

CONTADOR/A GENERAL
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1
MISIÓN DEL
CARGO

A el/la Contador/a de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile le corresponde gestionar el área de Contabilidad General de la Institución, entregando objetivos y lineamientos estratégicos para cada área del Departamento y verificando los procesos de contabilidad central, presupuesto, registros y balances, tesorería y la gestión de compras, entregando información de gestión y financiera, útil, oportuna y confiable para la toma de decisiones y el control gerencial.

1.2
REQUISITOS
LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990 del Ministerio de Defensa Nacional.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-09-2017.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Pérez.

"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."

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a los beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar la oportunidad de los servicios otorgados a beneficiarios, mediante una mejora en el modelo de previsión, salud y asistencia jurídica, social y financiera, además de mejoras en los procesos y procedimientos internos.
2. Mejorar el acceso a los servicios previsionales, de salud y asistenciales, mediante la incorporación de tecnología, mejora de sistemas de información y modernización de los procesos y canales de comunicación hacia los beneficiarios.
3. Aumentar la satisfacción de beneficiarios, incorporando sus requerimientos y necesidades de forma permanente en la entrega de servicios.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) Pensiones, Pensiones Normales y/o Montepíos
- Primeros Pagos
 - Asignación Familiar
 - Bonificación Artículo 19º Ley 15.386
 - Retenciones Judiciales
 - Bonos de Reconocimiento
 - Cuotas Mortuorias
 - Devolución de Imposiciones
 - Desahucios e Indemnizaciones
- b) Prestaciones de Salud
- Administración de Salud
- c) Asistencia financiera, social y jurídica.
- Préstamos
 - Asistencia Social
 - Asistencia Jurídica

Cientes

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile atiende a más de 260.000 beneficiarios, que son:

- Pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Cargas Familiares de los pensionados y montepiados del sistema DIPRECA.
- Personal en servicio activo de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile:

- Modernizar el proceso de pensiones, por medio de la incorporación de procesos informático y la gestión de cobranzas para recuperación de ingresos.
- Modernizar el sistema de la Administración de Fondos Salud implementando, procesos en línea relativos a la autenticación en línea de usuarios para con los prestadores (IMED) y fortalecer la red de prestadores de Salud a nivel nacional.
- Proponer al Gobierno mejorar el régimen de financiamiento del sistema de salud.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, es la Institución de la administración pública que proporciona el servicio de previsión social para el personal en servicio activo y en situación de retiro. Este organismo cubre las necesidades de previsión y salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, permitiendo a todos ellos el acceso y oportunidad en la entrega de estos servicios, así como también brindar asistencia complementaria a través de programas asistenciales de orden jurídico y social, de acuerdo a la normativa vigente.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica que consta en el Decreto Ley N°844 dictado en el año 1975.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Su misión Institucional busca entregar servicios de Previsión, Salud y Asistenciales, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a beneficiarios de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA.

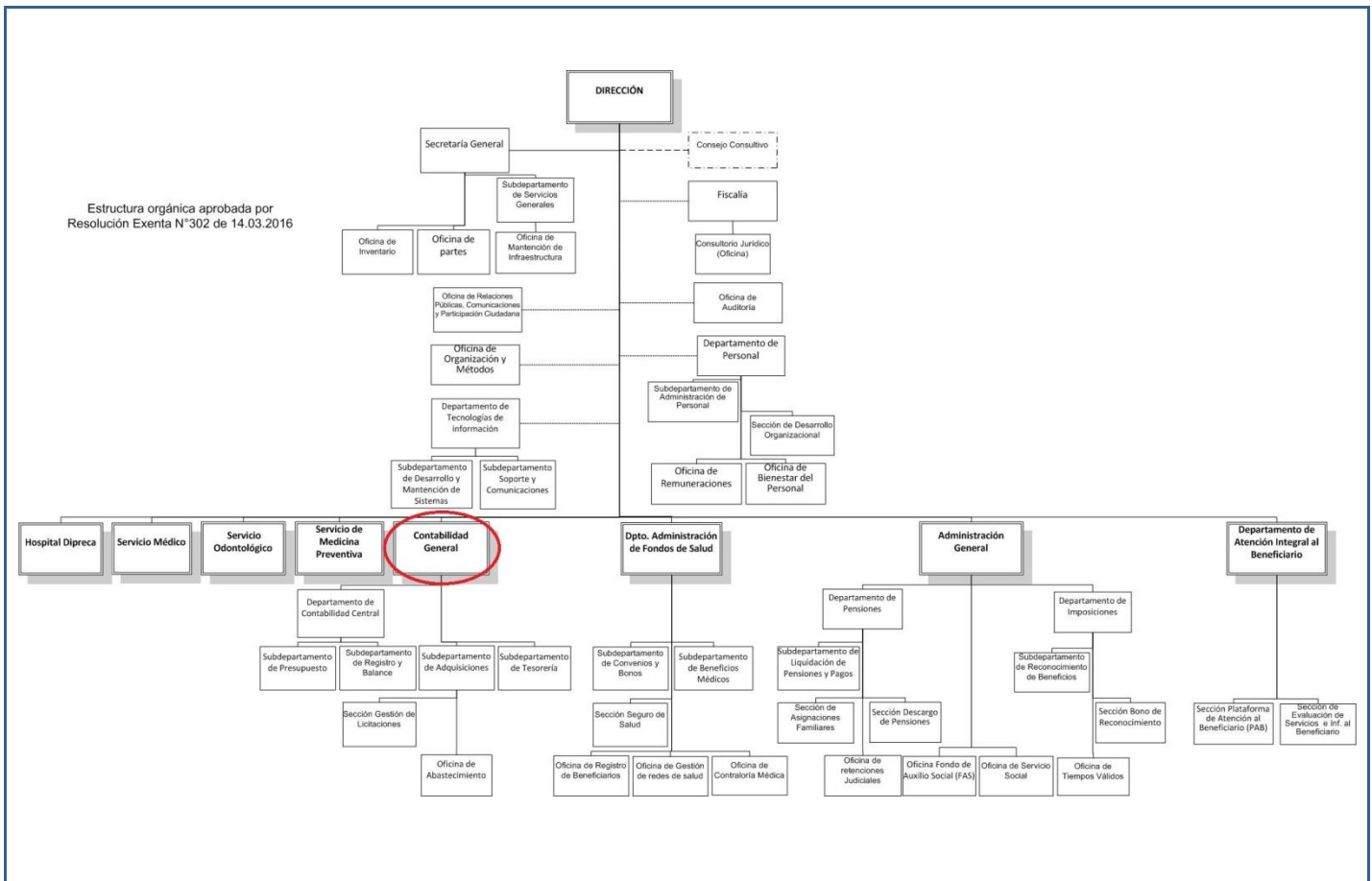
Sus objetivos están orientados a mejorar la calidad de la atención y los servicios entregados a sus beneficiarios, mediante mejoras en el modelo de previsión, salud y asistencias, además de mejorar los procesos y procedimientos internos e

incorporación de tecnología, modernización de los sistemas de información y canales de comunicación hacia ellos.

Actualmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile se encuentra implementando un Plan de modernización de las áreas de pensiones, imposiciones y préstamos, que incluye el desarrollo e implementación de nuevas plataformas informáticas para estas unidades de negocio, que incluyen nuevas formas de gestionar y controlar la operación y el presupuesto para estos productos, así como la incorporación de nuevos controles que permitan asegurar que la entrega de los beneficios previsionales se enmarquen en el marco de la legalidad vigente, para de esta forma mejorar la entrega de productos y servicios a los beneficiarios del sistema.

En el contexto de la calidad, la Institución se encuentra certificada en los procesos de las áreas de pensiones, administración de salud y gran parte de la gestión operativa. Lo anterior, fundamenta el compromiso que tiene la Institución con sus beneficiarios y cuyo fin último se orienta a generar valor agregado al giro del negocio y dirigir eficazmente esta lógica de trabajo sobre la base de la mejora continua en los productos y servicios de esta Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El Contador/a General, se relaciona directamente con todas las jefaturas de DIPRECA y en particular con la siguientes áreas: Dirección del Servicio, Administración General, Departamento Administración de Fondos de Salud, Secretaría General, Hospital DIPRECA, Servicio Médico, Servicio Odontológico, Servicio de Medicina Preventiva.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	353
Dotación de Planta	252
Dotación a Contrata	101
Personal a Honorarios	4

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Vigente	\$805.010.378.000-
Presupuesto de Inversión	\$543.253.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cuenta con presencia en 14 Regionales las que son:

- Arica: Policlínico Prefectura de Carabineros de Arica, Avda. 18 de Septiembre de 1672.
- Iquique: Calle San Martín nº 255, Of. 42, Edificio Empresarial.
- Antofagasta: Almirante Latorre Nº 2356.
- Copiapó: Calle Copayapu Nº 3302.
- La Serena: Calle M.A. Matta Nº 50.
- Viña del Mar: Calle tres norte Nº 1175.
- Rancagua: Calle Bueras Nº 255.
- Talca: Calle 1 norte Nº 801 Of 509-510.
- Concepción: Calle San Martín Nº 963.
- Temuco: Calle Vicuña Mackenna Nº 388 Of 1.
- Valdivia: Los Pelues s/n Isla Tejas, Policlínico Gendarmería de Chile.
- Puerto Montt: Antonio Varas Nº 216, Edificio Torres del Puerto, Of. 703.
- Coyhaique: Avda. Simpson Nº 2561, Complejo de Carabineros Aysén.
- Punta Arenas: Calle Angamos Nº 464.

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

Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

I nivel jerárquico

- Director/a de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II nivel Jerárquico:

- Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Director/a del Hospital Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Sub Director/a Médico del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Sub Director Administrativo del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Administrador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Contador/a General de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al asumir el cargo de Contador/a General, le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Formular, distribuir, administrar y controlar el ejercicio presupuestario y financiero contable anual de la institución, procurando la previsión de los recursos financieros en cantidad y oportunidad necesarios para la ejecución de sus respectivas funciones y planes de desarrollo.
2. Dar cuenta permanente a la Dirección y Jefaturas de las Unidades de Negocio Institucionales de los hechos financieros, contables y presupuestarios de DIPRECA Sede Central y de sus Fondos Anexos, además de las desviaciones que pudieran existir, proponiendo alternativas de acción que permita tomar decisiones oportunas.
3. Controlar la ejecución de ingresos presupuestarios, asegurando además, que se haga efectiva la cobranza de las deudas generadas por los beneficiarios, como asimismo controlar la ejecución de gastos y garantizar el pago oportuno de las deudas asumidas por la Dirección de Previsión, adoptando las medidas necesarias para asegurar la permanente disponibilidad de Recursos.
4. Administrar los procesos de compras, contrataciones y licitaciones en la que el Servicio participe.
5. Asegurar la óptima ejecución de los proyectos del Área, además de determinar anualmente los recursos requeridos para dar cumplimiento al Plan Institucional.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO¹
<p>1. Fortalecer los procesos contables-financieros, presupuestarios y de compras, para potenciar el control y resguardo de la información, promoviendo una gestión eficiente y transparente.</p>	<p>1.1 Reevaluar el proceso contable y efectuar un diagnóstico con el propósito de identificar los procesos prioritarios del área contable que requieran ser mejorados.</p> <p>1.2 Diseñar, implementar y evaluar un plan de mejora, de acuerdo a la programación definida.</p> <p>1.3 Documentar los procedimientos pertinentes.</p> <p>1.4 Perfeccionar la integración de los sistemas de información financiera con los otros sistemas en actual funcionamiento.</p>
<p>2. Consolidar las unidades de trabajo, gestionando el desarrollo de las personas a su cargo, para obtener equipos de trabajo cohesionados y orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>2.1 Generar acciones concretas que permitan asegurar buenas prácticas laborales, crear una nueva política interna que incluya transferencia de conocimiento dentro de sus tópicos.</p> <p>2.2 Incorporar acciones de capacitación dirigidas al personal a su cargo, en áreas temáticas de su competencia.</p>
<p>3. Gestionar en forma eficiente y oportuna los recursos financieros para la normal operación de la institución y cumplimiento de sus obligaciones con sus usuarios y partes interesadas.</p>	<p>3.1 Optimizar los procesos de recuperación de deudas, llevando un control del avance de las mismas.</p> <p>3.2 Generar un plan de trabajo para evaluar y proponer mejoras a los retornos por las inversiones de los saldos transitorios de caja.</p>

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

III. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA²

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

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

IV. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	45 funcionarios del área Contabilidad General
Presupuesto que administra	\$805.010.378.000.-*

* Considera el Presupuesto Vigente al segundo semestre

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de el/la Contador/a General de DIPRECA, está compuesto por las Jefaturas de los Departamentos y sus respectivas dependencias :

- **Secretaría**, como apoyo administrativo.
- **Jefatura Departamento de Contabilidad Central**, la cual desarrolla la gestión contable-financiera institucional, registrando los hechos económicos que se originan en la institución cumpliendo las normativas y directrices de los organismos del estado que regulan la materia.
- **Jefatura Departamento de Tesorería**, la cual se encarga de efectuar los procesos de pagos institucionales, entre ellos, pensiones, prestadores de salud, proveedores; mediante los cuales se materializan los servicios a los beneficiarios de DIPRECA.
- **Jefatura SubDepartamento de Adquisiciones**, encargada del acopio de productos, insumos y de la gestión de los procesos de licitación de bienes y servicios que la Institución requiere para el desarrollo de la gestión de las Unidades institucionales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Contador/a General se relaciona con los clientes internos y externos a través de los siguientes actores:

- Subsecretaría del Interior.
- Superintendencia de Seguridad Social, en lo relativo a las asignaciones familiares.
- Contraloría General de la República, en cuanto a resoluciones a trámite de toma de razón.
- Ministerio de Hacienda, por asignación y modificaciones presupuestarias.
- Subsecretaría de Previsión Social, en lo relativo a la dependencia presupuestaria y en la aprobación de convenios en honorarios médicos.
- Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Gendarmería de Chile; con las Tesorerías respectivas, en lo relativo a la recaudación y pagos.

- Instituciones de Previsión como IPS, Capredena, ISL; en el marco de la Interoperabilidad del Estado.
- Dirección de Abastecimiento del Estado en el ámbito de la normativa de las compras públicas.
- Hospital Dipreca en lo relativo a los pagos, conciliación de cuentas y facturación, así como en las transferencias del Fondo Hospital.

5.4 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 **66%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.013.000.-** 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 66%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.697.206.-	\$1.120.156.-	\$2.817.362.-	\$2.489.637.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.246.567.-	\$2.142.734.-	\$5.389.301.-	\$4.608.591.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.196.000.-
No Funcionarios **	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.687.757.-	\$1.113.920.-	\$2.801.677.-	\$2.476.845.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.832.056.-	\$1.869.157.-	\$4.701.213.-	\$4.085.301.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.013.000.-

Los altos directivos públicos que ingresen a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta Institución. (Artículo 1°, letra g, de la Ley 18.458).

Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un

cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4° de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

***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).

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 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.

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.
- Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1°, letra g), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.
- 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.