

**DIRECTOR/A REGIONAL DE VALPARAÍSO  
SERVICIO ELECTORAL - SERVEL  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso  
Valparaíso

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Director/a Regional del Servicio Electoral le corresponde, entre otras responsabilidades, ejecutar en su jurisdicción todos los procesos, tareas y funciones que la ley y la Dirección Nacional le encomienden, tanto en el plano de la gestión de procesos electorales, como en el de la fiscalización y administración interna de la Dirección Regional, velando siempre por el correcto uso de los recursos institucionales.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez 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 cuatro años en el sector público o privado.\*

Fuente legal: Artículo 1 A de la Ley N° 18.583

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-05-2017.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Solange Garreaud De Mainvilliers

\*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, modificado por la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

Contribuir con la democracia mediante la promoción de la participación ciudadana informada; el apoyo al rol de los partidos políticos y el ejercicio de los derechos de los independientes; la conformación del Registro y padrón Electoral; la organización de los procesos electorales; el control del financiamiento y de los ingresos y gastos de las campañas electorales y de los Partidos Políticos, sancionando sus infracciones; la publicación de resultados preliminares y la preservación de la memoria electoral del país a través de procesos eficientes que resguarden la probidad, aseguren la transparencia y el cumplimiento a la Constitución y las leyes.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

- Desarrollar Procesos Electorales de manera eficaz y de acuerdo a las responsabilidades legales asignadas, creando las condiciones para el ejercicio igualitario del derecho a sufragio por parte de los ciudadanos. Esto incluye la adecuada mantención del Archivo Electoral General y la organización misma de cada proceso eleccionario; así como una adecuada atención al usuario.
- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente sobre formación y actividades de los Partidos Políticos. Este objetivo es medible mediante actividades tales como Afiliaciones y Desafiliaciones partidarias, Consultas de Afiliación, Registro de Partidos, etc. Adicionalmente el Servicio desarrolla, dentro de la definición de este objetivo, un importante papel en el cumplimiento de la normativa sobre financiamiento de partidos políticos, de modo de fortalecer la transparencia y equidad en los procesos de estas instituciones.
- Crear condiciones que amplíen la información de los ciudadanos en materia electoral, a través de la elaboración y difusión de material electoral, que optimice las condiciones para una efectiva participación ciudadana influyendo en el acceso a información tanto de determinados estratos de potenciales electores como también de quienes ya forman parte del cuerpo electoral. Este objetivo ejerce su impacto principalmente a través del sistema de Información Electoral.
- Promover el desarrollo de las potencialidades y habilidades de los funcionarios del Servicio, así como promover la coordinación y comunicación entre los grupos de trabajo, para fortalecer a la organización tanto en sus necesidades de aprendizaje como tal, como en su sentido de equipo.

**Productos Estratégicos**

Proceso de Inscripción Electoral	Dirigido a todas aquellas personas que al cumplir los 18 años de edad se encuentran legalmente habilitados para ser ciudadanos con derecho a sufragio.
Proceso de Cambios de Domicilio	Orientado a actualizar los datos de todos aquellos ciudadanos inscritos que han cambiado de domicilio, defunciones, rectificaciones de partidas de nacimiento, procesos judiciales.
Proceso de Registro y Contabilidad de Partidos Políticos	Destinado a aquellos movimientos que solicitan ser inscritos como Partidos Políticos, así como también incluye la revisión de los aspectos contables de los Partidos Políticos legalmente vigentes.
Consulta de Afiliaciones Políticas y Desafiliaciones Partidarias	Corresponde al servicio prestado a todos aquellos ciudadanos que requieran conocer acerca de su incorporación al Duplicado del Registro General de Afiliados a Partidos Políticos, o bien deseen presentar su renuncia a la colectividad que correspondiere.
Información Electoral	Consiste en la entrega de datos existentes en nuestras bases a los distintos usuarios del Servicio. Se divide en dos subproductos, Información Electoral Permanente e Información Electoral a Evento. La primera consiste en la entrega de datos existentes en nuestras bases a diversos organismos públicos, Tribunales de Justicia, etc.; mientras que la segunda consiste en que en cada proceso eleccionario se genera un conjunto de información que requiere ser conocida por el ciudadano, por lo que esta Institución entrega servicios tales como la publicación de vocales de mesa, locales de votación, venta de CDs con información electoral a municipios, etc.; a fin de asegurar la difusión de estos temas de la manera más óptima posible.
Proceso de Inscripción de Candidaturas	Actividad desarrollada en cada proceso eleccionario consistente en la revisión de los antecedentes de cada postulante a fin de aceptar o rechazar su inscripción como candidato.
Teléfono Electoral	Consiste en el funcionamiento de sistemas de callcenter y redes sociales para gestionar las consultas de los ciudadanos asociadas a cada proceso electoral y a las tareas permanentes de la Institución.
Proceso de Control de Gasto de Campañas Electorales	Consiste en la administración y control de los mecanismos para transparentar el financiamiento de campañas electorales, en años eleccionarios, y el control permanente de la información que mantiene el Servicio en su deber de resguardo de ésta.

### **Clientes Institucionales**

1. Partidos Políticos
2. Ciudadanos y extranjeros que ejercen su derecho a votación
3. Juntas Electorales
4. Otros Organismos que solicitan Información electoral.

## **2.2 DESAFÍOS INSTITUCIONALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

Los principales desafíos que involucran al Servicio Electoral dicen relación con mantener y mejorar la excelencia en el desarrollo de los procesos electorales de primarias, parlamentarios, de consejeros regionales y presidenciales que regularmente le corresponden ejecutar; como asimismo con la ejecución de las funciones fiscalizadoras, la provisión de servicios e información hacia la ciudadanía para el correcto ejercicio de sus derechos electorales; el ejercicio de asistencia técnica; la participación como observadores de misiones electorales en los países asociados a UNASUR, UNIORE, IDEA y OEA y la generación de plataformas de información para el desarrollo del conocimiento cívico de la sociedad, permitiendo una mayor accesibilidad del usuario a los trámites e información; y fomentando el desarrollo y difusión de una cultura cívica entre los ciudadanos, mediante la provisión de servicios y acciones de acercamiento en este sentido.

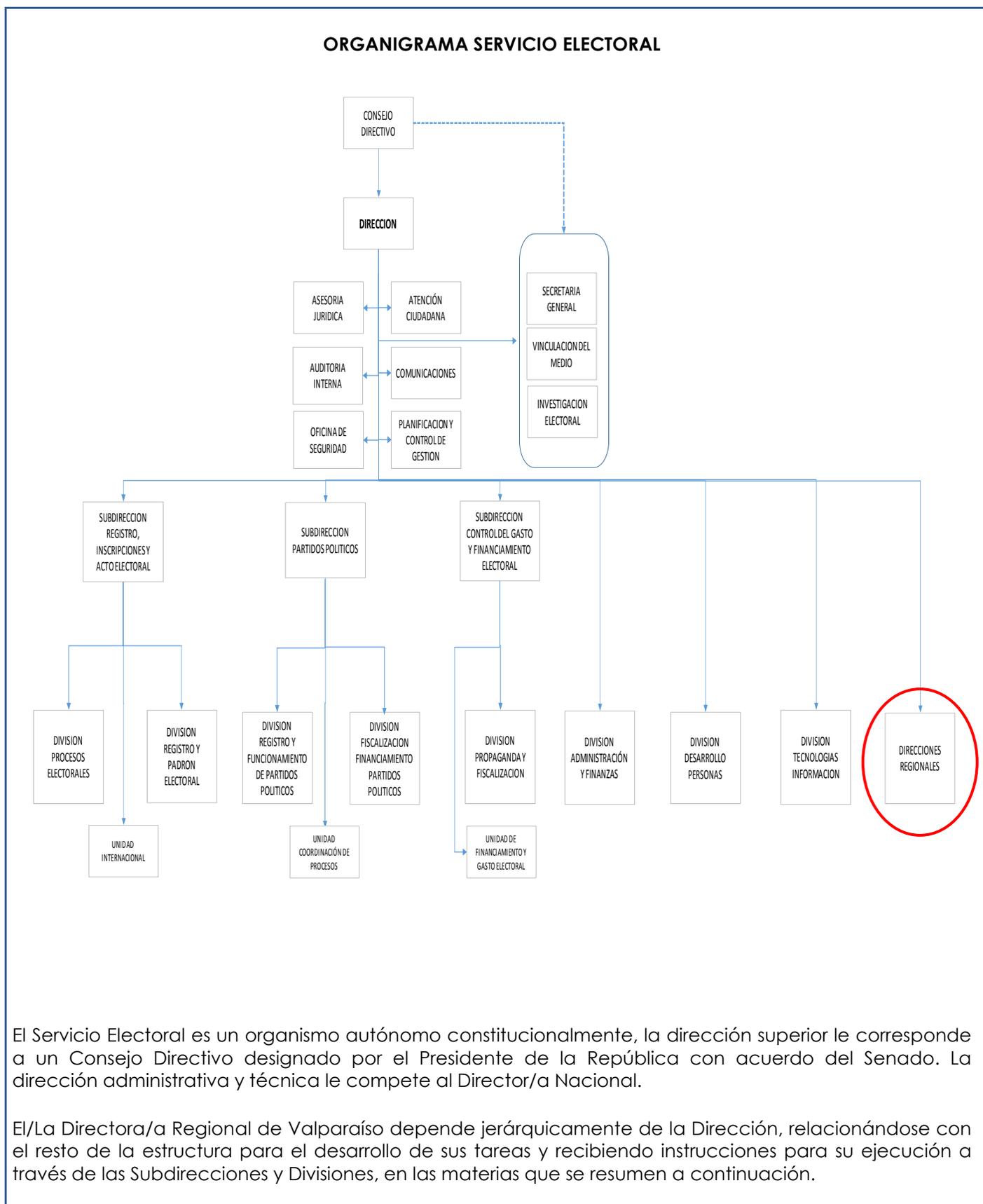
## **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Electoral es el garante del correcto desarrollo de los procesos electorales y plebiscitarios que el ordenamiento jurídico ordena periódicamente. La ley 18.556 es la base de funcionamiento de esta institución, que se complementa con las leyes 18.695, 18.700 y 19.884 entre otras. Asimismo, le corresponde a esta institución la relación y cumplimiento de la normativa con los partidos políticos existentes y otros organismos públicos que conforman el sistema electoral; y la mantención del Registro Electoral, mediante el cual los ciudadanos y extranjeros habilitados ejercen su derecho a sufragio

## **2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Electoral se encuentra abocado al desarrollo de los procesos electorales que la normativa señala para los años 2017 y 2018; a ejercer su rol de control y fiscalización con énfasis en la profundización de la transparencia y probidad de los procesos electorales y el desempeño de los actores involucrados en aquellas materias que la normativa ordena; a representar al país ante organismos internacionales en misiones electorales y a la modernización permanente de sus plataformas tecnológicas y de procesos, con miras a la optimización de los servicios que se prestan a las personas.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El Servicio Electoral es un organismo autónomo constitucionalmente, la dirección superior le corresponde a un Consejo Directivo designado por el Presidente de la República con acuerdo del Senado. La dirección administrativa y técnica le compete al Director/a Nacional.

El/La Directora/a Regional de Valparaíso depende jerárquicamente de la Dirección, relacionándose con el resto de la estructura para el desarrollo de sus tareas y recibiendo instrucciones para su ejecución a través de las Subdirecciones y Divisiones, en las materias que se resumen a continuación.

- A. Subdirector de Acto Electoral. Correspondiente a quien ejerce sobre la Subdirección de Inscripciones, Registro y Acto Electoral, siendo responsable de los lineamientos aplicables a procesos electorales y administración del Registro Electoral.
- B. Subdirector de Partidos Políticos. Correspondiente a quien ejerce sobre la Subdirección de Partidos Políticos, en el cumplimiento de las tareas que la Ley 18.603 entrega al Servicio.
- C. Subdirector de Control de Financiamiento. Correspondiente a quien ejerce sobre la Subdirección de Control del Gasto y Financiamiento Electoral las tareas asociadas al control sobre los fondos y recursos asociados a campañas electorales por parte de candidatos y partidos políticos.
- D. Jefes de División (3): Corresponden a las jefaturas de los procesos de apoyo a la gestión operacional en materia de administración y finanzas, personas y tecnologías de información, quienes ejecutan las tareas que permiten a la organización el cumplimiento de sus objetivos institucionales, contando con los recursos materiales, financieros, tecnológicos y de personas necesarios para ello.
- E. Directores Regionales (15), corresponde a los representantes del Director en cada región del país y quienes ejecutan las tareas institucionales en el ámbito territorial.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	340
<b>Dotación de Planta</b>	122
<b>Dotación a Contrata</b>	218
<b>Personal a Honorarios</b>	32

\* Dotación total actual del Servicio.

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$14.124.140.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	0

\*No considera presupuesto de procesos electorales.

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio Electoral mantiene presencia en las 15 regiones a través de sus direcciones regionales, las cuales son coordinadas a nivel nacional desde el Nivel Central.

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

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

- Director/a Nacional
- Subdirector/a de Control del Gasto Y Financiamiento Electoral
- Subdirector/a de Partidos Políticos
- Jefe/a División Registros y Padrón Electoral
- Jefe/a División de Gestión Interna
- Director/a Regional de Tarapacá
- Director/a Regional de Antofagasta
- Director/a Regional de Valparaíso

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Representar al Servicio Electoral en la región, cumpliendo con las funciones relacionadas tanto con los actos preparatorios de las elecciones como con el acto electoral propiamente tal, encomendadas por la ley o la Dirección Nacional, creando así las condiciones que permitan el ejercicio igualitario del derecho a sufragio por parte de los ciudadanos en su jurisdicción.
2. Ejecutar las acciones necesarias que permitan una permanente, adecuada, fiel y oportuna actualización tanto del Registro Electoral como de los registros de afiliados de los partidos políticos.
3. Ejercer las acciones de fiscalización que le competan en materias de propaganda, gasto electoral y partidos políticos, tanto de oficio como por denuncia, coordinándose con las Subdirecciones respectivas para su logro.
4. Supervigilar y fiscalizar a los organismos electorales y velar por el cumplimiento de las normas electorales.
5. Mantener y custodiar el Archivo Electoral correspondiente a su jurisdicción.
6. Articular, coordinar y controlar las acciones y políticas que se ejecutan en la Dirección Regional, para asegurar la pertinencia y coherencia de éstas con las prioridades institucionales.
7. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolo hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Organizar y ejecutar procesos electorales en la región, con alta calidad, de acuerdo a la normativa e instrucciones superiores; a fin de que los procesos asociados mantengan el estándar de excelencia en la provisión de los distintos elementos que componen el proceso.	1.1. Ejecutar, de manera rigurosa, los planes e instructivos en materia electoral, que sean definidos para cada ocasión y controlar la ejecución de las variables de cada proceso asociado en la región, para fomentar mejoras en las cadenas logísticas, de coordinación territorial y de transmisión, asociadas a cada evento.

<p>2. Planificar, implementar, y controlar los procesos de fiscalización y supervisión en la región, buscando su mejoramiento continuo; respecto del cumplimiento de las tareas emanadas desde las Subdirecciones y de la Dirección.</p>	<p>2.1 Diseñar y ejecutar un plan de fiscalización a nivel regional, de acuerdo a las prioridades institucionales que le sean informadas.</p>
<p>3. Potenciar la coordinación con las entidades públicas y privadas con las que se relaciona para la ejecución de sus roles electorales, fiscalizador y administrativo; con miras a asegurar niveles óptimos de calidad en las acciones que se deben coordinar con esas instancias.</p>	<p>3.1 Ejercer una coordinación permanente con otros organismos o instituciones en las materias que corresponda, que permita procesar la información recibida de manera confiable, para optimizar el funcionamiento con los organismos electorales.</p>
<p>4. Llevar a cabo una adecuada administración de los recursos destinados a los procesos a su cargo, optimizando el uso de los mismos y reportando los resultados obtenidos.</p>	<p>4.1 Generar mecanismos para un uso eficiente de los recursos públicos asignados, de acuerdo a las metas planteadas por la Dirección.</p> <p>4.2 Implementar mejoras de los procesos administrativos internos, para mejorar los tiempos de respuesta en su tramitación.</p>
<p>5. Ejercer un liderazgo que potencie las competencias del grupo humano a su cargo y que genere una convivencia positiva entre los miembros de su equipo.</p>	<p>5.1 Ejecutar y controlar el plan de manejo de clima organizacional, que permita el cumplimiento en tiempo y forma de los objetivos y metas de la Dirección Regional.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### 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<sup>1</sup>**

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

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

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

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

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en las áreas de gestión y administración de procesos y control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer a lo menos 4 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o empresas privadas.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      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>	<b>20%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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>	<b>10%</b>
<p><b>TOTAL</b></p>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	16*
<b>Presupuesto que administra</b>	\$863.995.000

Presupuesto estimado en base a la participación de los gastos asociados a la Dirección Regional, en relación al total institucional. Fuente: Servicio Electoral y Ley de Presupuesto 2017 Dipres.

\*Dotación permanente de la Dirección Regional.

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Dirección Regional está compuesto por la Jefatura de Operaciones, el/la profesional Gestor de Procesos y el personal operativo asociado. En años electorales cuenta con personal a honorarios para las tareas adicionales que se deben considerar.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales clientes internos del/la Directora/a Regional de Valparaíso son:

- Dirección, a quien deberá reportar periódicamente sobre los procesos y resultados propios.
- Subdirectores (3), a los que deberá informar sobre temas pertinentes, y dar cumplimiento a las instrucciones operativas de cada área.
- Jefes/as de las otras Divisiones, quienes le harán requerimientos.
- Funcionarios y colaboradores en general.

A nivel de clientes externos, se relaciona directamente con candidatos y partidos políticos en el cumplimiento de las tareas que la normativa les asigna y con los ciudadanos que soliciten información, requieran trámites o realicen denuncias.

**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 **22%**. Incluye las asignaciones de modernización y asignación electoral. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.153.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.697.373.-	\$542.893.-	\$3.240.266.-	\$2.688.972.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.590.614.-	\$959.406.-	\$5.550.020.-	\$4.581.137.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.320.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.685.087.-	\$540.190.-	\$3.225.277.-	\$2.676.008.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.083.364.-	\$847.811.-	\$4.931.175.-	\$4.107.474.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.153.000.-</b>

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

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

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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.
- El directivo nombrado tendrá prohibición de encontrarse afiliado a algún partido político, según lo establecido en el Art. 18 de la Ley 18.603. Asimismo de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.556 en su Art. 71; el personal del Servicio Electoral, no podrán militar en partidos políticos, ni participar en o adherir a reuniones, manifestaciones, asambleas, publicaciones o cualquier otro acto que revista un carácter político-partidista o de apoyo a candidatos a cargos de representación popular. Tampoco podrán participar de modo similar con ocasión de los actos plebiscitarios.
- El directivo nombrado estará obligado a mantener reserva acerca de los antecedentes, informaciones o documentos que conozcan en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las publicaciones que deban efectuarse y de las informaciones que pueda proporcionar dicho Servicio en conformidad a la ley.
- 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.