

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO FUNCIÓN GESTIÓN DE PERSONAS
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Potenciar el desarrollo de las personas y la organización, promoviendo la motivación y alto compromiso, de modo que los trabajadores se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la institución y al cumplimiento de la misión.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04--2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Philip Wood

*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

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente/a de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Desarrollo Social.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de superar la pobreza, facilitar la integración social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas originales en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado. Lo anterior, se orienta a un nuevo concepto de pobreza distinto a la diagnosticada en la década de los 90. En consecuencia, se amplía el espectro de acción, atacando no sólo la extrema pobreza, sino también se considera dentro del espectro de acción a las personas en condiciones de vulnerabilidad, lo que nos permite identificar necesidades a otra escala, vinculada a la calidad de los bienes y servicios otorgados. Cabe señalar que FOSIS, cumple un rol de intermediación que se implementa a través de la intervención de profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares, y Apoyos Técnicos. Los primeros, son funcionarios que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los últimos funcionarios, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades realizando un apoyo psicosocial y socio laboral a las familias a lo largo de todo el país.

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, tiene como misión: "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades.

De cara al 2019 y los siguientes años de gobierno, FOSIS tiene como meta convertirse en una institución en donde el usuario esté siempre en el centro, es decir, que toda su estructura, procesos y servicios estén pensados para responder a las necesidades de quienes viven en pobreza y vulnerabilidad.

La planificación estratégica considera seis focos:

1. Modelo de Gestión centrado en la Familia: Este desafío será abordado desde un enfoque familiar, pues entendemos que para poder conocer y responder adecuadamente a las necesidades de nuestros usuarios no podemos ignorar a su familia, el lugar en donde por excelencia las personas se desarrollan. El trabajo de FOSIS se orientará, no solo a identificar las necesidades puntuales del individuo, sino también las carencias de su entorno familiar, para no perderlas de vista a la hora de trabajar con él.
2. Innovación social: La pobreza y vulnerabilidad son fenómenos dinámicos y complejos, por lo que se requiere de un constante esfuerzo por repensar la forma en que los abordamos. Potenciaremos al Fondo IDEA como un programa de pilotaje de programas sociales, desarrollando una metodología de financiamiento, seguimiento y evaluación robusta, que permita evaluar las posibilidades de escalabilidad de nuevas ideas.
3. Colaboración pública y privada: No existe institución que pueda por si sola hacer frente al desafío de erradicar la pobreza, sino que se requiere de un trabajo mancomunado. Levantaremos información sobre los actores clave del ecosistema y generaremos un modelo de colaboración que nos permita articularnos a nivel nacional y regional con aquellos que nos permitan trabajar integralmente con nuestros usuarios.

4. Modernización y transformación digital del servicio: Adoptaremos distintas medidas para hacer más eficientes y eficaces nuestros procesos, tanto a la interna como de cara al usuario, entendiendo que toda mejora en este sentido nos permitirá cumplir mejor nuestra misión institucional.
5. Mejora oferta programática y gestión ejecutores: Como resultado esperamos que nuevos programas se adecuen cada vez más a la realidad y necesidades de nuestros usuarios, especialmente a las personas más pobres y vulnerables.
6. Desarrollo organizacional: Queremos que las personas con vocación por trabajar por la superación de la pobreza vean en FOSIS un espacio para desarrollarse profesionalmente y aportar a este objetivo.

2.2

DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, pone un especial énfasis en la importancia de la superación de la pobreza, contemplando un conjunto de políticas sociales para derrotar la pobreza durante la próxima década, donde el FOSIS jugará un rol fundamental. Asimismo, el Programa de Gobierno contempla una serie de medidas para fortalecer a la clase media. Los principales aspectos por considerar del programa de gobierno, y que a su vez reflejan los desafíos gubernamentales para el FOSIS, son los siguientes:

Muchos de nuestros compatriotas siguen viviendo bajo la línea de la pobreza:

“Contar con bajos ingresos es sólo una de muchas carencias que enfrentan los hogares más vulnerables. En ese sentido, la nueva medida de la pobreza multidimensional, construida a partir de una serie de dimensiones del bienestar nos da una visión más amplia de los desafíos a enfrentar. Dependiendo si se mide por ingresos o multidimensionalmente, todavía hay entre dos y cuatro millones de compatriotas viviendo bajo la línea de la pobreza, situación que se concentra fundamentalmente en los niños, las mujeres, los pueblos indígenas y el mundo rural. Esta persistencia del flagelo de la pobreza y la vulnerabilidad pone en evidencia la importancia de retomar la senda del progreso que se ha perdido durante estos últimos años y volver a enfatizar la lucha contra la pobreza, tal como se hizo durante el gobierno del Presidente Piñera con la creación de más oportunidades de empleo y la implementación del Ingreso Ético Familiar...”

Para alcanzar a ser un país desarrollado hay que superar de forma definitiva la pobreza:

“Chile no será nunca un país desarrollado si no logra superar en forma definitiva la pobreza. Creemos que este trascendental desafío debe unirnos y motivarnos como nación. La vara de la modernidad en una sociedad es la forma en que trata a sus miembros más débiles. Es por eso por lo que este programa de gobierno contempla un conjunto de políticas sociales para derrotar la pobreza durante la próxima década. Queremos un Chile donde nadie se quede atrás y todos tengan la posibilidad de vivir una vida digna, plena y feliz.”

Crecimiento económico, creación de empleos y políticas públicas directamente orientadas a enfrentar la problemática de la pobreza en todas sus dimensiones:

“Durante los tres últimos decenios nuestro país ha alcanzado logros muy significativos en la lucha contra la pobreza. Ésta se ha reducido casi a la cuarta parte, alcanzando actualmente un 8,6% de la población. El principal motor de la reducción ha sido el crecimiento económico a través de la creación de empleos y el aumento en los salarios, que explican al menos dos tercios de la reducción experimentada. Por ello, la mejor política social y de combate a la pobreza es una economía dinámica que genera pleno empleo. Sin embargo, para potenciar el

impacto de ese motor fundamental se lo debe combinar con políticas públicas directamente orientadas a enfrentar la problemática de la pobreza en todas sus dimensiones."

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social se relaciona principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales, organismos públicos como Municipios y otros organismos privados como organizaciones sociales y otros.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

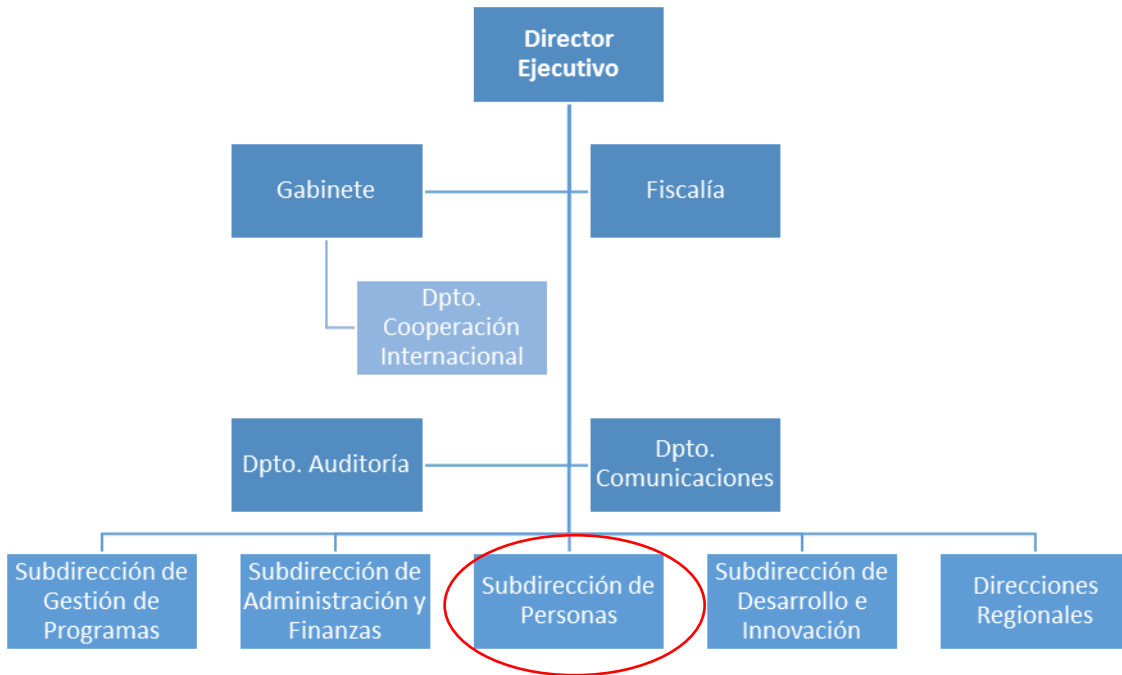
La planificación estratégica del servicio para los próximos años define 6 focos estratégicos que fueron mencionados anteriormente. Cada uno de ellos tiene una definición de éxito, metas e iniciativas.

Actualmente el servicio se encuentra desarrollando las diferentes iniciativas a través de actividades para poder cumplir con las metas establecidas.

La gobernanza se está llevando a cabo a través de comités formados por los directores regionales y los subdirectores de FOSIS central.

El rol del subdirector es importante para poder llevar a cabo este plan de acción.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**La denominación legal del cargo es Jefe/a Departamento Función Personas, sin embargo, de manera interna se le denomina Subdirección de Personas.*

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	741
Dotación de Planta	17
Dotación a Contrata	724
Personal a Honorarios	413

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto del Servicio	\$ 87.059.888.000.-
Presupuesto que administra	\$ 90.000.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, cuenta con 16 direcciones regionales y 18 oficinas provinciales.

Las Direcciones regionales son:

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

Las oficinas provinciales están ubicadas en:

- Región de Antofagasta: Calama y Tocopilla
- Región de Atacama: Vallenar
- Región de Coquimbo: Ovalle e Illapel
- Región de Valparaíso: Quillota, San Felipe, Quilpué, La ligua, San Antonio y Los Andes
- Región del Maule: Curicó, Linares y Cauquenes
- Región del Bío Bío: Lebu y Los Angeles
- Región de los Lagos: Osorno y Castro

Además, en la ciudad de Santiago, se encuentran las oficinas centrales del FOSIS, particularmente la Dirección Ejecutiva, Subdirección de Desarrollo e Innovación, Subdirección de Administración y Finanzas, Subdirección de Personas y Subdirección de gestión de programas.

- 2.7**
CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP
- Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:
- Director/a Ejecutivo/a
 - Fiscal
 - Jefe/a Departamento de Desarrollo e Innovación
 - Jefe/a Departamento de Personas
 - Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
 - Jefe/a Departamento de Gestión de Programas.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

- 3.1**
FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO
- Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento Función Gestión de Personas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:
1. Supervisar el óptimo funcionamiento del área a nivel nacional, socializando planes y criterios comunes a nivel de gestión de personas con las unidades regionales.
 2. Velar por la adecuada implementación de planes estratégicos que contribuyan a optimizar el clima laboral en la institución y que se ajuste a los principios y valores estratégicos vigentes, considerando el diseño, propuesta e implementación de estrategias de comunicaciones internas en la institución.
 3. Asesorar a Directivos y Jefaturas del Servicio, en materias de su competencia.
 4. Supervisar y controlar la gestión de los procesos administrativos del área -dentro del marco legal- y el cumplimiento de los objetivos y metas comprometidas en relación al ciclo de vida laboral de los funcionarios, que considera materias tales como: reclutamiento y selección, inducción, desarrollo, capacitación, compensaciones, prevención de riesgos, gestión del desempeño, término de la relación laboral, bienestar, clima laboral, y buenas prácticas laborales que contribuyan a optimizar el desempeño de las personas y agregue valor a la institución.

3.2

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer la gestión de personas al interior del FOSIS, a través de políticas y/o prácticas que promuevan el desarrollo de los trabajadores y ambientes laborales saludables.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar las acciones en materias de gestión y desarrollo de personas, relativas a reclutamiento y selección, concursos de ingreso y promoción, inducción, capacitación, sistema de calificaciones, participación funcionaria, ambientes laborales, entre otras, en base a la normativa vigente y las disposiciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p> <p>1.2 Generar, impulsar e implementar planes y acciones de difusión, promoción y capacitación.</p>
<p>2. Generar herramientas para colaborar en la implementación de los focos de la planificación estratégica.</p>	<p>2.2 Desarrollar e implementar acciones de difusión, promoción y/o de formación de los focos de la planificación estratégica del servicio para todos los trabajadores del FOSIS, con énfasis en Directivos y Jefaturas que potencien el compromiso con el propósito del servicio.</p>
<p>3. Garantizar que la estructura y los roles definidos permitan responder los desafíos institucionales.</p>	<p>3.1 Llevar a cabo un proceso de revisión de la estructura organizacional del servicio en relación a roles y responsabilidades que los desafíos estratégicos demandan.</p> <p>3.2 Implementación de la mejoras en cuanto a estructura y roles.</p>
<p>4. Fortalecer la comunicación interna a través de la creación e implementación de una estrategia de comunicación al interior del servicio.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna que agregue valor a la institución.</p>
<p>5. Liderar las coordinaciones intersectoriales para definir e implementar estrategias que permitan contribuir en conjunto con otros sectores, a mejorar la gestión interna en materias de desarrollo de los trabajadores en FOSIS.</p>	<p>5.1 Generar e implementar en los procesos del ciclo de gestión de personas, metodologías específicas que aseguren la participación de organizaciones colaboradoras y otras organizaciones del Estado, en el diseño de planes y/o implementación de buenas prácticas.</p> <p>5.2 Promover aperturas al trabajo intersectorial, en materias de gestión de personas, haciendo uso de sinergias entre distintos servicios e instituciones público y privadas, así como la búsqueda constante de articulación.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

¹ 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>1. 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>	<p>15%</p>
<p>2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en procesos de desarrollo organizacional y en gestión de procesos de recursos humanos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en transformación cultural .</p> <p>Se valorará poseer 4 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>15%</p>
<p>3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizándolo a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<p>4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</p> <p>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>10%</p>
<p>5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10 %</p>
<p>6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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>15%</p>
<p>7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</p> <p>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>15%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

<p>5.1</p> <p>Ámbito de Responsabilidad</p>	<p>Nº Personas que dependen del cargo</p> <p>21 personas de manera jerárquica. 23 personas con dependencia funcional en las direcciones regionales, entre profesionales y administrativos.</p>
<p>5.2</p> <p>EQUIPO DE TRABAJO</p>	<p>El equipo del Departamento de Personas está constituido por 21 personas, en el nivel central, y 23 con dependencia funcional en las Direcciones regionales entre profesionales y administrativos.</p> <p>La estructura del departamento se organiza en tres subdepartamentos: Gestión de personal, desarrollo organizacional y Bienestar del personal, y un equipo de apoyo conformado por 1 secretaria, y 1 profesional de comunicaciones internas.</p> <p>Además, se relaciona con las direcciones regionales en el ámbito de su competencia, retroalimentando a las unidades regionales.</p>
<p>5.3</p> <p>CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES</p>	<p>Este alto directivo público depende directamente del Director Ejecutivo del Servicio asesorándolo en el ámbito de su competencia, al igual que a los demás directivos de la institución y Encargados/as regionales de personas, para centralizar los requerimientos de soporte en materias de gestión de personas.</p> <p>Sus clientes son todas las personas que integran la institución, además de postulantes a los cargos publicados y quienes se han retirado de la institución, en caso de requerir documentación del área.</p> <p>Es parte del comité directivo e integra la Junta Calificadora, el Comité Bipartito de Capacitación, y preside el Comité de Bienestar.</p> <p>En el ámbito de las relaciones laborales, interactúa con la Asociación de Funcionarios de la Institución y con los Sindicatos de trabajadores a honorarios.</p> <p>En el sector público, el/la jefe/a de Departamento de personas se relaciona entre otros con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Contraloría General de la República, para el control de legalidad de los actos administrativos vinculados a la contratación y otros procesos propios del departamento. ▪ La Dirección nacional del Servicio Civil, en lo relativo a políticas y/o normas de aplicación general en materias gestión de personas. ▪ La Dirección de presupuesto, para la entrega de informes periódicos y provisión de cargos. ▪ La Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, para la aplicación de marco regulatorio y normativo del de bienestar y el sistema de Higiene y Seguridad y mejoramiento de los ambientes laborales. ▪ La Subsecretaría Ministerial, para la visación de las contrataciones de funcionarios y trabajadores a honorarios. ▪ Se vincula también con entidades previsionales y de seguridad social, a efecto de cumplir con las normativas y obligaciones de salud y previsionales, y con la ACHS.

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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.865.000.-** 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 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$916.024.-	\$3.969.438.-	\$3.283.877.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.471.531.-	\$1.641.459.-	\$7.112.990.-	\$5.646.403.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.071.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.038.770.-	\$911.631.-	\$3.950.401.-	\$3.269.219.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.824.700.-	\$1.447.410.-	\$6.272.110.-	\$5.056.935.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.865.000.-

***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, 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 un 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.

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 estos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según

corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
 - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
 - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente por 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.