indicadores para el correcto funcionamiento de la gestión regional.
3. Promover acciones que contribuyan al cumplimiento normativo que emana de la Ley de Pesca, mediante la entrega de servicios de calidad a los usuarios.	3.1 Diseñar e implementar una estrategia regional para facilitar el cumplimiento normativo de los usuarios sectoriales que habitan en zonas con aislamiento geográfico.
4. Conformar equipos de trabajo de alto desempeño, en un ambiente laboral que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.	4.1 Generar prácticas que potencien el trabajo en equipo, canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes. 4.2 Ejecutar planes de mejora de ambiente de trabajo en su región.

\*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".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

##### 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 PÚBLICO

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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

#### **C1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### **C2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### **C3. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### **C4. 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.

#### **C5. LIDERAZGO 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. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1049
<b>Dotación de Planta</b>	43
<b>Dotación a Contrata</b>	1006
<b>Personal a Honorarios</b>	51
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 33.257.358.000

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura es una institución dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, encargada de ejecutar la política pesquera y de acuicultura nacional y fiscalizar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que le son aplicables con fines de sustentabilidad.

#### **Misión Institucional**

Contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influye en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

#### **Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:**

1. Potenciar el modelo de fiscalización integral en la cadena de valor, con foco en los riesgos de mayor impacto en la sustentabilidad de los recursos, para velar por el cumplimiento de la normativa sectorial.
2. Controlar eficazmente los riesgos sanitarios y ambientales con impactos sociales y económicos, tomando en cuenta las preocupaciones e intereses de la comunidad, para dar una mejor respuesta a sus demandas.
3. Fortalecer la cooperación y retroalimentación con actores clave en el esfuerzo para la sustentabilidad de la pesca y la acuicultura.
4. Innovar en la gestión institucional con énfasis en las personas, la integración de procesos y las soluciones que demanda el entorno, para potenciar las capacidades técnicas institucionales.

#### **Productos Estratégicos Institucionales**

- **Fiscalización Integral:** La fiscalización comprendida como un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados y que está orientada a influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura.
- **Servicios y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía:** Administración de los registros pesqueros y de acuicultura creados por la Ley General de Pesca y Acuicultura, en los cuales es obligatorio estar inscrito para ejercer la actividad. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales.

Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios (trámites) con estándares que faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

**En términos de usuarios sectoriales le corresponde relacionarse principalmente con:**

1. Armadores artesanales.
2. Armadores industriales.
3. Plantas elaboradoras de productos pesqueros y acuícolas.
4. Organizaciones gremiales o sindicales de la industria pesquera, trabajadores de plantas, tripulantes industriales, armadores, de acuicultura, de pescadores recreativos y de pescadores artesanales.
5. Centros de cultivo de especies hidrobiológicas inscritos.
6. Importadores de productos pesqueros y acuícolas.
7. Exportadores de productos pesqueros y acuícolas.
8. Pescadores artesanales.
9. Pescadores recreativos.
10. Empresas comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
11. Transportes terrestres y marítimos de productos pesqueros y de acuicultura.
12. Agencias aduaneras.
13. Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
14. Organismos del Estado.
15. Organismos Internacionales.
16. Organismos no Gubernamentales.
17. Universidades y Centros de Estudio e Investigación.
18. Ciudadanía

**Contexto externo**

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por dos actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de definir políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades, el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) que cumple un rol fiscalizador de esta normativa y es el encargado de realizar el control sanitario de los productos pesqueros de exportación. Ambas instituciones interactúan a su vez con el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP) que aporta conocimientos científicos en el proceso de adopción de decisiones regulatorias sectoriales.

SERNAPESCA, de acuerdo a la Ley de Pesca, fiscaliza el cumplimiento de la legislación pesquera y acuícola junta a la Armada y Carabineros de Chile, según su jurisdicción. Además, dado el rol sectorial, SERNAPESCA, se vincula con otros organismos fiscalizadores del Estado como Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduana, Servicio de Salud, Servicio Agrícola y Ganadero, entre otros. Así mismo, interactúa con agentes tales como: industrial extractivo y elaborador, centros de cultivo, empresas exportadoras de productos pesqueros y pescadores artesanales.

Además, los Directores Regionales deben asesorar en materias sectoriales a los Intendentes Regionales interactuando con el gabinete regional y comités convocados por el Gobierno Regional, Gobernaciones Provinciales, Secretarías Regionales Ministeriales, en especial la de Economía, aportando antecedentes sectoriales. Por otro lado, con la nueva legislación SERNAPESCA debe participar en los Comités de Manejo de pesquerías, instancia clave en la administración participativa de los recursos pesqueros. Todo lo anterior implica proveer antecedentes en las instancias del Estado y privadas a objeto de definición de políticas públicas adecuadas y efectivas para el sector pesquero y acuícola nacional.

### **Contexto interno**

SERNAPESCA se encuentra en un proceso de cambio impulsado por modificaciones del entorno en el cual se desarrollan las actividades sectoriales, las que han derivado en sucesivas y profundas modificaciones legales a la regulación de sectores pesqueros y acuícolas en pro de la sustentabilidad que requieren.

Actualmente la estrategia fiscalizadora busca el cambio de las conductas de los actores sectoriales y, para eso SERNAPESCA debe fiscalizar, facilitar, educar, difundir la normativa y también denunciar a los tribunales.

Además, a comienzos de 2019 se promulgó la Ley 21.132 con el fin de modernizar y fortalecer el ejercicio de la función pública del SERNAPESCA, a través de mayor dotación, nuevas facultades y mejor tipificación de sanciones para hacerlas más disuasivas.

En este contexto, para el fortalecimiento de nuestra capacidad institucional se han identificado cuatro grandes desafíos que constituyen los ejes fundamentales para concretar dicha modernización:

1. Potenciar el modelo de fiscalización integral en la cadena de valor, con foco en los riesgos de mayor impacto en la sustentabilidad de los recursos, para velar por el cumplimiento de la normativa sectorial.
2. Controlar eficazmente los riesgos sanitarios y ambientales con impactos sociales y económicos, tomando en cuenta las preocupaciones e intereses de la comunidad, para dar una mejor respuesta a sus demandas.
3. Fortalecer la cooperación y retroalimentación con actores clave en el esfuerzo para la sustentabilidad de la pesca y la acuicultura.
4. Innovar en la gestión institucional con énfasis en las personas, la integración de procesos y las soluciones que demanda el entorno, para potenciar las capacidades técnicas institucionales.

### **4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

En materia de Pesca y Acuicultura el Gobierno ha definido seis ejes estratégicos:

1. Promover el desarrollo sustentable del sector pesquero.
2. Garantizar la certeza y estabilidad del sector pesquero en el largo plazo.
3. Enfrentar el problema de la pesca ilegal y racionalizar el esfuerzo pesquero.
4. Fortalecer el desarrollo sostenible de la acuicultura.
5. Impulsar la investigación científica en materias oceánico-pesqueras.
6. Incorporar la seguridad alimentaria y nutricional en la política acuícola y pesquera.

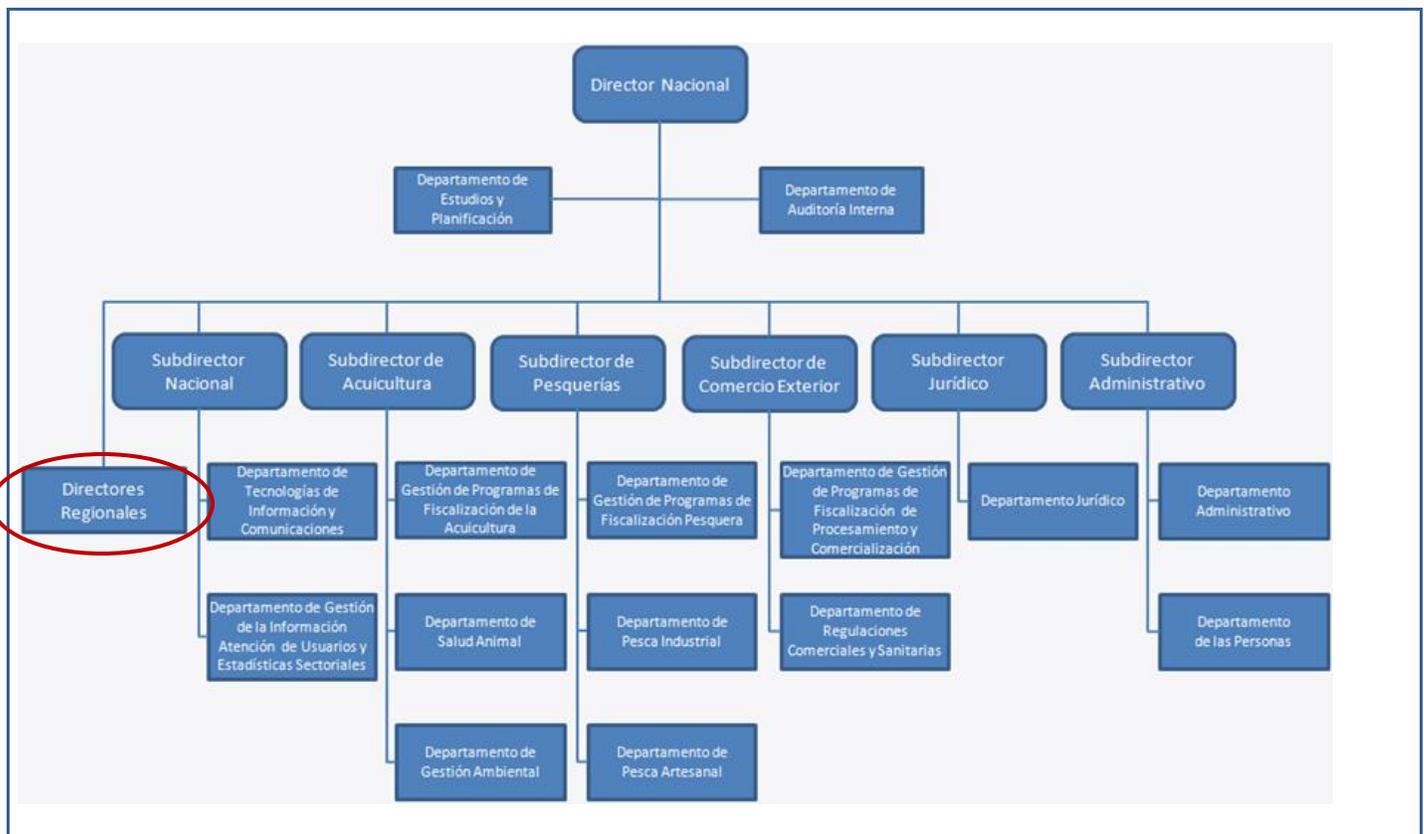
SERNAPESCA deberá contribuir a estos objetivos, desde su rol fiscalizador y para ello el programa de Gobierno plantea fortalecer la gestión de SERNAPESCA a través de la modernización del Servicio y potenciando sus facultades.

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

Los cargos Directivos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Nacional.
- Subdirector/a de Acuicultura.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a de Comercio Exterior.
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a Jurídico.
- 15 Directores/as Regionales.

**5. ORGANIGRAMA**



## 6. RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 22%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.832.000.-** 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 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.383.028.-	\$524.266.-	\$2.907.294.-	\$2.380.040.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.173.566.-	\$918.184.-	\$5.091.750.-	\$4.269.595.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>3.010.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.370.733.-	\$521.561.-	\$2.892.294.-	\$2.366.943.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.693.157.-	\$812.494.-	\$4.505.651.-	\$3.762.865.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.832.000.-</b>

\***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, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 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.

## 7.2 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 fundadamente, 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.