

**DIRECTOR/A NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/la Directora/a Nacional del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género le corresponderá la conducción integral de la institución, con el propósito de garantizar la implementación de las políticas, planes y programas propendientes a alcanzar la igualdad y la equidad de género, de acuerdo las políticas y directrices definidas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: inciso final del Art. 40 de la Ley 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-04-2018.

\*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**

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene como misión Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país <sup>1</sup>.

#### **Objetivos Estratégicos institucionales**

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- a)** Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos.
- b)** Fortalecer la autonomía física de las mujeres mediante la promoción de sus derechos sexuales y derechos reproductivos.
- c)** Fortalecer las autonomías de las mujeres a través de la promoción de una vida sin violencia.
- d)** Incrementar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento del liderazgo y la participación incidente.
- e)** Implementar modelos y acciones programáticas de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio.

#### **Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)**

- a)** Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.
- b)** Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.
- c)** Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.
- d)** Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- e)** Modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio.

#### **Población desagregada por producto estratégico.**

- a)** Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.

##### a.1) Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar.

- Mujeres económicamente activas (ocupadas, desocupadas, o que buscan trabajo por primera vez), jefas de hogar, mayores de 18 años y menores de 60, de los quintiles de ingreso I, II y III.

<sup>1</sup> Fuente: Ficha A -1 2017, SERNAMEG

- Intersector público privado asociado a autonomía económica en la región.

a.2) Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento.

- Mujeres de 18 años o más que desarrollan un emprendimiento o micro emprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles I, II y III.
- Intersector público y privado asociado a emprendimiento en la región.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género.

- Empresas y organizaciones sindicales interesadas en incorporar prácticas de equidad de género en las relaciones laborales.

a.4) Programa 4 a 7.

- Madres y/o Mujeres entre 18 y 65 años de edad responsables de niños/as de 6 a 13 años que trabajan, se encuentran buscando trabajo o capacitándose.
- Niños/as estudiantes de 6 a 13 años de edad.
- Intersector público, particularmente sector educación, y privado vinculado a sistemas de cuidado en la región.

**b)** Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.

b.1) Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción.

- Jóvenes entre 14 y 19 años y mujeres entre 20 y 80 años participantes en talleres de formación en buen vivir de la sexualidad y de la reproducción.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de sexualidad y reproducción en la región.

**c)** Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.

c.1) Programa de prevención, atención de Violencia contra las mujeres.

- Mujeres de 18 años y más que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja; violencia sexual por conocidos o desconocidos, mujeres vulneradas por el delito de trata de personas y hombres que ejercen violencias a sus parejas o ex parejas mujeres
- Hijos/as de mujeres víctimas de violencia de pareja.
- Funcionarios/as de la red de atención directa de mujeres víctimas de violencia sexual.
- Mujeres y hombres de 14 y más años de edad beneficiarias/as de las acciones de prevención integral de violencias contra las mujeres.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a estas materias en la región.

**d)** Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

d.1) Programa Mujer, Ciudadanía y Participación.

- Mujeres organizadas a nivel local mayores de 16 y hasta 80 años de edad.
- Mujeres no organizadas participantes o egresadas de los programas de SERNAM.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de participación en la región.

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

Los principales desafíos del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se desprenden de la agenda de género del Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, los cuales se pueden sintetizar:

1. Igualdad de derechos, deberes, trato y participación
2. Autonomía e integración laboral
3. Terminar con la violencia contra la mujer
4. Respeto a la dignidad de la mujer
5. Mujeres protagonistas.

## **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

### **SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.**

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es el sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de la Mujer y fue creado como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, mediante la ley N° 19.023. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de el/la Presidente/a de la República, con quien se relaciona por intermedio de el/la Ministro/a de la Mujer y la Equidad de Género.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se relaciona directamente con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, constituyendo su brazo ejecutor de las políticas y prioridades programáticas que este defina.

El Servicio tiene un alcance nacional, el cual se materializa a través de direcciones regionales en todas las regiones del país. Mediante éstas, se vincula con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional, provincial y comunal, para la implementación de sus programas.

La modificación de su planta y funciones, en el marco de la Ley N°20.820 responde a la necesidad de contar con una institucionalidad fortalecida que permite abordar de manera más efectiva las demandas de igualdad y equidad de género en el país.

En efecto la Ley N°20.820 creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género como órgano rector de las políticas públicas en materias de equidad de género, y modificó, a su vez, la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género con el objeto de fortalecer su desarrollo institucional.

Por último, resulta importante precisar que producto de la modificación legal antes referida, en la actualidad las direcciones regionales, y en especial sus autoridades (director/a regional) deberán vincularse, cada una en el ámbito de su competencia, con las Secretarías Regionales Ministeriales, actualmente en plena implementación.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género en sus direcciones regionales se coordinan con la Secretaría Regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el fin de trabajar por la eliminación de la desigualdad de

género en el territorio.

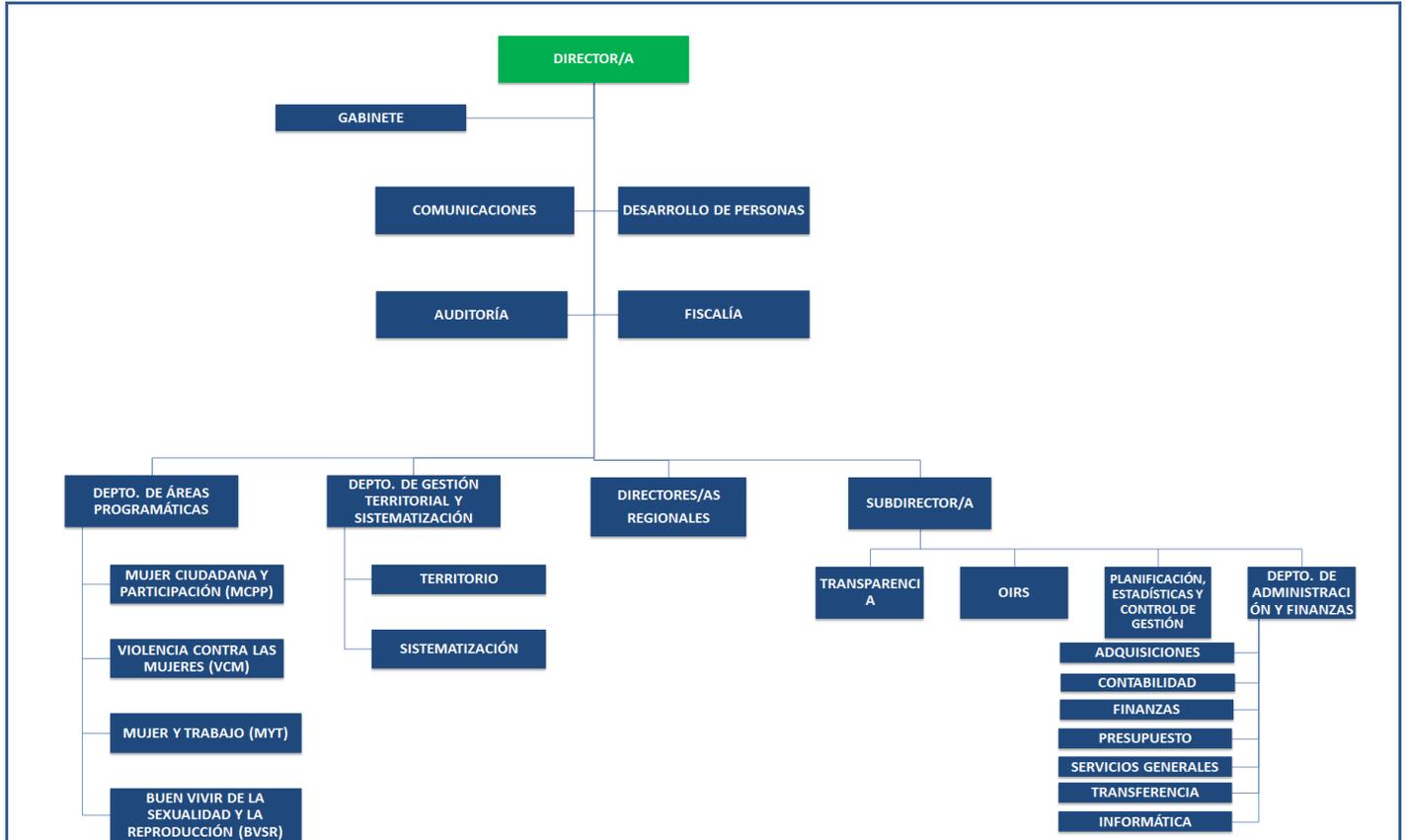
Asimismo, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se vincula directamente con la Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu) y Fundación Las Familias, mediante la transferencia de recursos, que son ejecutados por estas instituciones.

## **2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género debe dar cumplimiento a la dimensión programática de la agenda institucional establecida en el programa de gobierno del presidente Sebastián Piñera.

Lo anterior se enmarca en el contexto donde al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, le correspondió abordar recientemente su implementación, asumiendo como desafío en el ámbito interno los procesos de provisión de cargos para la nueva dotación y, de igual forma, abordar todos los ajustes organizacionales.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el /la directora/Nacional son los siguientes:

**Subdirector/a:** Subrogante legal del Director/a. Le corresponde colaborar directamente con el Director/a en la correcta ejecución programática así como la administración de la institución.

**Jefe de Gabinete de Director/a:** Colaborador directo del Director/a del Servicio, responsable de la coordinación de las relaciones éste, con las jefaturas y funcionarios del Servicio, así como con las autoridades y organizaciones externas.

**Director/a Regional:** Representa a la institución en los respectivos territorios regionales, realizando las gestiones necesarias para la oportuna y efectiva ejecución de las líneas programáticas del Servicio en el ámbito regional, provincial y comunal, con pertinencia territorial y en concordancia con las orientaciones políticas y técnicas definidas desde el nivel central.

**Fiscal:** Responsable de velar por la legalidad de los actos administrativos de la institución, de acuerdo a las leyes y normativas vigentes que rigen su funcionamiento, brindando asesoría jurídica a los clientes internos y externos del Servicio, a fin de garantizar la viabilidad de sus actuaciones jurídicas.

**Jefe de Auditoría:** Responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones de control interno del Servicio, de acuerdo a las orientaciones del Consejo de Auditoría General de Gobierno, asesorando a la Dirección respecto al control de riesgos y en otras materias relacionadas a su área de desempeño.

**Jefe/a de Comunicaciones:** Encargado de diseñar e implementar una estrategia comunicacional para el Servicio, de acuerdo con las políticas y objetivos estratégicos de la institución.

**Jefe/a de Unidad de Desarrollo de Personas:** Encargado de contribuir al desarrollo y desempeño de los/as funcionarios/as del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, a través de procesos integrados de gestión de personas, proveyendo y dotando a la Institución de funcionarios y funcionarias preparados(as) e idóneos(as), con el fin de alcanzar los desafíos y la misión institucional conforme los requerimientos del Servicio y de sus integrantes.

## 2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b>	<b>425</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>143</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>282</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>43</b>

(\*)Cifra que está sujeta a modificación por encontrarse en proceso de encasillamiento.

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>ML\$ 47.061.967*</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>ML\$ 81.403</b>

(\*)Incluye: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (01), Mujer y Trabajo (02) y Prevención y Atención de Violencia Contra Las Mujeres (03)

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta una Dirección Regional en cada una de las Regiones en que se divide el territorio de la República, con sede en la ciudad capital de la misma Región. Cada una de estas Direcciones Regionales trabaja con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional, provincial y comunal.

- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins
- Dirección Regional de Maule
- Dirección Regional de Bío Bío
- Dirección Regional de Araucanía
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Arica y Parinacota

## 2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- 1 Subdirector/a
- 1 Fiscal
- 15 Directores/as Regionales

Total de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 18

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Son funciones y atribuciones estratégicas del Director/a del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género:

1. Dirigir, planificar y supervisar las actividades que se lleven a efecto, para cumplir los objetivos y funciones del Servicio.
2. Coordinar, controlar y evaluar la gestión que desarrollen las dependencias centrales del Servicio y las Direcciones Regionales para el logro de sus fines.
3. Estudiar y proponer el proyecto de presupuesto anual del Servicio.
4. Solicitar a los órganos de la Administración del Estado la información disponible que el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género requiera para el cumplimiento de sus funciones.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Promover la disminución de las brechas de género en el país, especialmente en los grupos de mujeres más desprotegidos, generando condiciones para su ingreso y mantenimiento en el mercado laboral así como para la generación de ingreso por cuenta propia. Según los lineamientos definidos por el Ministerio de la Mujer y la equidad de género.	1.1 Ejecutar y supervisar los modelos de intervención en los territorios en coordinación con las Direcciones Regionales para la implementación de los programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad. 1.2 Supervisar la correcta ejecución de las líneas programáticas para la autonomía económica de las mujeres, por parte de los ejecutores, públicos y privados, en el ámbito nacional, regional, provincial y comunal.
2. Promover una vida libre de violencia en todos los ámbitos para las mujeres, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Acción contra la Violencia hacia las mujeres.	2.1 Dirigir y coordinar la ejecución y aplicación de los modelos de intervención programáticos para combatir la violencia contra las mujeres.  2.2 Velar por la correcta ejecución de las líneas programáticas para combatir y prevenir la violencia contra las mujeres, por parte de los ejecutores públicos y privados, en el ámbito nacional, regional, provincial y comunal.
3. Promover los derechos a favor de la autonomía social y política de las mujeres.	3.1 Coordinar la implementación de un plan de acción para la sensibilización y formación integral, velando por la participación activa de la mujer, en armonía con los lineamientos definidos por el Ministerio de la Mujer y la equidad de género.
4. Promover el conocimiento y el ejercicio de los derechos que permitan integrar la sexualidad y la reproducción en un desarrollo humano integral.	4.1. Planificar y supervisar la implementación de un plan de acción de empoderamiento para el ejercicio de derechos en el ámbito de la

	sexualidad y la reproducción, en armonía con los lineamientos definidos por el Ministerio de la Mujer y la equidad de género.
5. Liderar proceso de desarrollo organizacional de conformidad a la restructuración dispuesta por la ley 20.820	5.1 Velar que la gestión del Servicio sea consistente y coordinado con los lineamientos estratégicos establecidos desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. 5.2 Promover y velar por la implementación de las acciones definidas en el Plan de Desarrollo de Personas de la institución.

## 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<sup>2</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, especialmente de las mujeres y en el desarrollo del país.

<sup>2</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>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas con temáticas de género o diversidad e inclusión o en responsabilidad social.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en implementación de planes y programas con alcance nacional.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	<p><b>15%</b></p>
<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, movilizándolo 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>	<p><b>20 %</b></p>
<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>	<p><b>15 %</b></p>
<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>	<p><b>10 %</b></p>
<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 manejar equipos multidisciplinarios y transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>15 %</b></p>
<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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	425
<b>Presupuesto que administra</b>	ML\$47.061.967

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

EL/la Director/a del Servicio Nacional de la Mujer tendrá a su cargo un equipo directo de trabajo de 20 personas, conformado por: 1 Subdirector, 1 Jefe/a de Gabinete, 1 Fiscal, 1 Jefe/a de Auditoría, Jefe/a Jefe de Comunicaciones y 15 Directoras Regionales.

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

#### Cliente interno

Para el/la Director/a Nacional, sus principales clientes internos son:

- Jefes/as de departamento y directores/as regionales.
- Asociación de funcionarios y funcionarias
- Consejo Sociedad Civil

#### Cientes externos

El principal cliente de la institución son las mujeres de todas las edades, con especial énfasis a las pertenecientes a los quintiles I, II y III.

También son clientes los organismos públicos y privados en el ámbito nacional, regional, provincial y local que ejecutan los programas de la institución.

Las organizaciones sociales de mujeres.

Adicionalmente, se relaciona con el resto de la ciudadanía

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado **1°B** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.373.000.-** 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 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.410.317.-	\$2.387.222.-	\$5.797.539.-	\$ 4.668.392.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.310.914.-	\$3.717.640.-	\$9.028.554.-	\$6.834.212.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.390.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.394.715.-	\$2.376.301.-	\$5.771.016.-	\$4.649.932.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.295.312.-	\$3.706.719.-	\$9.002.031.-	\$6.819.412.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 5.373.000.-</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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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, 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.