

**SUBDIRECTOR/A NACIONAL DE MINERÍA**  
**SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA - SERNAGEOMIN**  
**MINISTERIO DE MINERÍA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN DEL CARGO

El/la Subdirector/a Nacional de Minería, deberá dirigir la subdirección, con el propósito de velar por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias relacionadas con la propiedad minera, la seguridad en la industria minera extractiva, el medio ambiente en la minería, proponiendo planes y programas de trabajo, además mantener una permanente comunicación con el mundo minero nacional y velar por el cumplimiento de los objetivos y metas de la Subdirección. Promover el perfeccionamiento del personal de la Subdirección y el establecimiento de convenios de cooperación con instituciones afines y centros académicos, a nivel nacional e internacional.

### 1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un 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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

### 1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en administración y gestión en proyectos de minería, propiedad minera, seguridad minera, gestión ambiental del área minera o áreas afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer especialización y/o postgrado en materias relacionadas a la administración y/o gestión de recursos.

Deseable poseer experiencia en cargos de jefatura, dirección y/o gerencia, de al menos 3 años en organizaciones públicas o privadas, de complejidad y envergadura equivalente a esta subdirección.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-07-2018  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Andrés Pérez

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**1.4  
ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	297
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 11.391.125.000

**II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

**2.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL CARGO**

Al asumir cargo de Subdirector/a Nacional de Minería le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al desarrollo del Servicio, con especial énfasis en las materias mineras, de acuerdo a los compromisos sectoriales.
2. Organizar, planificar, coordinar y supervigilar el funcionamiento de la Subdirección de Minería.
3. Proponer los lineamientos estratégicos y actividades prioritarias para la Subdirección de Minería, a través de un programa de trabajo.
4. Evaluar y/o reformular los procesos de fiscalización en materia de seguridad minera, la revisión de expedientes de concesiones minera, gestión ambiental y cierre de faenas, y capacitación.
5. Levantar y mantener actualizado el catastro minero nacional y el rol de minas del país; ejecutar las mensuras de las pertenencias y concesiones mineras de acuerdo con el inciso primero del artículo 52° del Código de Minería e informar sobre los problemas técnicos que en ella se presenten.
6. Velar porque se cumplan los reglamentos de policía y seguridad minera y aplicar las sanciones respectivas a sus infractores; y proponer la dictación de normas que tiendan a mejorar las condiciones de seguridad en las actividades mineras de acuerdo con los avances técnicos y científicos.

**2.2  
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del(la) Subdirector/a Nacional de Minería, está conformado por profesionales, técnicos y personal administrativo que se desempeñan en sus distintos departamentos y unidades técnicas:

- Jefe/a del Departamento de Fiscalización y Seguridad Minera: Su función es normativa (inspección), realiza la revisión de proyectos de explotación minera y presta asesoría en aspectos de seguridad minera, de acuerdo a los lineamientos del DL 72 de 1985. Dentro de este Departamento, se encuentra la Unidad de Estadísticas: que recopila información relativa a la propiedad minera y accidentabilidad, para posteriormente ser difundida.
- Jefe/a del Departamento de Propiedad Minera: Asesora al Poder Judicial en materia de propiedad minera; administra y actualiza el Catastro de Concesiones Mineras.
- Jefe/a del Departamento de Gestión Ambiental y Cierre de Faenas Mineras: Debe velar por el cumplimiento de la Ley N°20.551 y su Reglamento, así como coordinar y revisar los pronunciamientos del Servicio en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Jefe/a Departamento de Proyectos y Depósitos de Relaves (en proceso de reestructuración, dado que este Departamento pasará a fusionar dos Oficinas, la

de Gestión de Proyectos y la de Depósito de Relaves): Colabora en la debida implementación del D.S. N°248, de 2006, del Ministerio de Minería, Reglamento para la aprobación de proyectos de diseño, construcción, operación y cierre de los depósitos de relaves, prestando asesoría técnica especializada en esta materia, propone lineamientos, estrategias, estudios de la normativa vigente y métodos estandarizados de fiscalización de depósitos de relaves.

- Los/las Directores/as Regionales y Zonales con los cuales se relaciona directamente para la entrega de lineamientos técnicos y seguimiento de metas institucionales.

**2.3**  
**CLIENTES INTERNOS,**  
**EXTERNOS y OTROS**  
**ACTORES CLAVES**

El cargo de Subdirector Nacional de Minería se relaciona, además del Jefe Superior del Servicio, con las siguientes autoridades: Subsecretario/a de Minería; Vicepresidente/a Ejecutivo de Cochilco; Vicepresidente/a de Enami; Presidente/a Ejecutivo/a de Codelco.

El/la Subdirector/a Nacional de Minería se relaciona al interior del Servicio Nacional de Geología y Minería principalmente con el Director Nacional, asesorándolo en materias propias de la actividad minera, la seguridad y medio ambiente.

Así también, se vincula con las otras jefaturas del Servicio, especialmente con el/la Subdirector/a de Geología al momento de trabajar estrechamente en los planes anuales, programas y metas de la institución, que luego analizará y determinará el Director Nacional, y con los jefes de departamento/oficina que dependen directamente del Director Nacional. Asimismo, debe supervisar directamente a las Jefaturas de Departamentos y unidades de su Subdirección.

Se relaciona con los Directores Regionales, a quienes debe supervisar y controlar a través de las instancias propias de su área de competencia, temas tales como: Área de Seguridad, Área de Propiedad Minera, Área de Gestión Ambiental, entre otros.

Externamente se relaciona con autoridades y funcionarios del Ministerio de Minería y Subsecretaría de Minería; además mantiene contacto permanente con otros servicios fiscalizadores que participan en la minería, gobiernos regionales y autoridades locales, empresas mineras, mutuales de seguridad, entre otros.

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO <sup>1</sup>
<p>1. Fortalecer y mejorar los estándares de seguridad minera a nivel nacional a través del reforzamiento de sus actividades de fiscalización y propuestas de innovación en la materia.</p>	<p>1.1 Generar e implementar un Plan de fiscalizaciones para las distintas áreas mineras que defina criterios y estándares para los diversos segmentos fiscalizados. 1.2 Implementar la nueva normativa en materias relacionadas con el cierre de faenas mineras. 1.3 Implementar y certificar el Sistema de Gestión de Calidad en los procesos de Bienes y Servicios de la Subdirección de Minería.</p>
<p>2. Mejorar los actuales Sistemas de Información en el ámbito minero.</p>	<p>2.1 Actualizar los métodos de recolección de datos estadísticos desde las empresas mineras y entrega de información a usuarios internos y externos. 2.2 Levantar y mantener el Catastro Minero Nacional, el Registro Nacional de Concesiones Mineras y el Rol de Concesiones Mineras vigentes (catastro de pago de patentes mineras, coordinación con Tesorería). 2.3. Crear e Implementar sistemas de sistematización, control y estudio de la información que arrojen las distintas actividades y funciones realizadas por su subdirección.</p>
<p>3. Promover el fortalecimiento institucional de SERNAGEOMIN para que desarrolle su labor de control de la seguridad en las faenas mineras, y su gestión en tramitación de proyectos y entrega de autorizaciones de permisos sectoriales.</p>	<p>3.1 Apoyar técnicamente las revisiones y modificaciones a la normativa vigente que entregue mejores atribuciones a Sernageomin en materias de seguridad minera y otras específicas. 3.2 Fortalecer técnicamente a los profesionales, mediante planes de capacitación interna en materias propias del área, pasantías, políticas de selección, entre otros. 3.3 Diseñar e implementar normativa interna destinada a la creación y unificación de criterios técnicos en las materias de su competencia, como son seguridad minera, planes de cierre, pronunciamientos ambientales, propiedad minera, relaves y todas aquellas funciones del servicio que así lo requieran.</p>

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

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>2</sup>

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO\*

	CRÍTICA / COMPLEMENTARIA <sup>3</sup>
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>	COMPLEMENTARIA
<p><b>A2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>	COMPLEMENTARIA
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>	CRÍTICA
<p><b>A4. GESTIÓN DE REDES</b> Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>	COMPLEMENTARIA
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>	COMPLEMENTARIA
<p><b>A6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>	CRÍTICA
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b> Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	CRITICA

\* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarias según se defina para cada concurso.

<sup>3</sup> Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	635
<b>Dotación de Planta</b>	17
<b>Dotación a Contrata</b>	618
<b>Personal a Honorarios</b>	52
<b>Presupuesto Anual</b>	\$28.176.563.000

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Geología y Minería es el organismo técnico responsable de generar, mantener y difundir información de geología básica y de recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la comunidad y al servicio del país, y de regular y fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional.

Entre los Objetivos Estratégicos institucionales, se encuentran:

- Mejorar la acción fiscalizadora en seguridad minera, para fortalecer la seguridad de los trabajadores y disminuir la accidentabilidad en la industria extractiva minera, según la normativa vigente.
- Mejorar el proceso de revisión de proyectos de explotación y/o plantas de tratamiento de minerales, depósitos de relaves, permisos sectoriales y de cierre de instalaciones/faenas mineras, mediante generación, actualización y difusión de guías metodológicas, para contribuir a la industria extractiva minera segura.
- Mantener, actualizar y entregar información técnica, de manera correcta y oportuna para el proceso de constitución de concesiones mineras de exploración y explotación, y para fines del catastro y registro de concesiones geotérmicas de exploración y explotación.
- Potenciar el monitoreo y el conocimiento de la actividad volcánica del territorio nacional, para contribuir a la reducción del riesgo asociado a la actividad volcánica.
- Generar, mantener y difundir conocimiento geológico general, mediante publicaciones de geología básica, geofísica y geoquímica del territorio nacional, con el fin de promover la inversión exploratoria y satisfacer requerimientos de información para el desarrollo regional y de sectores específicos.
- Generar, mantener y difundir conocimiento geológico aplicado, mediante publicaciones sobre recursos minerales, energéticos, hídricos y geopatrimoniales, así como de los peligros geológicos del país, para satisfacer requerimientos de asistencia técnica, de información para el desarrollo regional y el ordenamiento territorial.

Los Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios) del Servicio son: Fiscalización; Asistencia técnica; Formación y capacitación; y, Publicaciones.

Entre los clientes del Servicio se encuentran: Autoridades de Gobierno, Regionales, Contraloría General de la República, Congreso y Tribunales de Justicia; Empresas de exploración y explotación minera, hídrica y energética y potenciales inversionistas en estos rubros; Empresas mandantes y contratistas del

sector minero; Trabajadores del sector minero; Empresas y profesionales del sector construcción que desarrollan actividades de construcción de viviendas, obras públicas y similares; Investigadores, centros universitarios, docentes y estudiantes del área geológica, minera, hídrica, energética y ambiental y carreras similares; Organismos técnicos y de cooperación internacional que desarrollan actividades geológicas y mineras; Asociaciones gremiales del sector minero; Peritos Mensuradores; Empresas y Profesionales que desarrollan actividades relacionadas con residuos y tratamiento de aguas; entre otros.

El Servicio tiene presencia en todo el país, a través de las siguientes unidades:

Dirección Regional de Arica y Parinacota

Dirección Regional de Tarapacá

Dirección Regional de Antofagasta

Dirección Regional de Atacama

Dirección Regional de Coquimbo

Dirección Regional Zona Central

Dirección Regional de O'Higgins

Dirección Regional de Maule

Dirección Regional Zona Sur

Dirección Regional de Los Ríos

Dirección Regional de Magallanes

Observatorio Volcanológico de los Andes del Sur, Región de la Araucanía

Oficina Técnica de Puerto Varas

Oficina Técnica de Coyhaique

Chile es considerado un país minero debido a su potencial en materia de reservas, producción y exportación de minerales metálicos (especialmente cobre) y no-metálicos. Es el principal productor de cobre con un 32% de la producción mundial y el tercer productor de molibdeno, ocupando lugares destacados en otros minerales.

Desde hace mucho la minería es un pilar del progreso nacional, siendo un poderoso motor del desarrollo y de atracción de inversiones, crucial contribuyente en la mejora de los indicadores de calidad de vida que ha dado el país en las últimas décadas.

En este contexto, el SERNAGEOMIN juega un rol clave en varios ámbitos relacionados con el quehacer del sector a través de las actividades y funciones que ejecuta vía sus dos Subdirecciones: Minería y Geología.

El Servicio Nacional de Geología y Minería, tiene como misión: "Ejecutar, descentralizadamente, políticas destinadas a la regulación y fiscalización de una minería segura, sustentable, competitiva e inclusiva, y a la generación de información geológica sobre el territorio nacional, para entregar asistencia técnica geológica, garantizando la seguridad de la población, mediante un equipo especializado".

El Servicio fue creado por el Decreto Ley N° 3.525 del 26 de noviembre del año 1980, como sucesor legal del Servicio de Minas del Estado y del Instituto de Investigaciones Geológicas. Sus funciones y atribuciones en las distintas áreas operativas están establecidas en los siguientes cuerpos legales y reglamentarios:

· Código de Minería, Ley 18.248 de 1983;

· Ley N°20.551, sobre Cierre de Faenas e Instalaciones Mineras;

· Ley N°18097, sobre Concesiones Mineras;

· Ley N°9657, sobre Concesiones de Energía Geotérmica;

· Reglamento de Seguridad Minera, (Decreto Supremo N° 72, de 1985, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado fue fijado por el Artículo Quinto, del Decreto Supremo N° 132 de 2004, ambos del Ministerio de Minería);

- Decreto Supremo N° 248 de 2006, del Ministerio de Minería, Reglamento de Construcción y Operación de Tranques de Relaves;
- Ley 19.300 de Bases del Medio Ambiente y su Reglamento de 1994.

El Servicio Nacional de Geología y Minería enfrenta, en el ámbito minero, crecientes demandas a nivel local, nacional e internacional que requieren acciones que apunten al fortalecimiento de la Institución. Esto, producto de:

El permanente aumento en el número de faenas mineras (grandes, medianas y pequeñas), con el consiguiente impacto que esto conlleva en términos de registro de propiedades y pago de patentes mineras; incorporación de nuevos trabajadores a las faenas; necesidades de capacitación y prevención en el ámbito de la seguridad minera, entre otras; mayores exigencias ambientales producto de legislación interna y de requerimientos internacionales y necesidad de difundir mejor información geológica con el fin de promover y atraer inversión local y extranjera en minería y geotermia.

En la actualidad, se encuentra en proceso la tramitación de un proyecto de Ley que modifica textos legales que indica, el cual inició su tramitación legislativa y cuyo objetivo es modificar la Ley N°20.551 de Cierre de Faenas e Instalaciones Mineras, en cuanto a introducir ajustes en materia de cálculo de la vida útil de proyectos mineros, y al D.L. 3525, de 1980, que creó el Sernageomin, en cuanto se introduce la facultad del mismo para requerir información geológica básica, y de sancionar el incumplimiento de esta obligación. Esto, con el fin de promover un ambiente propicio que estimule y posibilite de mejor manera la ejecución de aquellos proyectos de inversión que contribuyen al desarrollo y crecimiento del país.

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

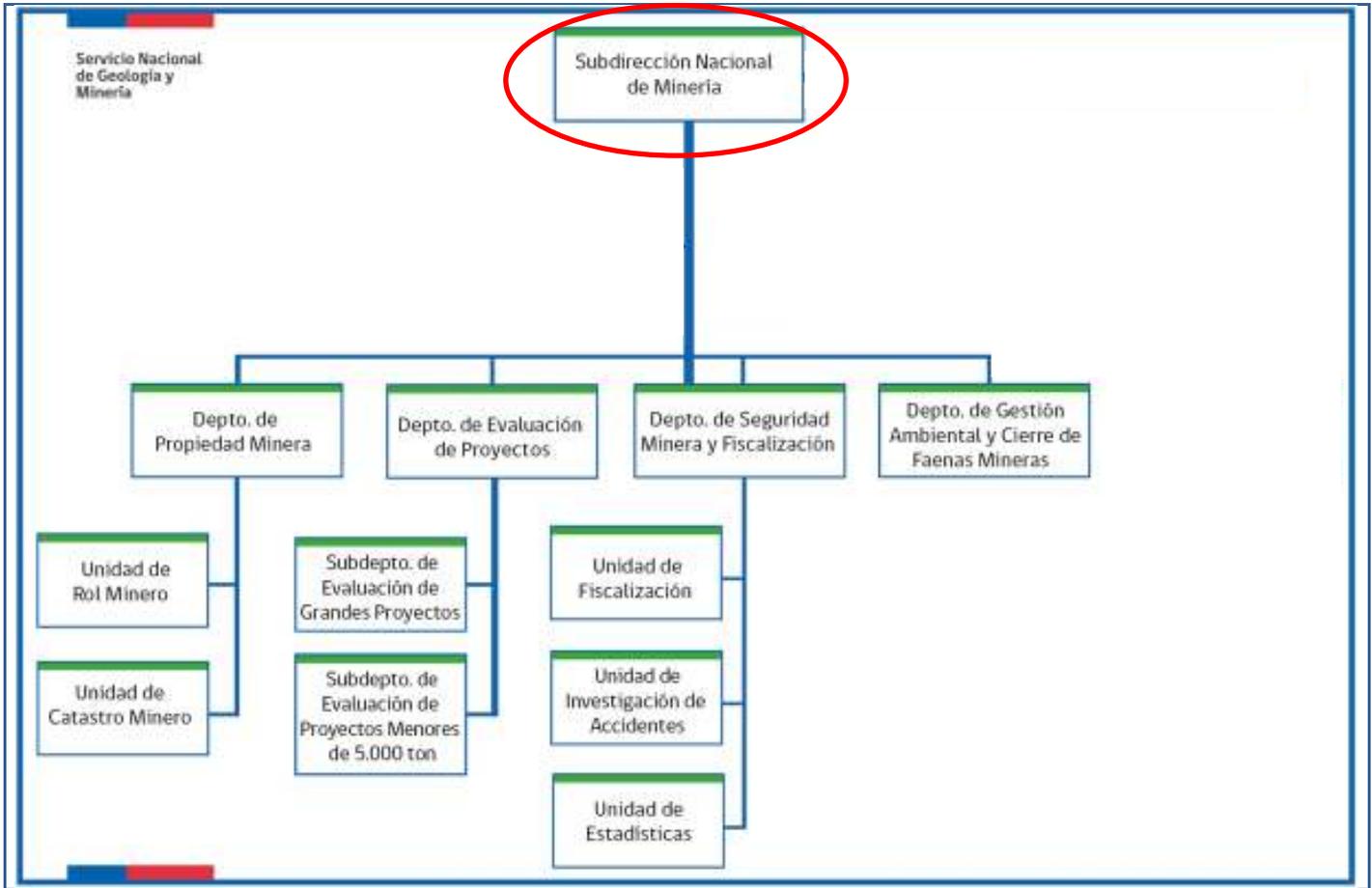
Algunas de las prioridades y/o lineamientos definidas por el gobierno, a través del Ministerio de Minería, para la institución, son la de “promover la actividad minera, palanca fundamental del desarrollo del país”; mejorar los tiempos de tramitación de los permisos que necesita la pequeña, mediana y gran minería; desarrollar la acción fiscalizadora para fortalecer la seguridad de los trabajadores y disminuir la accidentabilidad; reducir la incertidumbre regulatoria, mediante reglas claras y estables (normativa asociada a cierre de faenas y seguridad minera); desarrollar una minería ambientalmente sustentable e inclusiva socialmente; entre otras.

#### **4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP**

I nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública:  
Director/a Nacional del Servicio Nacional de Geología y Minería.

II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública:  
Subdirector/a Nacional de Geología  
Subdirector/a Nacional de Minería





**6. RENTA**

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones del D.L. 1953 de 1977, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **68%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.199.000.-** 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 68%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.304.777.-	\$2.247.248.-	\$5.552.025.-	\$ 4.438.975.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.036.814.-	\$4.105.033.-	\$10.141.847.-	\$7.500.096.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.459.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.304.777.-	\$2.247.248.-	\$5.552.025.-	\$4.438.975.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.322.556.-	\$3.619.338.-	\$8.941.894.-	\$6.720.126.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 5.199.000.-</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 una 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.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 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.

## **7.2 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.