

**JEFE/A DIVISIÓN DE CONCESIONES
SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a de la División de Concesiones le corresponde liderar, dirigir, coordinar, aprobar, gestionar y supervisar la planificación, programación y ejecución de las funciones correspondientes a los equipos de Tarifas y Empresas, de acuerdo a los lineamientos estratégicos institucionales, así como a la normativa y requisitos vigentes, para asegurar que se desarrollen y cumplan con eficacia y eficiencia las funciones asignadas. Asimismo, le corresponde asesorar y proponer técnicamente en materias de regulación, fortalecimiento y articulación de los instrumentos y políticas públicas que permitan mejorar los servicios que los entes regulados entregan a la ciudadanía.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: D.F.L. N° 293 de 06-feb-2010 Modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-10-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional: Velar porque la población urbana abastecida por las empresas de servicios de agua potable y saneamiento de las zonas urbanas del país, reciba dichos servicios con la calidad y continuidad establecido en la normativa, a precio justo y sostenible en el largo plazo; adicionalmente, asegurar a la comunidad, que el agua una vez utilizada será tratada para ser devuelta a la naturaleza de forma compatible con un desarrollo sustentable. Esta responsabilidad será cumplida buscando promover la transparencia en el mercado, el autocontrol por parte de las empresas y desarrollando una actuación eficiente.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- i. Lograr que las tarifas de los servicios sanitarios sean las mínimas, que aseguren calidad de servicio a los clientes y un retorno adecuado al riesgo del negocio a las concesionarias, a través de calcular tarifas con oportunidad y debidamente sustentadas.
- ii. Velar por la provisión futura eficiente y de calidad de los servicios sanitarios en áreas urbanas, a través de los pronunciamientos sobre los Planes de Desarrollo presentados por las concesionarias sanitarias
- iii. Velar por el cumplimiento de la calidad de servicio que las concesionarias sanitarias prestan a sus clientes, a través de la provisión de servicios eficaces de fiscalización en cada región y de educar, informar y atender oportunamente a nuestros clientes.
- iv. Velar por el cumplimiento de la normativa ambiental relativa a la descontaminación de las aguas residuales por parte del sector industrial, a través de una fiscalización en armonía con las políticas y normativas medioambientales del país.

Productos Estratégicos:

- i. Proposición de Decretos Tarifarios al Ministerio de Economía: Decreto del Ministerio de Economía que determina las tarifas por los servicios de agua potable y alcantarillado para el período de 5 años, para cada una de las concesionarias de servicios sanitarios. La proposición de Decreto es resultado del proceso tarifario establecido en el DFL N°70/88.
- ii. Proposición de Decretos de Concesión Urbana de Servicios Sanitarios al Ministerio de Obras Públicas: Decreto del Ministerio de Obras Públicas que otorga concesiones o ampliaciones de concesiones para la operación de servicios de agua potable y alcantarillado. Para cada concesión, periódicamente o cuando sea necesario se revisa y actualiza su respectivo Plan de Desarrollo, para asegurar la realización de inversiones que aseguren calidad del servicio de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.
- iii. Fiscalización de empresas sanitarias: Información de resultado de las fiscalizaciones y controles efectuados a las concesionarias de servicios de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Mantener el avance y seguimiento del Programa de Gobierno, asociado a Asegurar el bienestar humano y el uso productivo del agua, enfrentando los desafíos del cambio climático:

- Establecer un programa obligatorio para las empresas sanitarias de gestión de emergencias para enfrentar el impacto del cambio climático en el servicio.
- Incentivar la relación de las empresas sanitarias con sus usuarios, fijando la satisfacción de los clientes como estándar obligatorio para estas empresas.
- Incorporar incentivos a la innovación en los procesos tarifarios de las empresas sanitarias, para mejorar la eficiencia del servicio y dar sustentabilidad ambiental a la operación respecto al uso eficiente del agua, la reutilización de aguas servidas tratadas en efluentes cuyo destino no enfrente controversias y el control de emisiones.
- Exigir a las empresas sanitarias la elaboración de un plan certificado de relación con la comunidad, crear un registro de organizaciones de usuarios del servicio sanitario y establecer la obligación de dichas empresas de rendir una cuenta anual de calidad de servicio a las organizaciones de usuarios.
- Implementar la nueva institucionalidad de los servicios sanitarios rurales, en las materias que la ley define para la SISS, a saber, fijación de tarifas de los nuevos Servicios Sanitarios Rurales y su fiscalización.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS) es un servicio fiscalizador, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, supervigilado por la Presidenta de la República a través del Ministerio de Obras Públicas (MOP) y sujeta desde el año 2006 al Sistema de Alta Dirección Pública en los términos establecidos en la Ley N° 19.882.

Se relaciona de manera muy directa con el Ministerio de Economía, en sus tareas asociadas a las tarifas de las empresas sanitarias. En este sentido, la institución deberá mejorar sus procesos internos y desarrollar metodologías del cálculo de tarifas, de cara a los siguientes procesos de fijación de tarifas.

Un desafío institucional es Incorporar a la ciudadanía en la mejora de diversas políticas públicas que aborda esta Superintendencia, por ejemplo, a través de los procesos de Investigación y Sanción, a través del análisis de los Planes de Desarrollo, en la prevención y respuesta ante emergencias, entre otros. Lo anterior, está fuertemente ligado a otro desafío institucional que es aumentar su visibilidad para que las personas sepan dónde pueden ejercer sus derechos, potenciando así nuestro rol fiscalizador.

A partir del año 2019 se incorporará a las tareas de la SISS aquellas que le define la recientemente aprobada Ley N° 20.998, que regula los Servicios Sanitarios Rurales cuyo reglamento está actualmente, en tramitación. Esto ampliará las funciones de la SISS a la fiscalización y determinación de tarifas de más de 1.700 servicios sanitarios rurales. Asimismo, la recientemente promulgada Ley N°21.075/15.02.2018, que regula la Recolección, Reutilización y Disposición de Aguas Grises, deberá incorporarse como una variable adicional en los futuros estudios tarifarios.

Por otro lado, el cambio climático y la escasez hídrica que enfrenta Chile en los últimos años, han establecido desafíos no solo para el sector sanitario, sino también a nuestra institución, por lo que se debe analizar desde el contexto normativo que enmarca nuestra labor hasta los procesos que sustentan nuestras tareas.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

Para desarrollar su labor la SISS dispone, a contar de 2008, de una oficina en cada región del país, con el principal propósito de atender a la ciudadanía, realizar una fiscalización más cercana y una atención oportuna de las emergencias.

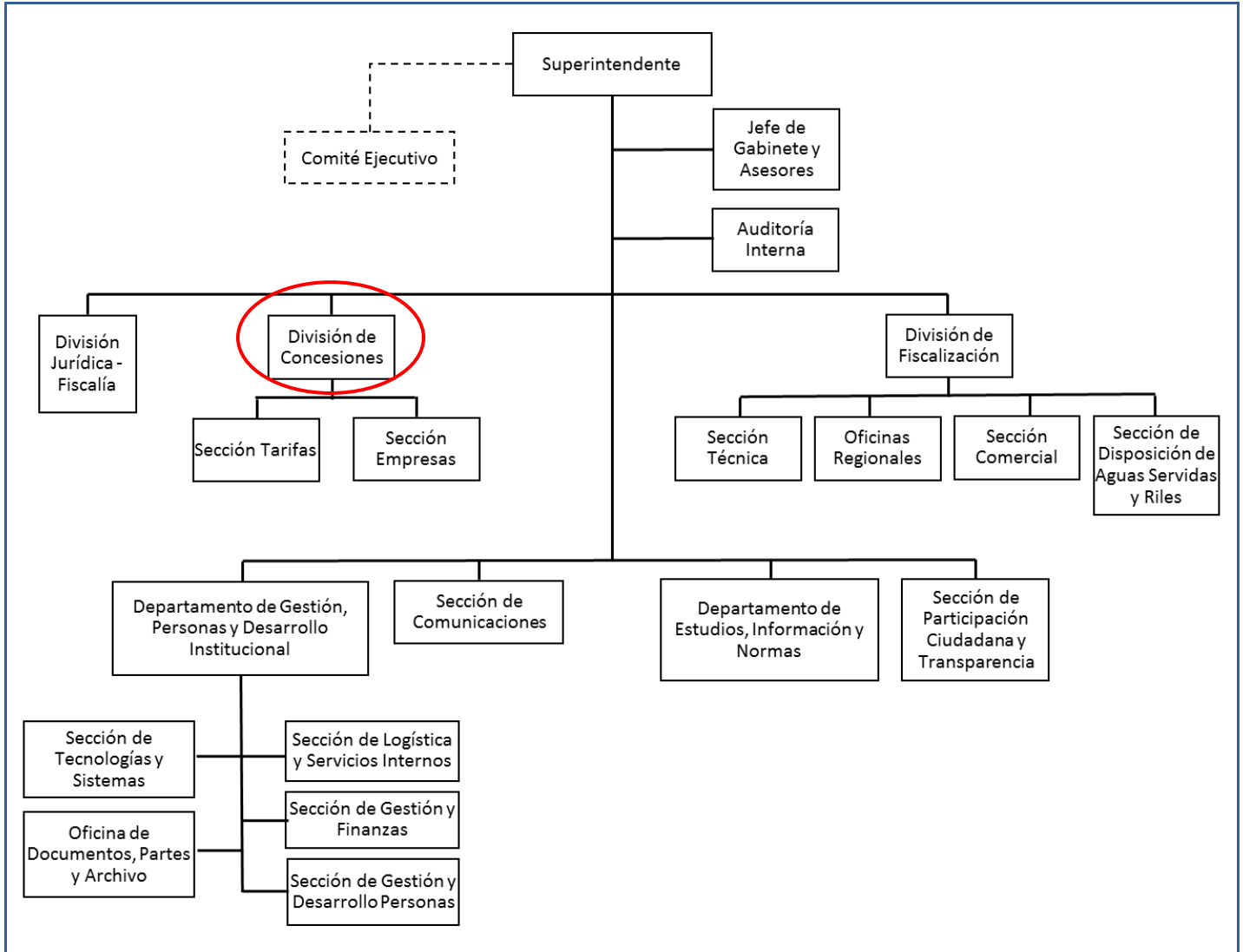
Durante los últimos años ha existido una mayor preocupación por desarrollar, un mayor grado de madurez de la institución, sus funcionarios y jefaturas para fomentar una cultura o estilo de trabajo sistémico, colaborativo e innovador, por las mayores exigencias y cargas de trabajo que la institución tiene, frente a un sector que se potencia permanentemente.

Dentro de este contexto, un desafío para las jefaturas de la institución en los próximos 3 años será dirigir el recambio que naturalmente se producirá en los equipos de trabajo a raíz de jubilaciones que, en el caso de la SISS podría alcanzar al 18% de los funcionarios actualmente activos. Para la institución en su conjunto, esto también será un desafío en la gestión del conocimiento interno.

Asimismo, la SISS está implementando un proceso colaborativo público-privado para la construcción de una **hoja de ruta de los desafíos del sector sanitario 2030** y donde se han levantado los siguientes ejes temáticos:

1. **Ciudadano siglo XXI: las personas al centro de las acciones.**
2. **Cambio climático y uso eficiente de recursos hídricos.**
3. **Ciudad y territorio:** desarrollo armónico del sistema urbano y rural. Lo anterior, está muy vinculado a la ampliación de los territorios operacionales de servicios sanitarios que lidera la División de Concesiones.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	210
Dotación de Planta	18
Dotación a Contrata	179
Personal a Honorarios	3

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	M\$10.381.899
Presupuesto de Inversión	M\$164.315

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La SISS cuenta con presencia a nivel nacional a través de 16 oficinas que se ubican en cada capital regional.

Por otra parte, a través de Convenios firmados con Municipalidades y Gobernaciones, la SISS cuenta con 2 oficinas en convenio.

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

Los cargos de Alta Dirección Pública de la SISS son:

I Nivel jerárquico:

Superintendente/a de Servicios Sanitarios

II Nivel jerárquico:

Jefe/a de la División Jurídica-Fiscalía

Jefe/a de la División de Fiscalización

Jefe/a de la División de Concesiones.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de **Jefe/a de la División de Concesiones** le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

a) Liderar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar el desarrollo de políticas, procedimientos, programas e instrucciones, aplicables a las Áreas de Tarifas y Empresas, cuyas funciones son las siguientes:

i) Sección Empresas:

- Analizar, calificar y gestionar las solicitudes de concesión o sus ampliaciones.
- Efectuar licitaciones públicas de concesiones.
- Revisar, informar y mantener actualizados los planes de desarrollo de las concesionarias.

ii) Sección Tarifas:

- Determinar las tarifas que la Superintendencia postula como máximas a cobrar por las empresas sanitarias.
- Actuar en los procesos de negociación de tarifas con las concesionarias.
- Actuar en la defensa de los estudios de la SISS en las comisiones de expertos.

b) Coordinar, supervisar y controlar las negociaciones que se realizan con los entes regulados en el contexto del cumplimiento de la misión institucional.

c) Liderar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar la ejecución de las funciones y generación de productos y servicios de las Unidades anteriormente mencionadas.

d) Liderar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar el desarrollo de las funciones del personal bajo su dependencia directa a través de la correcta utilización y aplicación de los recursos asignados y el estricto cumplimiento de la normativa aplicable al sector público.

e) Participar en los estudios y propuestas de normativa técnica y jurídica.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Lograr que, a través de los procesos de licitación de concesiones y sus ampliaciones, se asegure no solo la provisión de los servicios, sino también que esta mejore su provisión y cobertura en aquellas zonas urbanas donde no existe.	1.1. Analizar y mejorar los procesos que sustentan la tramitación oportuna de las licitaciones nuevas y ampliaciones de concesiones de acuerdo a los procedimientos legales.
2. Revisar, coordinar, gestionar y mantener planes de desarrollo actualizados de las concesionarias, logrando con ellos que se realicen las inversiones necesarias que permitan la reposición de infraestructura, con una mirada en las necesidades de la ciudadanía.	2.1. Definir y aplicar nuevos criterios en el análisis de los planes de desarrollo, incluyendo en éstos, acciones para el involucramiento de la ciudadanía. 2.2. Asegurar la revisión y mantención de planes de desarrollo, en tiempo y forma, asegurando la transparencia y coordinación con los equipos de fiscalización.
3. Lograr que las tarifas de los servicios sanitarios urbanos sean las mínimas que aseguren calidad de servicio a los clientes y un retorno adecuado al riesgo del negocio a las concesionarias, a través del cálculo de tarifas con oportunidad y debidamente sustentadas.	3.1 Establecer bases de intercambio de estudios mejoradas de cara a los siguientes procesos tarifarios. 3.2 Asegurar que el cálculo de tarifas se realice con la oportunidad necesaria y con estudios debidamente sustentados. 3.3 Asegurar la adecuada gestión documental de los procesos internos que mejore la transparencia de los mismos una vez concluidos.
4. Gestionar la implementación de las funciones derivadas de la nueva ley y reglamento de servicios sanitarios rurales y servicios privados, para asegurar calidad de servicio a la ciudadanía atendida por dichos servicios.	4.1 Generar un manual de cálculo de tarifas de servicios sanitarios rurales.
5. Implementar la Política de Gestión de Personas conforme a lo establecido por la administración en su área de trabajo.	5.1 Ejecutar las acciones del Plan Estratégico de Gestión de Personas y fomentar la participación de los funcionarios en su División.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE 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 ¹

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.

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

4.2 ATRIBUTOS 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. 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>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable tener experiencia en materias de regulación económica y/o tarificación u otros mecanismos de regulación de mercado y/o libre competencia en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo. Al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20%</p>
<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. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<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. 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>	<p>10%</p>
<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>	<p>10%</p>
<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 multidisciplinarios de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo, alineados con los objetivos institucionales. Adicionalmente, debe ser capaz de desarrollar profesionalmente a las personas que tiene a cargo, generando ambientes desafiantes profesionalmente, que faciliten el aprendizaje continuo y resiliencia de los equipos. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15%</p>
<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. Debe ser capaz de identificar los desafíos que enfrenta el sector y articular proyectos que permitan fortalecer el rol de la institución en el liderazgo del sector.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V .CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	27
Presupuesto que administra	MM\$1.202

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

a) Sección Tarifas:

- Determinar las tarifas que la Superintendencia postula como máximas a cobrar por las empresas sanitarias, efectuando los estudios correspondientes y velando por el cumplimiento de los procesos tendientes a su cálculo, de conformidad a la ley.
- Planificar y dirigir los procesos de negociación de tarifas con las concesionarias.
- Planificar y dirigir la defensa de los estudios de la SISS en las comisiones de expertos.

b) Sección Empresas:

- Analizar, calificar y gestionar las solicitudes de concesión o sus ampliaciones, tanto desde el punto de vista del cumplimiento de las formalidades y solemnidades que el proceso requiere, como evaluar los requisitos técnicos, económicos, y jurídicos.
- Efectuar licitaciones públicas de concesiones cuando en una zona urbana exista la necesidad imperiosa de asegurar la provisión de servicios sanitarios.
- Revisar e informar los planes de desarrollo de las concesionarias que garanticen la calidad del servicio a suministrar a sus clientes.
- Mantener actualizados los planes de desarrollo de las concesionarias.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes internos: La División de Fiscalización en forma especial, otras Divisiones y Unidades de la Institución en función de tareas transversales y la entrega de información para gestión y transparencia, las Oficinas Regionales, así como la asociación de funcionarios de la Superintendencia (ANFUSSA).

Clientes externos: los ciudadanos (organizados y no organizados), los entes fiscalizados, las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado: gobierno central, gobiernos regionales y municipalidades, Contraloría General, poder judicial y parlamentario/as.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.044.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.547.755.-	\$75.478.-	\$7.623.233.-	\$5.819.958.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.520.314.-	\$95.203.-	\$9.615.517.-	\$7.114.943.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.252.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.534.209.-	\$75.342.-	\$7.609.551.-	\$5.811.065.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.596.673.-	\$85.967.-	\$8.682.640.-	\$6.508.573.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.044.000.-

***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. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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.

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, deberán 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.
- 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.