

**DIRECTOR/A REGIONAL DE VALPARAÍSO  
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso, Valparaíso

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al/A la Director/a Regional de Valparaíso le corresponde liderar el proceso de inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad en la región, ejecutando territorialmente planes y programas que promuevan y contribuyan a un cambio cultural que favorezca el desarrollo inclusivo en el ámbito local. Todo lo anterior, en el marco de la legislación vigente, especialmente, Ley N° 20.422 que “Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de Personas con Discapacidad” y las convenciones internacionales sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad.

**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 reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-04-2017.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

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

Las Definiciones Estratégicas del Servicio, contribuyen al logro del quehacer institucional a través de los siguientes lineamientos y/o definiciones:

**Misión Institucional:** Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales:**

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las PeSD.
- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.
- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las PeSD, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas en situación de discapacidad, favoreciendo su tránsito a la vida independiente y el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos que promuevan los principios de accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad en la oferta para las PeSD a través de la mejora continua de los servicios y procesos, y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

#### **Productos Estratégicos:**

- Información para políticas, planes y programas de inclusión social.
- Coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas en situación de discapacidad.
- Estrategias para la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.

#### **Clientes:**

- Personas en situación de discapacidad (PeSD) y sus familias.
- Organizaciones de y para personas en situación de discapacidad.
- Organismos públicos y Servicios Públicos.
- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas en situación de discapacidad.

- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas en situación de discapacidad.
- Congreso Nacional.
- Sociedad Civil.
- Empresas en el territorio nacional.

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

- Contribuir a implementar las propuestas elaboradas por la Comisión Asesora Presidencial relativas a un plan nacional para abordar la Discapacidad, la Salud Mental y el Cuidado.
- Desarrollar acciones para la difusión del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad que permita tener una estrategia integral para los próximos 10 años en el tema de discapacidad y salud mental.
- Incorporación de un enfoque de inclusión a programas regulares de SENCE, FOSIS, SERCOTEC y otros, considerando que las personas con discapacidad son el colectivo vulnerable más significativo actualmente.
- Adecuación de los procesos de selección y normativa de contratación en el sector público, para que los servicios cumplan con la disposición de acceso preferente a las personas en situación de discapacidad a la administración pública.
- Incrementar el número de ayudas técnicas para estudiantes universitarios con discapacidad.

## **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) es un Servicio Público que fue creado a través de la Ley N° 20.422, institución dependiente de la Subsecretaría de Servicios Sociales, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social.

SENADIS posee un conjunto de objetivos o lineamientos estratégicos para cumplir eficazmente con su quehacer institucional, adquiriendo el compromiso de apoyar y orientar a las personas en situación de discapacidad y sus familias, las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad, los organismos públicos y las instituciones privadas con y sin fines de lucro que atienden a personas en situación de discapacidad, los medios de comunicación, los líderes de opinión, las universidades y la sociedad civil en su conjunto.

Es importante relevar que la Ley de Inclusión Laboral se encuentra en su último trámite legislativo, por lo que, en caso de ser aprobada, implicará nuevos desafíos para las autoridades del Servicio.

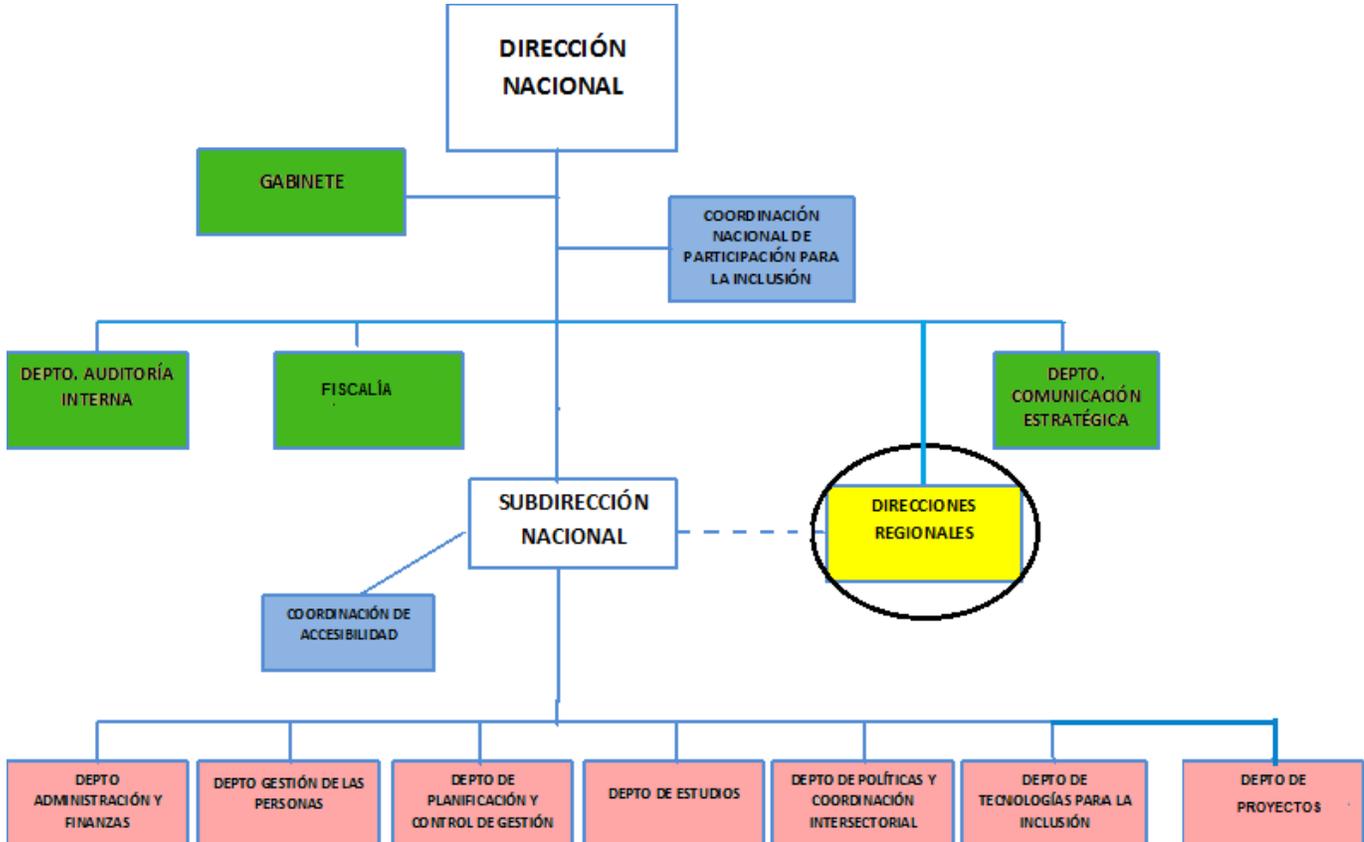
## **2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

- El Servicio Nacional de la Discapacidad mantiene el financiamiento de Ayudas Técnicas y Proyectos que entregaba anteriormente como fondo. Sin embargo, actualmente el énfasis primordial se centra, por un lado, en la coordinación del conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyen directa o indirectamente a la misión institucional, y por otra, en el fortalecimiento de las políticas públicas para las personas en situación de discapacidad, que contempla la propuesta de la elaboración y coordinación del Plan de Acción para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, y otros planes, programas y proyectos.
- El Servicio tiene un rol de difusión y sensibilización permanente tanto a su

población objetivo, sobre los derechos que disponen como a la sociedad civil, a objeto de obtener una plena inclusión social, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

- Dentro de las funciones destaca el papel de asesor técnico respecto a normas y reformas legales para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad; el resguardo del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad; la realización de acciones de difusión y sensibilización de la temática, así como estudios sobre discapacidad.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	185 Funcionarios/as.
<b>Dotación de Planta</b>	17 Funcionarios/as de Planta, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.
<b>Dotación a Contrata</b>	168 funcionarios y funcionarias regidos/as por el Código del Trabajo.
<b>Personal a Honorarios</b>	20 funcionarios/as a honorarios, correspondiente a Intérpretes en Lengua de señas y asesoría en el Nivel Central.

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$18.512.242.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	0

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio cuenta con un Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 15 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

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

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

1. Director Nacional (I Nivel Jerárquico)
2. Subdirector/a Nacional (II Nivel Jerárquico)
3. Director/a Regional (1 cargo por Región, de II Nivel jerárquico)

Total: 17 cargos

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

<p>Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirigir y organizar la dirección regional, ejecutando las políticas fijadas por el Servicio en la respectiva región, de acuerdo a las directrices que impartan desde nivel central.</li> <li>2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a las personas en situación de discapacidad, realizados por los distintos organismos del Estado a nivel regional.</li> <li>3. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, para desarrollar acciones que fomenten la plena inclusión de las personas en situación de discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.)</li> <li>4. Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.</li> </ol>
---

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Contribuir al aumento de la participación de las personas con discapacidad en el mundo privado y público a través de la puesta en marcha de la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad.</p>	<p><b>1.1</b> Difundir la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad en la sociedad civil, empresas y servicios públicos.</p> <p><b>1.2</b> Identificar las empresas y servicios públicos obligados en la aplicación de la ley, que permita efectuar un seguimiento de su implementación.</p>
<p>2. Establecer estrategias de acción local para la ejecución, promoción y difusión de los programas implementados por SENADIS, con el objeto de relevar a nivel regional la temática de la discapacidad.</p>	<p><b>2.1</b> Elaborar un Informe de diagnóstico local respecto a la oferta programática de SENADIS y su impacto real en la región.</p> <p><b>2.2</b> Implementar una estrategia de promoción y difusión de la oferta programática para el nivel regional, que permita el seguimiento de las acciones comprometidas.</p> <p><b>2.3</b> Elaborar un Informe de resultados sobre la implementación de estrategias de promoción y difusión de la oferta programática a nivel regional.</p>
<p>3. Aplicar instrumentos de diagnóstico de la accesibilidad de los servicios públicos de la Región de Valparaíso, para contribuir a mejorar las condiciones de los entornos físicos de dichos servicios.</p>	<p><b>3.1</b> Elaborar un Informe de Accesibilidad de los edificios que ocupan servicios públicos en la Región de Valparaíso, desarrollado a partir de la <i>ficha IDA</i> (Índice de Diagnóstico de Accesibilidad, instrumento de evaluación que busca obtener una aproximación acerca del nivel de accesibilidad de los entornos</p>

	<p>físicos de un lugar).</p> <p><b>3.2</b> Coordinar acciones con Seremi de Vivienda que permitan dar cumplimiento a la normativa de accesibilidad de los entornos.</p>
<p><b>4.</b> Mejorar los niveles de inclusión de la Región de Valparaíso, mediante el aumento de la cobertura de servicios de apoyo y/o ayudas técnicas a estudiantes de educación superior en situación de discapacidad.</p>	<p><b>4.1</b> Incrementar el porcentaje de estudiantes de educación superior en situación de discapacidad de la región de Valparaíso que postulan a servicios de apoyo y/o ayudas técnicas.</p>
<p><b>5.</b> Desarrollar acciones para fortalecer la Defensoría de Derechos, para el acceso a la justicia de las personas en situación de discapacidad de la región.</p>	<p><b>5.1</b> Gestionar convenios de promoción en la Defensoría de Derechos entre la Dirección Regional y los establecimientos de educación superior presentes en la región, que cuenten con carreras del área de las ciencias jurídicas y/o sociales.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### **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**

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

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

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

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

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

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de discapacidad o Derechos Humanos.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura 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, 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>	<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>20%</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 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>	<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>	4 funcionarios/as y 1 intérprete en lengua de señas.
<b>Presupuesto que administra</b>	\$872.152.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Regional está compuesto por:

- 1 Profesional Dirección Regional: Terapeuta Ocupacional (contrato indefinido)
- 1 Profesional Dirección Regional: Psicólogo (contrato indefinido)
- 1 Profesional Dirección Regional: Asistente Social (contrato indefinido)
- 1 Secretaria Dirección Regional: Secretaria (contrato indefinido)

Además, se cuenta con el apoyo de 1 Intérprete en Lengua de Señas (contrato a honorarios).

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

#### Clientes Internos:

- Director/a Nacional y Subdirección: reporte de las actividades relacionadas con los productos estratégicos de la Región.
- Departamentos del Nivel Central del Servicio: Reporte y rendición de presupuestos, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto de proyectos, planes y programas vigentes, en concordancia con las líneas de acción del servicio.

#### Clientes Externos:

- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social.
- Servicios Públicos Regionales.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, de y para personas en situación de discapacidad.
- Consejos Consultivos Regionales.

#### Otros actores claves:

- Medios de comunicación regionales.
- Establecimientos Educativos y de salud.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Servicio Nacional de la Discapacidad (ASOFFON).

#### 5.4 RENTA

El Cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.086.491.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$462.974.-** y que totaliza **\$3.549.465.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Este último componente se percibe en su totalidad después de tener un año completo de antigüedad en el servicio.

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.
- El cargo se rige por el título VI de la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

#### 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 desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N° 21.713, de 2014, y N° 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República 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.