

**DIRECTOR/A GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DEL CRÉDITO PRENDARIO - DICREP
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponde liderar la Institución, gestionando eficientemente un servicio público crediticio orientado a los sectores de menores recursos, desarrollando iniciativas que permitan responder en forma eficaz a su rol social, en el contexto socioeconómico del país, de conformidad a las políticas definidas por el Gobierno.

1.2 REQUISITOS LEGALES¹

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 Legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-06-2019.

¹ 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: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

La DICREP es una institución del Estado, de carácter social y económico que tiene por finalidad otorgar crédito prendario en forma simple y oportuna, resguardando debidamente las especies entregadas en garantía. Asimismo, actúa en apoyo del Estado en remates fiscales y como órgano auxiliar de la administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas. Todo lo anterior, en el marco de procesos de gestión modernos, eficientes, transparentes y de clara orientación al usuario.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Mejorar permanentemente nuestro crédito de prenda civil, con especial atención en las personas con dificultad para acceder al crédito tradicional que pertenecen a los quintiles II, III y IV y enfatizando el rol social de DICREP a través de una relación transparente, cercana y de confianza con la ciudadanía.
2. Posicionar a DICREP como el referente en los procesos de remates fiscales, judiciales y municipales, con la finalidad de gestionar eficientemente la enajenación de los bienes públicos y decomisados para los fines previstos por el Estado, con altos estándares de transparencia y probidad, generando una relación de confianza con la ciudadanía y los organismos públicos.
3. Mejorar la calidad de atención a la ciudadanía, convirtiéndola en un pilar de excelencia en la cultura institucional, como resultado de un proceso de capacitación funcionaria que permita la formación de competencias, la revisión continua de los protocolos de atención y la mejora de la infraestructura en las Unidades de Crédito.
4. Garantizar una adecuada tasación y resguardo de las especies pignoradas, y de las entregadas para su enajenación por subasta pública, para así contribuir a consolidar la confianza de la ciudadanía y de los organismos públicos en la gestión de DICREP.
5. Prevenir la pérdida de patrimonio de nuestros/as usuarios/as a través de acciones orientadas a evitar el remate de prenda civil, y de un proceso de comunicación educativo, oportuno y directo.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. Crédito de prenda civil: Consiste en un crédito destinado a toda persona mayor de 18 años que lo solicite, garantizado mediante una prenda, que puede ser una alhaja u objetos diversos.
2. Remates a entidades públicas y judiciales: Consiste en la realización de remates por encargo de organismos públicos, que enajenan bienes y remates de especies incautadas o decomisadas, en conformidad al D.F.L.16, a la ley N° 19.925 y a la ley N° 20.000.

Clientes:

1. Personas mayores de 18 años con cédula de identidad vigente, que requieran un préstamo en dinero y cuenten con una especie que por sí misma constituya garantía.
2. Organismos públicos y judiciales que enajenan bienes mediante subasta pública.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

La Dirección General del Crédito Prendario para el cumplimiento de los lineamientos gubernamentales ha identificado 2 ejes iniciales que guiarán el quehacer institucional:

1. Ser una institución social para la clase media (personas de los quintiles II, III y IV), que otorgue créditos sociales convenientes.
2. Consolidar su rol de órgano auxiliar de la administración de justicia, enajenando en forma transparente los bienes decomisados en conformidad a la Ley N° 20.000, aportando con ello a la disminución del Narcotráfico y a la prevención de la Delincuencia.

Todo ello con el fin de satisfacer las necesidades actuales de los sectores vulnerables económicamente, focalizando sus recursos eficientemente para mejorar la calidad de vida de las personas.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La Dirección General del Crédito Prendario - DICREP debe vincularse con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del Subsecretario/a del Trabajo y Jefatura de la División Jurídica del Ministerio del Trabajo.

En relación a otras Instituciones, este debe relacionarse con:

- Fiscales del Ministerio Público.
- Autoridades del Consejo de Defensa del Estado.
- CONACE, Ministerio del Interior.
- Contraloría General de la República.
- Jueces de Garantía, Policía Local.
- Autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

La Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, es una Institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica de Derecho Público y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

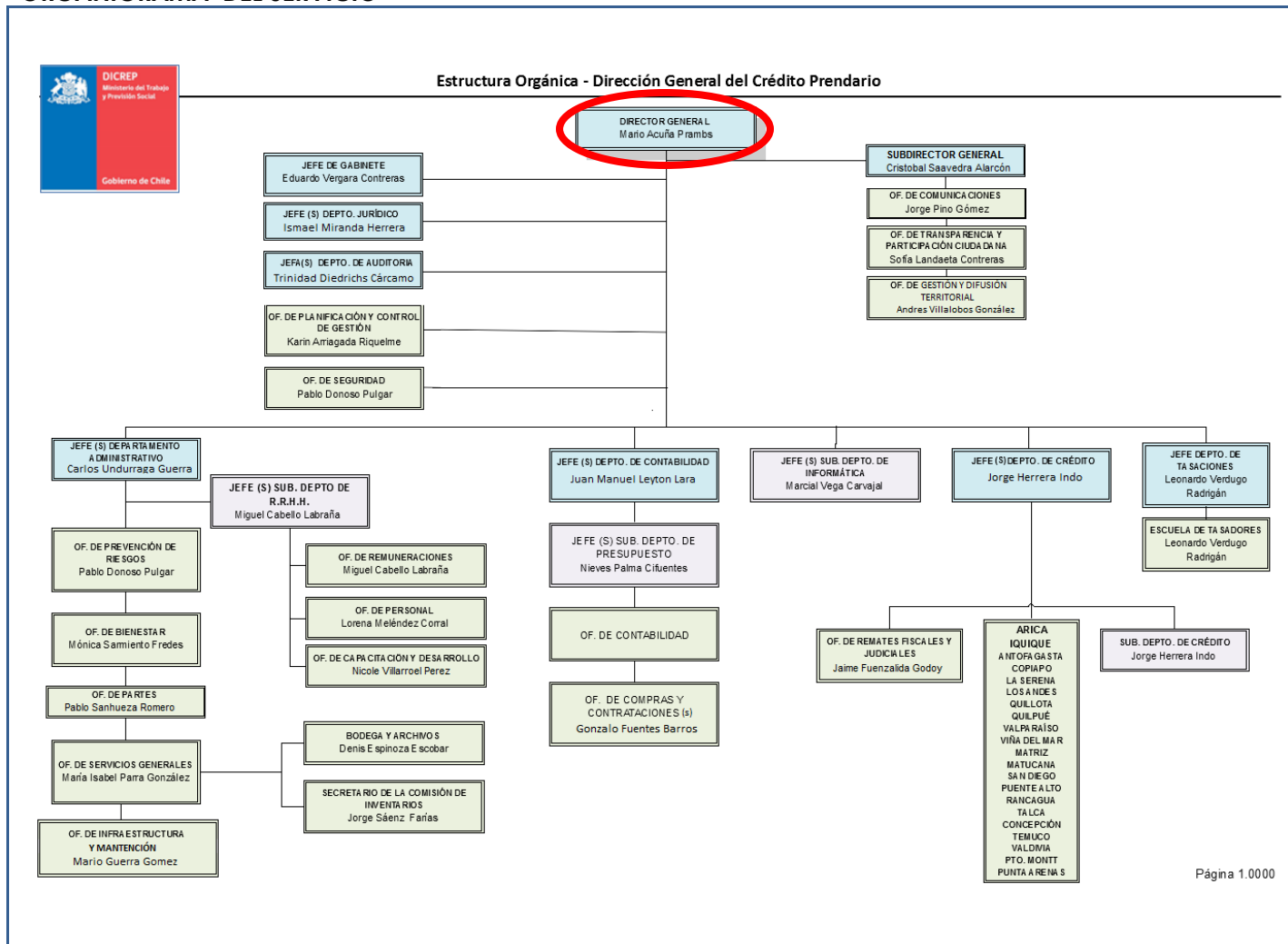
El 14 de febrero de 1920 se crea la Caja de Crédito Popular otorgando pequeños créditos, sin pretensión de lucro, a los sectores de menores recursos económicos funcionando como una fuente de crédito alternativa a las agencias privadas, entregando mayor amplitud de servicios y menores tasas de interés para los usuarios, con una clara finalidad social.

Fortaleciendo esta labor, en el año 1935 se estableció el monopolio fiscal del crédito prendario o pignoraticio, y eliminar de raíz los abusos y actividades usureras que aún se mantenían.

En la actualidad, corresponde a la Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, el desarrollo del Crédito en los sectores medios, mediante el otorgamiento de préstamos en dinero con garantía de prenda civil o créditos pignoraticios, la subasta de los bienes muebles dados de baja por entidades públicas, así como el resguardo y remate de los decomisos derivados de la aplicación de la Ley de alcoholes y estupefacientes, esto último, a partir de la vigencia de la reforma procesal penal.

La Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, proyecta su gestión hacia el establecimiento de procesos modernos, eficientes, y ligados a la captación de nuevos segmentos de usuarios, estableciendo nuevos productos y servicios que permitan asegurar su sostenibilidad en el mediano y largo plazo; y junto con ello, mejorar el producto central, es decir, entregar un crédito mucho más económico, de fácil acceso, y que cumpla con los desafíos de Gobierno en materia de calidad de atención: servicios con cero fila y cero papel.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total	449
-----------------------	-----

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$55.742.301.000.-
Presupuesto de Inversión	\$0.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Las sucursales de la Dirección General del Crédito Prendario están establecidas en:

- Arica.
- Iquique.
- Antofagasta.
- Copiapó.
- La Serena.
- Quillota.
- Quilpué.
- Valparaíso.
- Viña del Mar.
- Los Andes.
- Rancagua.
- Talca.
- Chillán
- Concepción.
- Temuco.
- Valdivia.
- Puerto Montt.
- Punta Arenas.
- Santiago (4).

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

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

- Director/a General.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento Crédito.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Liderar todas las actividades de la Dirección, adoptando las resoluciones generales o particulares que le permitan reorientar la labor de la institución hacia los usuarios.
- Velar por el adecuado manejo financiero y presupuestario de los servicios prestados.
- Generar vínculos con las demás instituciones públicas y/o privadas que permitan articular redes de beneficios sociales a los usuarios de DICREP, que requieran apoyo por su situación de vulnerabilidad social.
- Administrar en un contexto de autogestión, los bienes y recursos institucionales, así como fijar, mediante resolución, la organización interna de las Unidades del Servicio, asignándoles el personal necesario, sus dependencias, atribuciones y funciones, y abrir o cerrar oficinas o Unidades en los lugares que estime conveniente.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar sus productos estratégicos, en cuanto a la calidad de atención y a los sistemas de seguridad, materializando la modernización institucional en un diseño de procesos eficientes y adecuados al contexto tecnológico actual y a las necesidades de los usuarios e instituciones públicas y privadas.	1.1 Diseñar e implementar procesos y/o transacciones, utilizando los recursos tecnológicos para satisfacer las necesidades de los usuarios. 1.2 Impulsar el desarrollo e implementación de plataformas digitales de apoyo a la gestión con foco en el usuario y criterios de seguridad adecuados.
2. Fortalecer el modelo de gestión de personas de la institución con el fin de mejorar el clima laboral y la entrega de servicios a la ciudadanía.	2.1 Desarrollar y/o actualizar el modelo de gestión de personas en base a la normativa vigente, con especial foco en el desarrollo de ambientes laborales saludables, de mutuo respeto y no discriminación.
3. Ampliar la cobertura del Servicio en materia de remates fiscales y judiciales, para posicionar a la DICREP dentro de la institucionalidad pública.	3.1 Elaborar y ejecutar una propuesta que permitan a la DICREP subastar los bienes muebles dados de baja por todos los Servicios Públicos, incluidos municipalidades. 3.2 Elaborar y ejecutar una propuesta que permitan subastar los bienes y la ejecución de la ley N° 20.000 de

	manera eficiente y eficaz.
4. Posicionar a la DICREP ante la ciudadanía como un organismo del Estado, relevando fuertemente su rol social y el compromiso con los sectores vulnerables.	4.1 Diseñar e implementar un plan de difusión institucional.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

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.</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>	20%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración de recursos financieros, materiales y humanos, en organizaciones de similar complejidad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará poseer experiencia y/o conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de trabajo inter-institucional. - Servicios Públicos. - Gestión territorial y coordinación de entidades con presencia en todas las regiones del país. <p>Se requerirá al menos 3 años de experiencia en cargos de jefatura, directivos o gerenciales, en organizaciones públicas o privadas de similar envergadura.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	20%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	449
Presupuesto que administra	\$55.742.301.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Director/a General, tendrá a su cargo la supervisión directa de un equipo de 12 personas, conformado principalmente por 6 Jefes/as de Departamentos.

Respecto a su equipo directivo, este se compone por:

- **Jefe/a Departamento Administrativo:** Responsable de la administración del personal de la institución y el manejo y mantención de sus bienes en general.
- **Jefe/a Departamento de Contabilidad:** Se encarga de la administración financiera y presupuestaria del Servicio y de la confección y cumplimiento de los instrumentos contables que la Institución requiera.
- **Jefe/a Departamento de Crédito:** Responsable de la actividad del crédito prendario y de remates, tanto fiscales como judiciales, de él dependen las diferentes Unidades de Crédito.
- **Jefe/a Departamento de Tasaciones:** Es el soporte técnico institucional en lo referido a valoración de los bienes que se reciban en garantía de préstamos, de aquellos a ser subastados por la Dirección y de los que su valoración sea solicitada por el público. El Jefe de este Departamento tendrá a su cargo la supervigilancia y el perfeccionamiento del personal que desempeñe labores de tasación.
- **Jefe/a Departamento Jurídico:** Asesor de la Dirección, encargado de velar por la legalidad de los actos administrativo y de asesorar en la aplicación de la legislación relativa a las funciones del Servicio.
- **Jefe/a Departamento de Auditoría Interna:** Encargado del proceso permanente de evaluación contable, financiera y administrativa del Servicio. Le corresponderá proponer al Director General las medidas que estime conveniente para el óptimo uso de los recursos humanos, físicos y financieros de la Institución.

Además, dependen del/de la Director/a General, los/as encargados/as de la Subdirección General, de la Oficina de Seguridad, de la Oficina de Planificación y control de gestión y del Subdepartamento de Informática, además de personal administrativo y auxiliar.

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

El/La Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona internamente principalmente con:

- Jefes/as de Departamento.
- Asociación de Funcionarios.

En tanto, el/la Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona externamente con:

- Usuarios/as.
- Autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio del Interior, SENDA, por bienes subastados por aplicación de la Ley de Drogas.
- Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros, por los bienes a enajenar (o destruir) por remates judiciales que por Ley se encuentran radicados en la Dirección General del Crédito Prendario.
- Asociación Internacional de Crédito Prendario.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 60%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.908.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.248.815.-	\$1.949.289.-	\$5.198.104.-	\$4.260.753.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.035.495.-	\$3.021.297.-	\$8.056.792.-	\$6.250.400.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.924.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.234.172.-	\$1.940.503.-	\$5.174.675.-	\$4.244.447.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.020.852.-	\$3.012.511.-	\$8.033.363.-	\$6.234.093.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.908.000.-

*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.

***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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho

informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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.