

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE ÑUBLE
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO – SERNAMEG
MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Ñuble
Chillán

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Director/a Regional, Región de Ñuble le corresponde gestionar la ejecución de las políticas públicas e institucionales en la región que le encomiende el Servicio Nacional del Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las orientaciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y los lineamientos gubernamentales, con el fin de contribuir al desarrollo de la agenda de género y garantizar, a nivel regional, la implementación de los planes y programas definidos por la Dirección Nacional del Servicio.

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 contar con experiencia en la gestión de programas sociales o de responsabilidad social empresarial, ya sea en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará:

- Conocimiento o experiencia en programas con temáticas de género.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-08-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza

*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**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	50 aproximadamente
Presupuesto que administra	\$ 466.162.953

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los planes y programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo con los lineamientos definidos en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
2. Coordinar con los distintos servicios y organismos públicos y privados la ejecución de políticas, planes y programas relativos a la equidad de género.
3. Representar al Servicio ante los tribunales de justicia en el ámbito de la región.
4. Apoyar a la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región y colaborar con ésta en la coordinación de la relación con las instituciones públicas y privadas que correspondan.
5. Impulsar, en el ámbito de sus atribuciones y en conjunto con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas de los órganos de la Administración del Estado presentes en la región.
6. Elaborar los proyectos de presupuesto y planes de trabajo del Servicio en la Región y someterlos a la aprobación de la Dirección Nacional del Servicio.
7. Colaborar con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región en la elaboración de una agenda regional de igualdad de derechos y equidad de género.
8. Proponer y desarrollar el plan de trabajo regional en consonancia con los lineamientos nacionales y regionales en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.
9. Realizar seguimiento e informes de resultados, asegurando el cumplimiento de las metas a su cargo a las instancias correspondientes.
10. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolo hacia

el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima organizacional positivo.

11. Velar por la calidad de la información, respecto de la caracterización del perfil de las personas que participan de los programas.

12. Entregar de manera oportuna y transparente la información solicitada por la comunidad.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/la Director/a Regional, Región de Ñuble estará compuesto por un profesional de apoyo, un/a Encargado/a de Administración y Finanzas, un abogado/a, un periodista, un/a secretario/a, un/a Conductor/a, un/a Auxiliar y profesionales encargados de los programas de SERNAMEG presentes en la región.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

El/la Director/a Regional deberá mantener relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante con éstos.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/a Nacional del Servicio.
- Subdirector/a Nacional.
- Fiscal.
- Jefes/as de Departamento y de Unidades del nivel central.
- Directores/as Regionales.
- Personal de la Región.
- Asociación de Funcionarios.

Clientes Externos

- Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género.
- Intendente regional.
- Distintos actores y agentes públicos y privados de la región, como universidades, organizaciones no gubernamentales, organizaciones sociales e instituciones del Estado.
- El Gobierno Regional, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas de igualdad y género.

Se coordina también con el Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría Regional y con los organismos ejecutores.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar la entrega de los productos y servicios de SERNAMEG, a través de la ejecución de los programas sociales que la institución implementa en la región.	1.1. Diseñar e implementar la estrategia operacional, con pertinencia regional, de los diferentes modelos programáticos. 1.2. Monitorear y evaluar la ejecución de los programas en la región
2. Promover transversalmente el enfoque de género, a través del trabajo intersectorial, y el desarrollo de los planes y programas desplegados por el SERNAMEG en la región.	2.1. Gestionar e implementar, en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género, alianzas estratégicas y/o convenios con organismos públicos y/o privados, con el fin de dar cumplimiento a las funciones y atribuciones del Servicio. 2.2. Diseñar, implementar, monitorear y proponer mejoras a la estrategia de desarrollo intersectorial considerando la realidad regional
3. Gestionar eficientemente el uso de los recursos financieros de la Dirección Regional.	3.1. Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional. 3.2. Supervisar y controlar la correcta ejecución presupuestaria de los programas y convenios establecidos con los ejecutores en la región.
4. Liderar la gestión y desarrollo de las personas en la Dirección Regional, de acuerdo con los lineamientos institucionales	4.1. Implementar los lineamientos institucionales para la gestión y el desarrollo de las personas de la Dirección Regional.

*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 PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

¹ 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

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 responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	430
Dotación de Planta	143
Dotación a Contrata	287
Personal a Honorarios	43
Presupuesto Anual	ML\$ 47.061.967*

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene como misión fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país².

Objetivos Estratégicos institucionales

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos.
- b) Fortalecer la autonomía física de las mujeres mediante la promoción de sus derechos sexuales y derechos reproductivos.
- c) Fortalecer las autonomías de las mujeres a través de la promoción de una vida sin violencia.
- d) Incrementar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento del liderazgo y la participación incidente.
- e) Implementar modelos y acciones programáticas de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.
- b) Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.
- c) Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres

² Fuente: Ficha A -1 2017, SERNAMEG

y una vida sin violencia.

d) Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

e) Modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio.

Población desagregada por producto estratégico.

a) Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.

a.1) Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar.

- Mujeres económicamente activas (ocupadas, desocupadas, o que buscan trabajo por primera vez), jefas de hogar, mayores de 18 años y menores de 60, de los quintiles de ingreso I, II y III.

- Intersector público privado asociado a autonomía económica en la región.

a.2) Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento.

- Mujeres de 18 años o más que desarrollan un emprendimiento o micro emprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles I, II y III.

- Intersector público y privado asociado a emprendimiento en la región.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género.

- Organizaciones y Empresas públicas y privadas, y organizaciones sindicales interesadas en incorporar prácticas de equidad de género en las relaciones laborales.

a.4) Programa 4 a 7.

- Madres y/o Mujeres entre 18 y 65 años de edad responsables de niños/as de 6 a 13 años que trabajan, se encuentran buscando trabajo o capacitándose.

- Niños/as estudiantes de 6 a 13 años de edad.

- Intersector público, particularmente sector educación, y privado vinculado a sistemas de cuidado en la región.

b) Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.

b.1) Programa Mujer, Sexualidad y Maternidad.

- Talleres de maternidad adolescente para embarazadas y madres adolescentes de 14 a 19 años que buscan contribuir a que las participantes reflexionen sobre su proyecto de vida, entregando conocimientos y herramientas que le permitan fortalecer su autoestima y tomar decisiones informadas y responsables, promoviendo la retención y/o reinserción escolar, la corresponsabilidad en la crianza y cuidado de hijos e hijas y la prevención de embarazos no planeados y de infecciones de transmisión sexual y el VIH/Sida.

- Talleres para mujeres de 20 a 49 años que buscan compartir la diversidad de experiencias de las mujeres en torno a la sexualidad y maternidad para fortalecer su empoderamiento y autonomía física.
- Talleres para mujeres a partir de los 50 años que buscan compartir la diversidad de experiencias de las mujeres en torno a la sexualidad, maternidad y sus transformaciones a lo largo del ciclo vital, para fortalecer su empoderamiento y autonomía.

- Vinculación del Intersector público y sociedad civil para coordinar las acciones y así avanzar en los temas de sexualidad y reproducción en la región.

c) Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.

c.1) Programa de prevención, atención de Violencia contra las mujeres.

- Mujeres de 18 años y más que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja; violencia sexual por conocidos o desconocidos, mujeres vulneradas por el delito de trata de personas y hombres que ejercen violencias a sus parejas o ex parejas mujeres
- Hijos/as de mujeres víctimas de violencia de pareja.
- Funcionarios/as de la red de atención directa de mujeres víctimas de violencia sexual.
- Mujeres y hombres de 14 y más años de edad beneficiarias/as de las acciones de prevención integral de violencias contra las mujeres.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a estas materias en la región.

d) Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

d.1) Programa Mujer y Participación Política.

- Mujeres organizadas a nivel local mayores de 18 y hasta 80 años de edad.
- Mujeres no organizadas participantes o egresadas de los programas de SERNAMEG.

Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de participación en la región.

Contexto Externo del Servicio:

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es el sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de la Mujer y fue creado como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, mediante la ley N° 19.023. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de el/la Presidente/a de la República, con quien se relaciona por intermedio de el/la Ministro/a de la Mujer y la Equidad de Género.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se relaciona directamente con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, constituyendo su brazo ejecutor de las políticas y prioridades programáticas que este defina.

El Servicio tiene un alcance nacional, el cual se materializa a través de direcciones regionales en todas las regiones del país. Mediante éstas, se vincula con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional, provincial y comunal,

para la implementación de sus programas.

La modificación de su planta y funciones, en el marco de la Ley N°20.820 responde a la necesidad de contar con una institucionalidad fortalecida que permite abordar de manera más efectiva las demandas de igualdad y equidad de género en el país.

En efecto la Ley N°20.820 creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género como órgano rector de las políticas públicas en materias de equidad de género, y modificó, a su vez, la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género con el objeto de fortalecer su desarrollo institucional.

Por último, resulta importante precisar que producto de la modificación legal antes referida, en la actualidad las direcciones regionales, y en especial sus autoridades (director/a regional) deberán vincularse, cada una en el ámbito de su competencia, con las Secretarías Regionales Ministeriales, actualmente en plena implementación.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género en sus direcciones regionales se coordinan con la Secretaría Regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el fin de trabajar por la eliminación de la desigualdad de género en el territorio.

Asimismo, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se vincula directamente con la Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu) y Fundación Las Familias, mediante la transferencia de recursos, que son ejecutados por estas instituciones.

Contexto Regional:

La región de Ñuble posee 480.609 habitantes dispersa en amplias zonas rurales. Las principales actividades económicas de la región son la agricultura, el turismo, las artesanías y, en el último tiempo, se ha sumado el sector forestal. El trabajo precario, los emprendimientos no formalizados, la incorporación de mujeres migrantes y la alta prevalencia de mujeres temporeras, son los principales elementos a considerar para desarrollar estrategias que contribuyan al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres. Respecto de la autonomía física, se debe considerar el aumento sustancial de la tasa de violencia en la futura provincia de Punilla. La ruralidad es una variable compleja para la región, lo que está dado por una alta cantidad de localidades aisladas y con poca frecuencia de movilización pública hacia los centros urbanos. Uno de los principales desafíos a abordar será la correcta, oportuna y eficiente implementación de la Dirección Regional.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los principales desafíos del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se desprenden de la agenda de género del Programa de Gobierno del presidente Sebastián Piñera, los cuales se pueden sintetizar en:

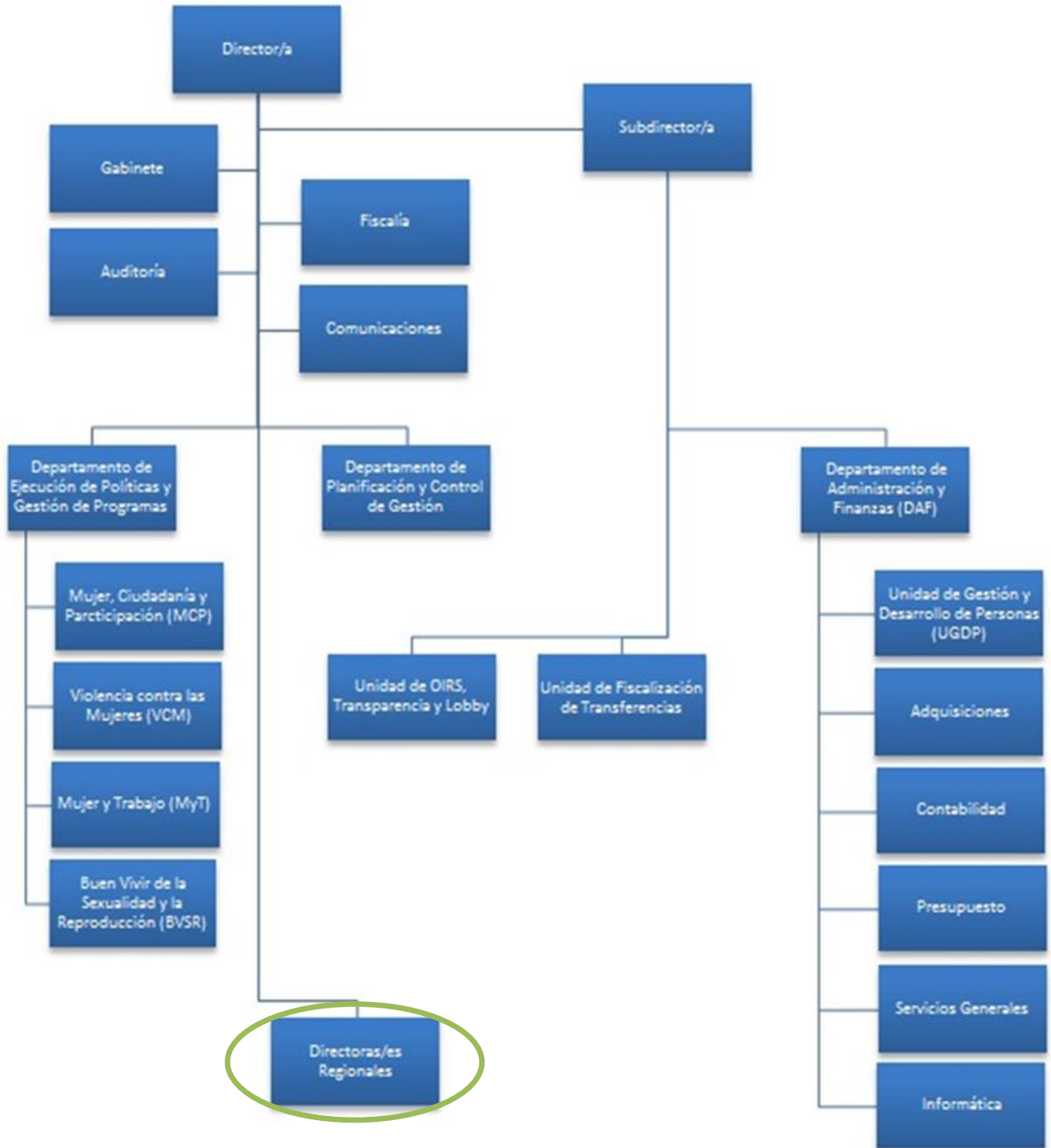
Igualdad de derechos, deberes, trato y participación.
Autonomía e integración laboral.
Terminar con la violencia contra la mujer.
Respeto a la dignidad de la mujer.
Mujeres protagonistas.

4.4
CARGOS DEL
SERVICIO
ADSCRITOS AL
SISTEMA DE ADP

Cargo de primer nivel jerárquico:	1 Director/a Nacional.
Cargo de segundo nivel jerárquico:	1 Subdirector/a.
	1 Fiscal.
	15 Directores/as Regionales.
Total de cargos escritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 18	

5. ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO:



ORGANIGRAMA REGIONAL:



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 **17%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.843.000.-** 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 17%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.497.220.-	\$424.527.-	\$2.921.747.-	\$2.406.671.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.287.758.-	\$728.919.-	\$5.016.677.-	\$4.227.458.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.014.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.484.925.-	\$422.437.-	\$2.907.362.-	\$2.393.437.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.807.349.-	\$647.249.-	\$4.454.598.-	\$3.742.842.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.843.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, 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.