# DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE ANTOFAGASTA
# SERVICIO MÉDICO LEGAL
# MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
# II NIVEL JERÁRQUICO

| | |
|---|---|
| **LUGAR DE DESEMPEÑO** | Región de Antofagasta, Antofagasta |

## I. EL CARGO

**1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/A la Director/a Regional le corresponderá, dentro del ámbito de su competencia, otorgar un servicio altamente calificado en materias médico legales y forenses, brindando asesoría técnica y científica a los órganos de la administración de justicia y dando respuesta a los requerimientos de la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Liderando, además, en forma eficiente y eficaz la gestión administrativa del servicio. Asimismo, propender al desarrollo de la investigación científica, docencia y extensión.

**1.2 REQUISITOS LEGALES**

Estar en posesión de un título de Médico Cirujano, Farmacéutico o Químico-Farmacéutico, Bio-Químico y/o Cirujano Dentista otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes legales: Artículo 2° del DFL N° 1, de 18 de abril de 2006, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y artículo 1° de la Ley N° 15.076

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

**2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO**

La misión del Servicio Médico Legal es otorgar un servicio altamente calificado en materias médicos legales y forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Los objetivos estratégicos que orientan el quehacer institucional son:

• Responder eficazmente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de la ciudadanía, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales y en la atención a los ciudadanos.

• Fortalecimiento del Sistema Nacional de Registro de ADN constituido sobre la base de huellas genéticas, según lo establecido en la Ley N°19.970 para el Servicio Médico Legal, a través del análisis de muestras, registro y custodia de éstas, para la resolución de casos criminales y búsqueda de personas perdidas.

• Fortalecer el Sistema Nacional de Identificación Forense (SNIF), para constituirse en un referente especializado en la Identificación Forense y Determinación de Causas de Muerte, abordando casos de connotación criminal, desastres masivos y causas vinculadas a violación de DD.HH.

• Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

En el marco de sus funciones, el Servicio Médico Legal entrega los siguientes productos estratégicos:

• Información Pericial Tanatológica.
• Información Pericial Clínica.
• Información Pericial de Laboratorio.
• Información Pericial de Salud Mental.
• Investigación, Docencia y Extensión.

Finalmente, el Servicio Médico Legal responde en su accionar a los siguientes clientes:

- Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores)
- Ministerio Público (Fiscalías Regionales y Locales)
- Universidades
- Comunidad en General
- Policía de Investigaciones y Carabineros de Chile
- Defensoría Penal Pública (Regionales y Locales)
- Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informe Valech)

**2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

Los desafíos gubernamentales que orientan el accionar del servicio son:

• Promover una institucionalidad social, cultural y de incidencia colectiva en materias de Derechos Humanos (DD. HH).

• Modernizar y fortalecer los servicios auxiliares de justicia que tienen por función producir evidencia científica para el sistema judicial.

**2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Médico Legal es una entidad pública, dependiente del Ministerio de Justicia, cuyo objetivo es asesorar técnica y científicamente al Ministerio Público y a los Tribunales de Justicia del país, en materias médico legales, ciencias forenses y otras propias de su ámbito. Además, desarrolla investigación científica, docencia y extensión relacionados con estos temas.

Se rige por la Ley 20.065 de Modernización, Regulación Orgánica y Planta del Personal del Servicio Médico Legal, la que establece las funciones de la institución, su organización, sus atribuciones y las disposiciones generales que norman su desempeño.

El Servicio Médico Legal, por la naturaleza de sus funciones y en virtud de los distintos desafíos a los que debe responder, forma parte de una serie de redes interdisciplinarias, entre las que destacan la Red Iberoamericana de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el Comité Internacional de Cruz Roja, la Red de Asistencia a Víctimas, la Red Nacional de Emergencia, el Circuito Intersectorial de Femicidio, entre otras.

**2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

La gestión del Servicio Médico Legal apunta a garantizar la calidad de las pericias y disminuir los tiempos de respuesta en la atención a personas y entrega de informes periciales, tanatológicos, psiquiátricos, clínicos y de laboratorio a sus respectivos clientes.

En este contexto, los cambios enfrentados por la institución hacen que el cargo de Subdirector/a Médico se transforme en un apoyo técnico e interlocutor estratégico con las Direcciones Regionales, facilitando el proceso de toma de decisiones que permitan una adecuada implementación de programas e iniciativas a lo largo del país, junto con apoyar la desconcentración de funciones, acrecentando así la coherencia entre el nivel central y los distintos territorios donde el Servicio tiene presencia.

En ese marco, el Servicio ha desconcentrado su labor forense mediante el establecimiento y fortalecimiento de Centros Referenciales de Laboratorios en las zonas norte, centro y sur del país, permitiendo que exámenes de alta complejidad sean desarrollados en el territorio y no sea necesario el envío a Santiago.

Por otra parte, hoy el Servicio Médico Legal cuenta con un programa de Turnos de Levantamiento de Fallecidos a nivel nacional, cuyo objetivo es que las sedes a nivel regional y provincial desarrollen una atención continua para el levantamiento de fallecidos las 24 horas del día.

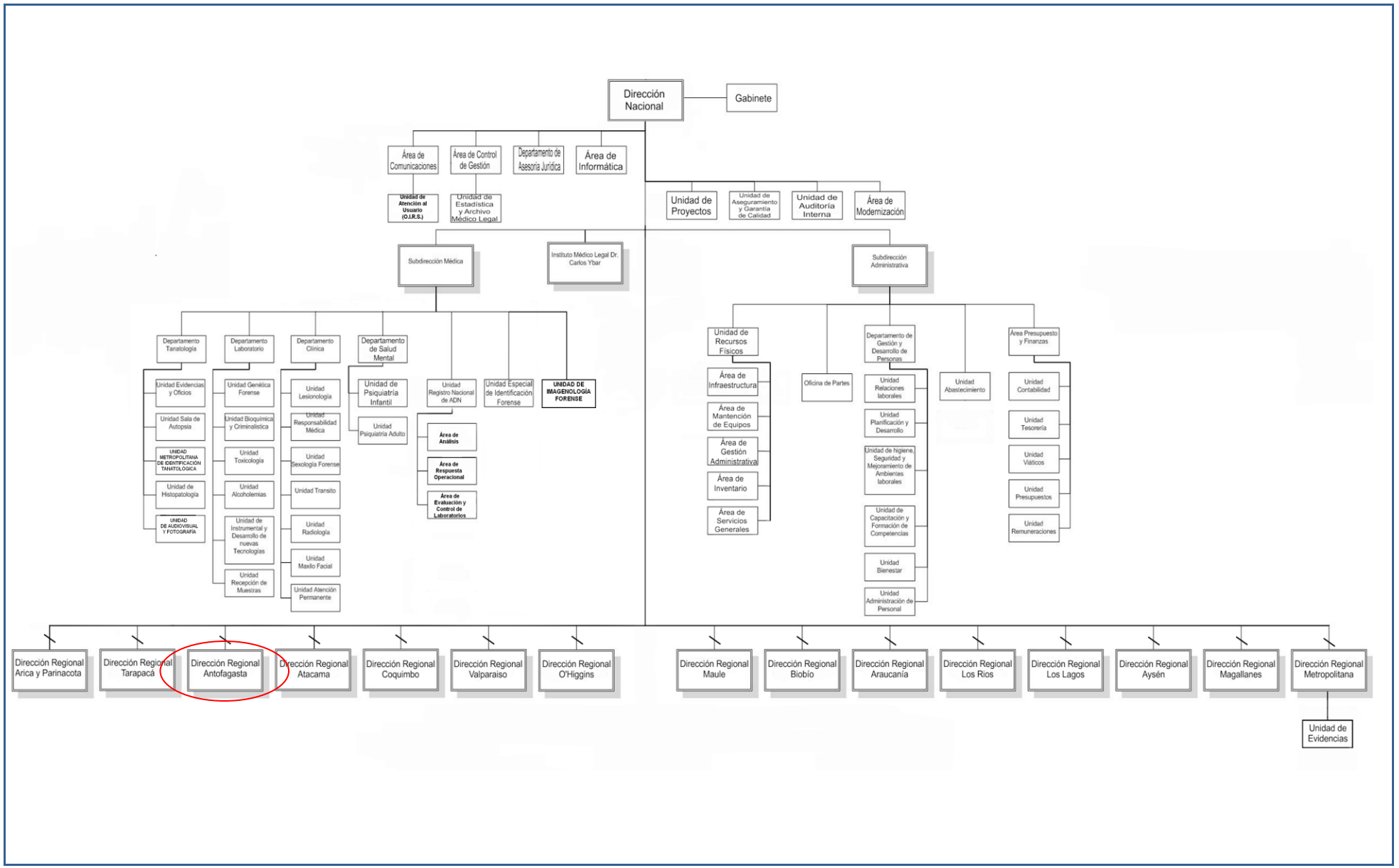
Otro de los aspectos relevantes dice relación con el proceso de Certificación y Acreditación de la Calidad que el Servicio ha impulsado con el fin de asegurar estándares de calidad en todas sus pericias. Este programa es pionero en su tipo,

y representa un gran esfuerzo institucional, el compromiso de incorporar el concepto de calidad en todos los procesos y someterse a la revisión de los mismos frente a organismos acreditadores y certificadores independientes, que poseen la competencia y autoridad necesarias para evaluar los procesos y procedimientos aplicados en el Servicio, con alcance en los aspectos administrativos y técnicos.

Para este proceso de certificación y acreditación, el Servicio Médico Legal seleccionó la Norma ISO 9001:2008: "Sistemas de Gestión de Calidad. Requisitos", implementada para los procesos de gestión operativa y para las Unidades Clínicas (Certificación) y la Norma ISO 17025:2005: "Requisitos Generales para la Competencia de los Laboratorios de Ensayo y Calibración", implementada sólo en Laboratorios (Acreditación).

Finalmente, la institución también trabaja en ampliar su cobertura a nivel nacional. En ese marco, destaca la inauguración en el último período de dos nuevas sedes, Cañete en la región del Biobío, Santa Cruz en la región de O´Higgins y el próximo año, La Unión en la región de Los Ríos, todas las cuales ayudan a un mayor acercamiento a la ciudadanía.

## 2.5
## ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO**

### 2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|---|---|
| **Dotación Total** (planta y contrata) | 1063 |
| **Dotación de Planta** | 56 |
| **Dotación a Contrata** | 1007 |
| **Personal a Honorarios** | 14<br>110, Turnos Médicos |

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---|---|
| **Presupuesto Vigente** | $40.157.464.000.- |
| **Presupuesto de Inversión** | 0* |

*****El Servicio Médico Legal no maneja cartera de inversión presupuestaria.

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Médico Legal cuenta con 15 Direcciones Regionales a lo largo del país y 25 sedes provinciales.

- **Dirección Regional Arica y Parinacota**
- **Dirección Regional Tarapacá**
- **Dirección Regional Antofagasta**
  Sede Provincial: Calama
- **Dirección Regional Atacama**
  Sede Provincial: Vallenar
- **Dirección Regional Coquimbo**
- Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle
- **Dirección Regional Valparaíso**
  Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota
- **Dirección Regional Metropolitana**:
  Sede Provincial: Melipilla
- **Dirección Regional O'Higgins**:
  Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando
- **Dirección Regional Maule**:
  Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral
- **Dirección Regional Bío Bío**
  Sedes Provinciales: Cañete, Chillán y Los Ángeles
- **Dirección Regional Araucanía**
  Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial
- **Dirección Regional Los Ríos**
- **Dirección Regional Los Lagos**
  Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno
- **Dirección Regional Aysén**:
  Sede Provincial: Puerto Aysén
- **Dirección Regional Magallanes**:
  Sede Provincial: Puerto Natales

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

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

| CARGO | GRADO | Nº de CARGOS |
|---|---|---|
| DIRECTOR NACIONAL | 2° | 1 |
| SUB DIRECTOR MEDICO | 3° | 1 |
| SUB DIRECTOR ADMINISTRATIVO | 3° | 1 |
| DIRECTOR REGIONAL METROPOLITANO | 4° | 1 |
| SECRETARIO EJECUTIVO INSTITUTO MEDICO LEGAL "DR. CARLOS YBAR" | 4° | 1 |
| DIRECTOR REGIONAL | 5° | 14 |
| **TOTAL** | | **19** |

## III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO**

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

1. Representar al/a la directora/a Nacional ante los organismos y autoridades regionales promoviendo la coordinación de sus acciones.

2. Gestionar el cumplimiento cabal y oportuno de las órdenes judiciales emanadas de los Tribunales de Justicia y del Ministerio Público.

3. Garantizar que la gestión pericial se ajuste a las pautas técnicas y administrativas impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Médico Legal.

4. Fortalecer el desarrollo de la Gestión de Personas al interior de la Dirección Regional.

5. Liderar la marcha y funcionamiento técnico y administrativo del Servicio en la región, disponiendo y supervigilando las unidades provinciales correspondientes.

6. Planificar y desarrollar la mejora continua del Servicio en la región, promoviendo y generando proyectos de inversión, explorando fuentes de financiamiento y proyectos de desarrollo SML que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

7. Implementar los planes y programas de trabajo que, en materia de Derechos Humanos, la Dirección Nacional defina, y que recojan los aspectos socioculturales propios de la región.

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|---|---|
| 1. Gestionar y controlar el desarrollo integral y mejora continua del Servicio Médico Legal en la región, en el marco del proceso actual de acreditación y certificación en el cual se encuentra, de acuerdo a los lineamientos emanados de la Dirección Nacional del Servicio. | 1.1. Controlar y potenciar el cumplimiento de los compromisos establecidos en los indicadores de desempeño de la institución.<br>1.2. Implementar los procesos de gestión técnica y administrativa, en especial en las áreas de gestión de personas y financieros, identificando las capacidades requeridas, las reales y las brechas resultantes en el ámbito de los productos estratégicos del Servicio (Peritajes de Tanatología, Clínica, Laboratorios y Salud Mental).<br>1.3. Coordinar e implementar en el SML los procesos y actividades periciales susceptibles de realizar en la región e identificar aquellas que deben ser derivadas al nivel de mayor complejidad. |
| 2. Implementar las definiciones realizadas por la dirección nacional en acciones y temas vinculados con la atención de víctimas de agresiones sexuales, sean estas menores de edad y adultos con el fin de evitar la doble victimización. | 2.1 Asegurar el cumplimiento de los programas de sexología forense de manera de garantizar la disminución de la victimización secundaria en las víctimas de violencia sexual con especial énfasis en los niños, niñas y adolescentes. |

# IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

## 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

| VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES |
|---|
| **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**<br>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**[1]<br>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.<br><br>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**<br>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. |

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

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|---|---|
| **A1. VISIÓN ESTRATÉGICA**<br>Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.<br>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país. | **10%** |
| **A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**<br>Es altamente deseable poseer experiencia en materias de gestión y administración de recursos humanos y/o financieros en el ámbito público y/o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.<br>Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas de similar complejidad. | **15%** |
| **A3. GESTIÓN Y LOGRO**<br>Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando a las personas y los recursos disponibles.<br>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización. | **20%** |
| **A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**<br>Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.<br>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales. | **15%** |
| **A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**<br>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. | **15%** |
| **A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS**<br>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.<br>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales. | **15%** |
| **A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**<br>Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados. | **10%** |
| **TOTAL** | **100%** |

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1 Ámbito de Responsabilidad**

| | |
|---|---|
| **Nº Personas que dependen del cargo** | SML Antofagasta: 26 funcionarios<br>SML Calama: 9 funcionarios<br>**Dotación Regional: 35 funcionarios** |
| **Presupuesto que administra** | No administra presupuesto, ya que se realiza a nivel central. |

**5.2 EQUIPO DE TRABAJO**

El/La Director/a Regional de Antofagasta posee un equipo de trabajo compuesto por los siguientes cargos que cumplen sus respectivas funciones:

**12 Médicos Legistas:** Asesorar a entidades de Justicia mediante la realización de peritajes medico legales en el marco de la especialidad asignada.

**1 Bioquímico Legista:** Realizar peritajes, implementando técnicas analíticas que permitan la calidad continua de los análisis realizados.

**4 Perito Psicólogo Forense:** Realizar Pericias Psicológicas a imputados y victimas en el marco de la Reforma Procesal Penal, y Tribunales de Familia con el objeto de evaluarlos y diagnosticar su situación psicológica.

**1 Administrador/A Regional:** Planificar, coordinar, dirigir, supervisar y/o ejecutar, las funciones necesarias para el correcto funcionamiento del Servicio Médico Legal Regional, a través de la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles, aquello para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

**1 Perito Social Forense**: Realizar peritajes sociales por petición expresa de los órganos de la administración de la Justicia, del Perito Psiquiatra Forense y/o Perito Psicólogo Forense.

**1 Matrón(a) para atención de víctimas de violencia sexual:** Acompañar al (la) Perito(a) Sexólogo(a) Forense en la realización de las pericias sexológicas, disminuyendo de esta manera la victimización en menores de edad y adultos en la región.

**1 Psicólogo(a) de acompañamiento y primer apoyo**: Desarrollar el proceso de acompañamiento psicológico y manejo de crisis prestando un primer apoyo a los usuarios de la Unidad de Sexología Forense en la región.

**3 Auxiliar Tanatólogo:** Desarrollar labores de apoyo técnico en el proceso de realización de autopsia, retiro y traslado de cuerpos y entrega de fallecido a familiares.

**9 Técnico Tanatólogo**: Desarrollar labores de apoyo técnico en el proceso de realización de autopsia, retiro y traslado de cuerpos y entrega de fallecido a familiares.

**4 Encargada Administrativa:** Coordinar, supervisar y administrar los recursos humanos administrativos y físicos del área.

**3 Administrativo/a Regional:** Desarrollar labores de soporte administrativo a las diversas áreas técnicas y administrativas de la sede, velando por una adecuada coordinación de las actividades y tareas encomendadas.

**4 Técnico Toma de Muestras:** Gestionar y realizar la toma física de la muestra, para los usuarios del Servicio Médico Legal Regional y de condenados de medio libre.

| | |
|---|---|
| **5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES** | Los principales clientes internos del Director Regional de Antofagasta son: Ministerio y Subsecretaria de Justicia, profesionales del área técnica del SML, Subdirección Médica, Dirección Nacional.<br><br>Los clientes externos son, Ministerio Público, Tribunales, ciudadanía en general.<br>Otros actores claves: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCeI), Gendarmería de Chile, Universidades, entre otros. |

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%.** Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **$3.634.000.-** 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 35% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|---|---|---|---|---|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | $2.695.910.- | $943.569.- | $3.639.479.- | $3.065.218.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | $4.805.009.- | $1.681.753.- | $6.486.762.- | $5.325.507.- |
| **Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio** | | | | | **$3.819.000.-** |
| | | | | | |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | $2.683.625.- | $939.269.- | $3.622.894.- | $3.050.872.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | $4.297.758.- | $1.504.215.- | $5.801.973.- | $4.801.371.- |
| **Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio** | | | | | **$3.634.000.-** |

*__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.
La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

**5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

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

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del

término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4°, "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.

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos 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.

**CONDICIONES ESPECIALES SERVICIO MEDICO LEGAL**

Los cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública son de dedicación exclusiva. Sin embargo, tratándose del cargo de Director/a Regional Región de Antofagasta del Servicio Médico Legal, seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8º de la ley Nº 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente: Artículo 1°, de la Ley Nº 20.664, que modificó el inciso primero del artículo 4º de la ley Nº 20.261).

Los profesionales funcionarios que, en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, sean nombrados en el cargo de Director/a Regional Región de Antofagasta del Servicio Médico Legal, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. (Fuente: Artículo 2º de la Ley Nª 20.664, que modificó el inciso cuarto, del artículo 14, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2001, del Ministerio de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 15.076).