

**DIRECTOR/A REGIONAL MAULE
SERVICIO NACIONAL DE MENORES
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule,
Ciudad de Talca

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

Al Director/a Regional le corresponde dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, abarcando la propia Dirección Regional, Centros de Administración Directa y todos los organismos colaboradores, tanto de las áreas de Protección, Responsabilidad Penal Adolescente y Adopción, en base a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio, en coordinación con autoridades y organismos pertinentes.

**1.2 REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional 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.

Fuentes: Artículo único, punto N° 1, Planta de Directivos del D.F.L. N°8, de 1990 y Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y coordinación de programas o proyectos sociales y/o Administración de Recursos Físicos, Humanos y/o Financieros, en un ámbito y nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia:

- Sistema de protección de derechos niños, niñas y adolescentes.
- Ley de responsabilidad penal adolescente.
- Desarrollo Social.
- Temáticas de inclusión.

Se valorará 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-11-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides

*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	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	260
Presupuesto que administra	\$864.048.574.-

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. Representar al Director/a Nacional en la región, ante las autoridades regionales, comunidad, asociaciones funcionarios y medios de comunicación.
2. Dirigir y administrar los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la dirección regional.
3. Supervisar y controlar la gestión de los Centros de Administración Directa, en relación a directrices establecidas por el Servicio.
4. Supervisar la gestión de organismos colaboradores del SENAME en la región.
5. Asegurar la atención a los niños, niñas y adolescentes, con enfoque de garantía y derechos humanos, el fin de cumplir las medidas que los tribunales hayan decretado, y asesorar en materias técnicas a dichos tribunales cuando ellos lo soliciten.
6. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, incluyendo a los coadyuvantes (ONGs, Fundaciones, entre otros), relevantes en materias de infancia y adolescencia, para el desarrollo de la oferta programática del Servicio en los distintos ámbitos (salud, educación, capacitación, trabajo, entre otros).
7. Ejecutar las facultades delegadas al cargo de Director/a Regional en materias de adopción nacional e internacional.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

La dotación de la Dirección Regional del Maule, junto con los Centros de Administración Directa, es de 271 funcionarios/as:

- 49 funcionarios en la Dirección Regional, 8 de ellos son Coordinadores/as de Unidad de la Dirección Regional del Maule.
- 03 Director/a de Centro de Administración Directa.
- 115 Funcionarios en CIP CRC Talca
- 33 Funcionarios en CSC Talca
- 74 Funcionarios en CREAD Entre Silos

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

Cientes internos:

- Director/a Nacional: reporte de las actividades relacionadas con las acciones y productos estratégicos de la región.
- Departamentos y Unidades de Dirección Nacional: reporte y rendición de información respecto de proyectos, planes y programas relacionados con cada una de las líneas de acción de los distintos departamentos del Servicio Nacional de Menores.
- Asociaciones de Funcionarios/as presentes en la región del Maule.

Cientes externos:

- Instituciones públicas y privadas presentes en la región, que participan en apoyo a la oferta programática del Servicio.
- Organismos colaboradores acreditados por el SENAME (OCAS), de la región del Maule.

Actores claves:

- Medios de comunicación.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Generar y dirigir la ejecución del plan institucional del Servicio, para mejorar la gestión de atención de los niños, niñas y adolescentes, en la región.</p>	<p>1.1 Alinear al equipo regional en la aplicación de las orientaciones estratégicas del Servicio, a través de los lineamientos de garantías de derechos y mejora continua en los estándares de calidad de la atención.</p> <p>1.2 Promover acciones que mejoren las coordinaciones entre las Unidades de la Dirección Regional y Directores/as de Centro, así como también entre las unidades técnicas de la región, para mejorar la atención de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>1.3 Liderar acciones que promuevan y garanticen el cumplimiento de los compromisos e indicadores institucionales.</p> <p>1.4 Articular, desarrollar y ejecutar convenios de colaboración con el inter-sector, con énfasis en salud, educación y desarrollo social; además de desarrollar alianzas estratégicas con el sector privado, para facilitar la entrega de las prestaciones institucionales.</p>

<p>2. Asegurar la entrega de las prestaciones para los niños, niñas y adolescentes (protección y restitución de derechos, justicia juvenil y área de adopción), definidos para la región.</p>	<p>2.1 Propiciar la desinternación oportuna de los niños, niñas y adolescentes con familias, a través del uso eficiente del Sistema Integrado de Monitoreo (SIM) y otros mecanismos disponibles, correspondiente al área de cuidados alternativos.</p> <p>2.2 Monitorear y controlar los resultados de las supervisiones técnicas, de acuerdo a lineamientos establecidos por el Servicio.</p> <p>2.3 Monitorear y gestionar la oferta regional conforme a la cobertura territorial requerida.</p>
<p>3. Asegurar la continuidad operativa por parte de las Administraciones Directas, en situaciones de crisis o contingencia.</p>	<p>3.1 Establecer estrategias de trabajo, en conjunto con los funcionarios/as, que aseguren la continuidad del funcionamiento de las Administraciones Directas de la región.</p> <p>3.2 Monitorear la implementación de las estrategias de trabajo en situaciones de crisis o contingencia, en caso de ser necesario.</p>
<p>4. Lograr la calidad y oportunidad de la gestión administrativa, financiera y presupuestaria, conforme a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio.</p>	<p>4.1 Supervisar, controlar, monitorear y optimizar la gestión de compras: - Subtítulo 22. - subtítulo 24 (Ley N° 20.032, Ley de subvenciones).</p> <p>4.2 Vigilar y monitorear la calidad de las supervisiones financieras y rendición de cuentas.</p>
<p>5. Dirigir la ejecución y desarrollo de las materias relativas a gestión de Personas, de manera oportuna y eficiente, conforme a la normativa vigente y lineamientos internos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	<p>5.1 Resguardar los procesos de reclutamiento y selección para asegurar la continuidad operacional tanto de los centros de administración directa, como del equipo de la dirección regional.</p> <p>5.2 Monitorear e implementar acciones de mejora respecto a capacitación y formación técnica y profesional.</p> <p>5.3. Asegurar el funcionamiento de la dirección regional, a través de la generación de espacios de participación de los funcionarios y organizaciones gremiales para aportar a mejorar los servicios de la región y el clima laboral.</p>

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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 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 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.

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)	4.706
Dotación de Planta	24
Dotación a Contrata	4.682
Personal a Honorarios	196
Presupuesto Anual <small>*vigente al 31/10/2019</small>	\$ 363.252.407.000.-

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir a la prevención, promoción, protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes vulnerados/as en sus derechos, así como la responsabilización e inclusión social de jóvenes infractores de ley a través de una oferta programática en continuo mejoramiento, la cual es entregada por un grupo humano comprometido, constituido por SENAME y sus Organismos Colaboradores.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Articular un sistema de protección y restitución de derechos que procure el desarrollo integral de Niñas, Niños y Adolescentes satisfaciendo las diversas necesidades de protección y reparación, y que cuente con adecuada cobertura territorial.
2. Mejorar la inclusión social de los jóvenes que han entrado en conflicto con la ley, articulando territorialmente a diversos actores para generar una oferta programática de calidad que sea pertinente a sus necesidades de reinserción educativa, laboral y/o social.
3. Rediseñar la oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios con estándares que aseguren la efectiva protección y reparación de los NNA.
4. Procurar la mejora continua de los modelos técnicos de operación tanto del sistema de protección y restitución de derechos como de inclusión social de jóvenes en conflicto con la ley, estableciendo estándares de calidad y mecanismos de evaluación que retroalimenten la gestión de los centros de administración directa, de los organismos colaboradores y de los actores del intersector.
5. Desarrollar un proceso de Planificación Estratégica, Alineamiento Organizacional y Gestión del cambio que prepare a la institución y a sus personas para el proceso hacia dos nuevos y modernos servicios, y promueva una cultura de mérito y colaboración en pos del logro de la misión institucional.
6. Mejorar la gestión y el desarrollo de las personas al interior del Servicio, a efecto de contar con el capital humano idóneo para los nuevos desafíos institucionales y aumentar su compromiso y aporte al logro de los objetivos institucionales.

7. Optimizar el desempeño institucional por medio del desarrollo de servicios de soporte eficaces y eficientes que permitan contar con sistemas de información de calidad, procesos y flujos de trabajo expeditos y herramientas tecnológicas pertinentes.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Programas de protección y restitución de derechos para Niñas, Niños y Adolescentes que satisfaga las diversas necesidades de protección y reparación, organizados en una cobertura territorial: Productos que tienen por objetivo generar acciones de promoción, prevención e intervención inicial o de menor complejidad, protección y reparación de los daños ocasionados a los niños/as y adolescentes. Se debe entender al conjunto de actividades posibles de agrupar según criterios técnicos referido a la oferta programática cuyos objetivos tienden a realizar acciones de promoción de derechos y prevención de vulneración de los mismos otorgando intervención preventiva, de promoción o reparatoria especializada según corresponda frente a situaciones de graves vulneraciones de derechos. Por programas es posible identificar a: Programas de Prevención, Promoción, Protección (Protección en general: Adopción, Representación Jurídica, Defensa jurídica, Protección Ambulatoria, Intervención Breve; Protección Especializado; Familias de Acogida), Diagnósticos Psicosociales y Prestaciones ambulatorias locales de protección de derechos.

2. Prestaciones en el marco de la Ley 20.084 Responsabilidad Penal para Jóvenes que han entrado en conflicto con la ley: Producto referido a la oferta de proyectos y programas contemplados en la Ley 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente, en términos de sanciones privativas y no privativas de libertad. Las sanciones privativas de libertad consisten en la internación en régimen semicerrado con programa de reinserción social y en la internación en régimen cerrado con programa de reinserción social, siendo ambas de exclusividad del SENAME. En cuanto a las sanciones no privativas de libertad, corresponden a aquellas medidas que establece el juez de aplicación en el medio libre que deben cumplirse a través de un programa que forma parte de la oferta del Servicio (ejecutado por un organismo colaborador acreditado), por ejemplo: Servicio en Beneficio de la Comunidad, Libertad Asistida y Libertad Asistida Especial.

3. Rediseño de la oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios: Producto referido a rediseñar la actual oferta de la Ley 20.032, en términos de contar con una adecuada oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios.

Clientes

1. Niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos.
2. Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
3. Niños, niñas y adolescentes, y familias usuarias del Programa de Adopción.
4. Familias de niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos

5. Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
6. Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales.
7. Parlamentarios.
8. Tribunales, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público.
9. Funcionarios del Servicio.
10. Ciudadanía.
11. Medio de Comunicación.

El Servicio Nacional de Menores cuenta con presencia en las 16 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

Dirección Regional Arica y Parinacota
Dirección Regional Tarapacá
Dirección Regional Antofagasta
Dirección Regional Atacama*
Dirección Regional Coquimbo
Dirección Regional Valparaíso
Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins
Dirección Regional del Maule
Dirección Regional de Ñuble
Dirección Regional Bío Bío
Dirección Regional de la Araucanía
Dirección Regional de Los Ríos
Dirección Regional de Los Lagos
Dirección Regional de Aysén *
Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena *
Dirección Regional Metropolitana.

Es importante mencionar que, la región de Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

4.3 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Servicio Nacional de Menores es un servicio público, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que tiene como propósito "contribuir a proteger y promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes que han sido vulnerados en el ejercicio de los mismos y a la reinserción social de adolescentes que han infringido la ley penal." Otro de sus grandes desafíos es regular y controlar la adopción en Chile.

Para cumplir con su labor, el Servicio cuenta con centros de atención directa y con una red de colaboradores acreditados, que postulan con proyectos a licitaciones públicas. En el caso de los centros directos, estos gastan el 37% del presupuesto institucional, mientras que la red privada hace uso del 63% de este presupuesto.

Dentro de los desafíos para los cuales se encuentra trabajando el Servicio actualmente encontramos:

1. Seguir avanzando en el cambio al Sistema de Cuidados Alternativos.

2. Fortalecer en todo ámbito el trabajo con Familias.
3. Implementar los nuevos diseños de la oferta ambulatoria.
4. Profundizar en la inserción escolar y/o laboral de jóvenes.
5. Avanzar en la política de transparencia activa y oportunidad de la información.
6. Orientar la cultura institucional del Servicio de acuerdo a nuestros Valores y desafíos.
7. Impulsar la gestión de personas hacia el logro de los objetivos del Servicio y el bienestar de los equipos.
8. Optimizar la Gestión Organizacional y los Servicios de Soporte.
9. Preparar el Servicio para el futuro.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

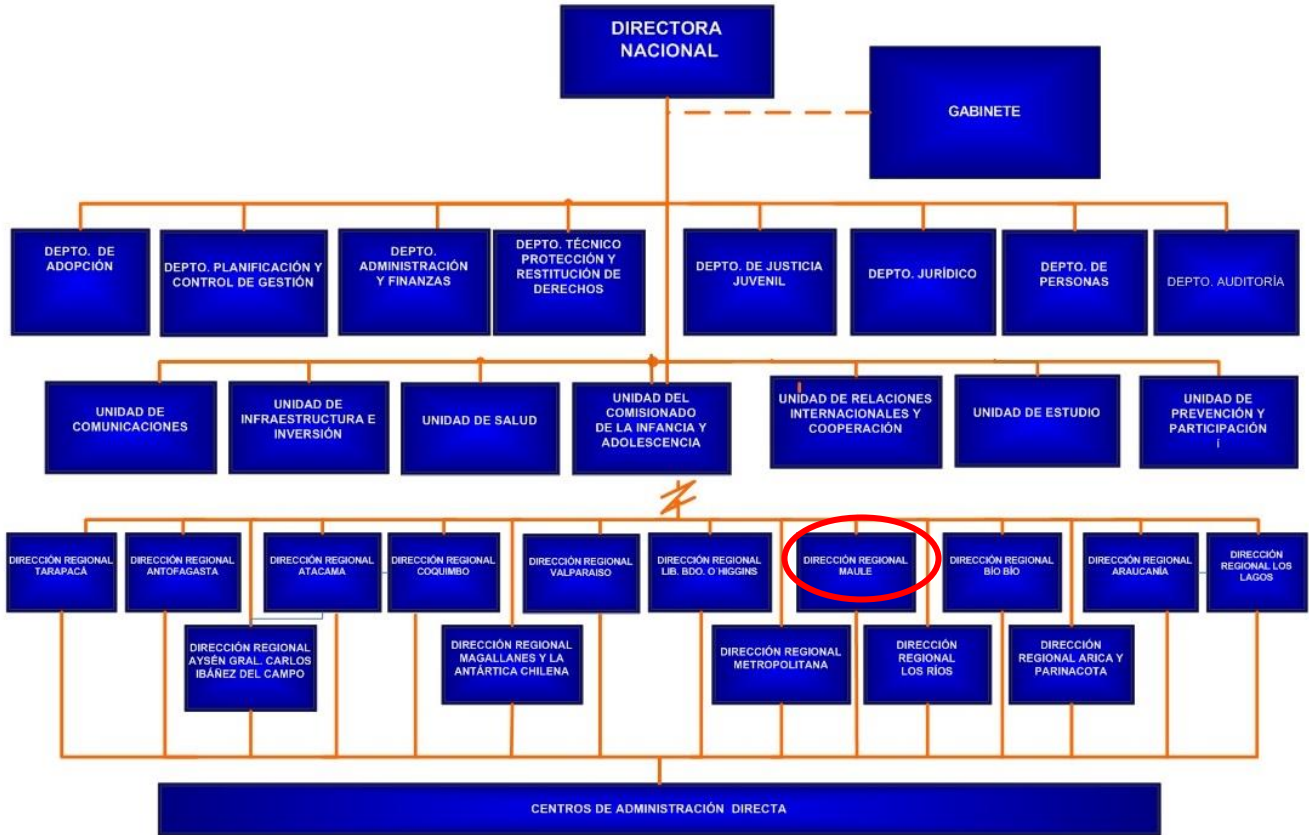
A través de la Ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, se incorpora el Servicio Nacional de Menores con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional
- 12 Directores/as Regionales

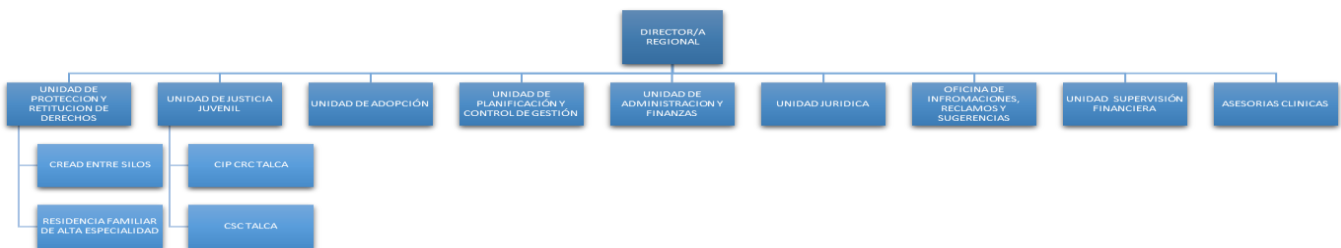
Es importante mencionar que, la región de Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

5. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



Organigrama Dirección Regional del Maule



* Organigrama sujeto a cambio de acuerdo la asignación presupuestaria 2019, 2020, 2021.

El Director/a Regional se relaciona con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional, como Jefatura Superior del Servicio, controla y entrega las directrices estratégicas a los Directores Regionales.
- Jefes/as de Departamentos y Unidades de la Dirección Nacional, supervisa y entrega información, rendición respecto de proyectos, planes y programas relacionados con cada una de las áreas de los distintos departamentos y/o unidades del Servicio Nacional de Menores.
- Coordinadores/as regionales de las distintas unidades, monitoreo del desarrollo de planes, programas, actividades y metas comprometidos de la región, con dependencia de la Dirección Regional.
- Directores/as de Centro de Administración Directa, controla y supervisa el correcto funcionamiento de los centros en base a la labor realizada por ellos.

6. RENTA

El cargo corresponde a un grado 7° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.743.000.-** 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 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.166.453.-	\$649.936.-	\$2.816.389.-	\$2.297.331.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.810.132.-	\$1.143.039.-	\$4.953.171.-	\$4.155.129.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.917.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.155.120.-	\$646.536.-	\$2.801.656.-	\$2.283.778.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.369.079.-	\$1.010.724.-	\$4.379.803.-	\$3.660.786.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.743.000.-

***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 N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 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.

El alto directivo que se desempeñe en el cargo, no podrá ser condenado con la pena de inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, contemplada en el inciso 2° del artículo 372 del Código Penal (Ley N° 20.594).

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.