

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
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**

Al Jefe/a de Departamento de Desarrollo e Innovación, le corresponde garantizar el adecuado desarrollo e implementación de procesos estratégicos a través de la optimización de sistemas de información, la gestión de conocimiento y la innovación para contribuir al mejoramiento de la gestión institucional.

**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: 18-04-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas

*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 inclusión social y combatir las desigualdades sociales. 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: "Liderar estrategias de superación de la pobreza y vulnerabilidad de personas, familias y comunidades, contribuyendo a disminuir las desigualdades de manera innovadora y participativa".

Su visión es "un país sin pobreza, más justo e igualitario", comprometiéndose a la sociedad e involucrando a la población beneficiaria en el mejoramiento de su calidad de vida.

La estrategia de la Institución para el período 2014-2018 será contribuir al **fortalecimiento y ampliación del Sistema de Protección Social Chileno**, desarrollando una oferta programática integral que potencie el capital social comunitario, la inclusión, el emprendimiento y la empleabilidad en los sectores más vulnerables del país. Para lo cual deberá:

1. Liderar la creación de una estrategia para el fortalecimiento de capacidades de personas, familias y comunidades en territorios vulnerables, basado en la corresponsabilidad ciudadana y en una gestión descentralizada.
2. Promover la innovación social bajo un concepto amplio y descentralizado, donde los actores de las comunidades regionales y locales establezcan creativamente su visión y planes para el desarrollo.
3. Incorporar progresivamente los programas y recursos de otros sectores del Estado al Fondo, con el fin de garantizar que personas, familias y comunidades vulnerables ejerzan sus derechos sociales en forma plena y expedita.
4. Adecuar la estructura y los procesos institucionales del FOSIS para avanzar en

el logro de los lineamientos que establece el programa de gobierno, de acuerdo a los cambios que han experimentado nuestra sociedad y la ciudadanía durante los últimos años.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, precisa las aspiraciones y acciones generales que demanda esta nueva realidad, e indica los desafíos que deberán ser asumidos en las políticas y programas públicos que el FOSIS deberá implementar, considerando los siguientes aspectos:

Objetivo:

“Si bien la pobreza sigue siendo una urgencia a resolver, la vulnerabilidad o la fragilidad de los sectores no pobres de la sociedad, incluyendo la inmensa mayoría de las capas medias, se ha transformado en el desafío a superar. El sujeto de una nueva política social debe ser la sociedad chilena en su conjunto”.

Desafíos en Políticas y programas públicos:

Orientados a reducir la pobreza: Apuntar simultáneamente a garantizar umbrales mínimos, a ampliar oportunidades, y mejorar el dominio de personas y comunidades sobre sus propios proyectos de desarrollo.

Fortalecer la Protección Social: Es la respuesta que Chile necesita para hacer frente a su reto permanente de reducir la pobreza y abatir su expresión más extrema, pero sobre todo, para abordar con decisión el fenómeno más estructural de las distintas formas de desigualdad que segregan a la sociedad Chilena.

Apoyar y hacer posible la puesta en marcha del Fondo Regional de Fortalecimiento de Capacidades y de los Planes Locales de Desarrollo Social, mediante la reestructuración del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, recuperando el espíritu para el que fue creado: El apoyo a iniciativas locales de innovación social.

Recursos:

“Las iniciativas a desarrollar deben reconocer e incorporar en sus lineamientos no sólo los déficits, sino también, y con particular fuerza, los recursos disponibles en las personas, co-responsabilizando a los ciudadanos mediante un estilo de participación renovado, propio de este nuevo ciclo político”.

**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 organismos privados.

Dado que la superación de la pobreza, sigue siendo un objetivo central de la Agenda Internacional de Desarrollo Sostenible, y por consecuencia un foco central de la Cooperación Internacional al Desarrollo, las estrategias, metodologías y programas del FOSIS están en la mira de los gobiernos de muchos países de América Latina y el Caribe.

Actualmente, el FOSIS desarrolla, con varios de estos países, programas de Cooperación Sur-Sur u horizontal, nombre con que se denomina el

intercambio o transferencia de conocimientos entre países en vías de desarrollo. Mientras algunos de estos programas son de carácter bilateral, otros se implementan en el formato de la Cooperación Triangular, en la cual un tercer país de mayor grado de desarrollo o un organismo multilateral, financia la cooperación técnica entre Chile y otro país en vías de desarrollo.

Por último, cabe señalar que el FOSIS no solamente actúa como donante de Cooperación Técnica hacia otros países. A modo de aportar al logro de los objetivos estratégicos de la institución, el FOSIS mantiene relaciones de colaboración con diferentes gobiernos y organizaciones internacionales, con experticia específica en determinadas áreas temáticas, como por ejemplo la educación financiera o inclusión social de población migrante.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

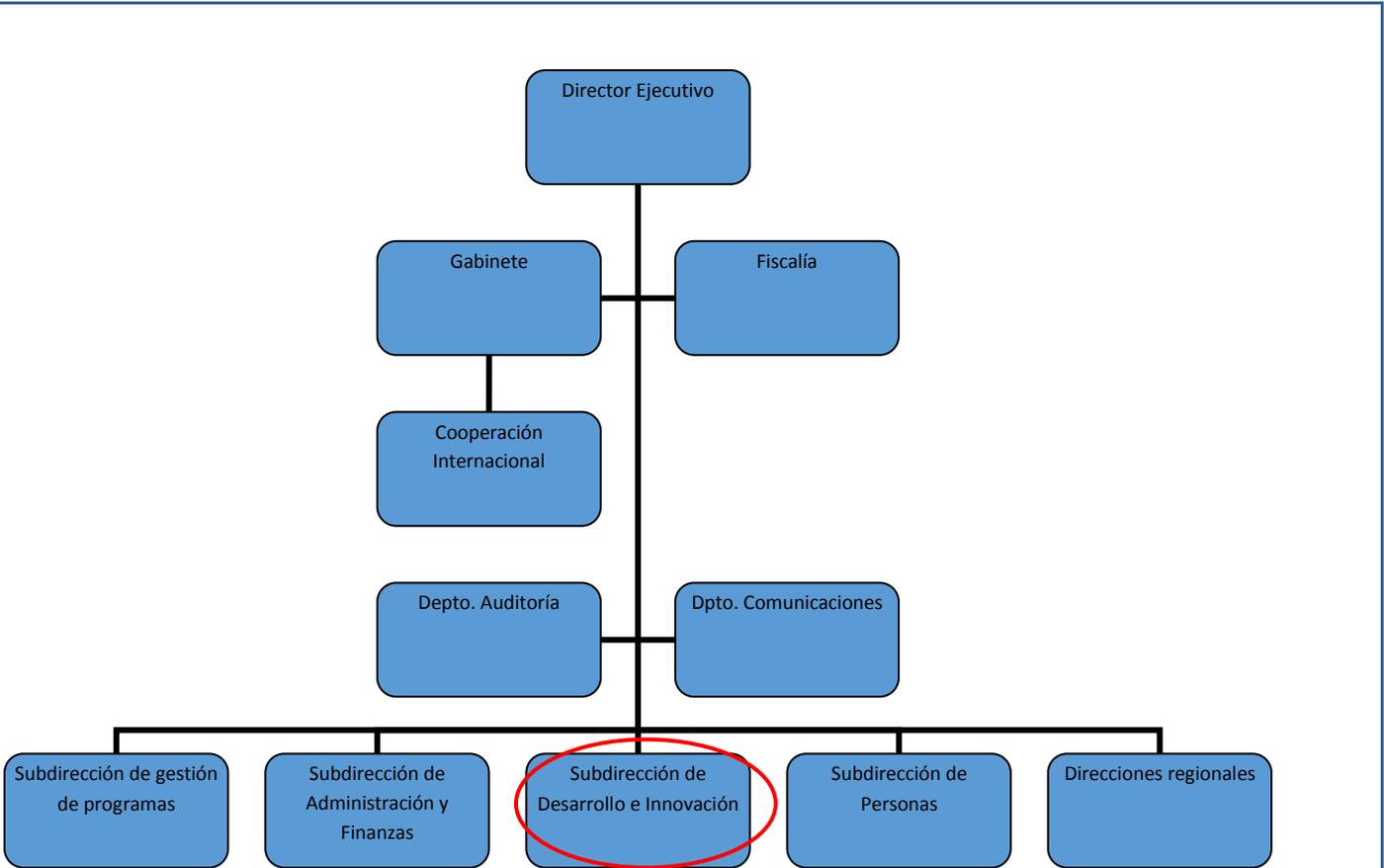
De acuerdo al plan estratégico formulado en 2014 en concordancia con el programa de gobierno, el servicio se encuentra implantando los siguientes procesos críticos:

1. Desarrollo e instalación del instrumento Estrategias Regionales FOSIS como nuevo modo de planificación y gestión de su quehacer a lo largo del país, en el marco de la agenda de descentralización del gobierno y del objetivo de transversalizar el enfoque territorial en la institución.
2. Traspaso e instalación de métodos y técnicas de intervención para la gestión local con enfoque territorial en zonas, comunas, localidades y barrios priorizados por las Estrategias Regionales FOSIS, actividad que ha implicado el pilotaje, sistematización, modelamiento a irradiación de herramientas a las Direcciones Regionales, mediante convenios con la Universidad de Chile.
3. Fortalecimiento de las capacidades del servicio para responder adecuadamente a los desafíos de la diversidad social y cultural presente en los territorios priorizados, lo que ha llevado a la creación de la función de Agente de Desarrollo Intercultural en todas las Direcciones Regionales del FOSIS y debiera conducir al ajuste progresivo de la oferta programática en todo lo que corresponda.
4. Integración de los sistemas de información del servicio en una plataforma única mediante el proyecto Pucará, en virtud de lo cual actualmente se lleva a cabo el rediseño de los procesos de la institución para el mejor cumplimiento de su misión. En esta tarea se ha definido que la transformación de las condiciones de pobreza y vulnerabilidad de personas, familias y comunidades en una situación caracterizada por mayor calidad de vida para dichos sujetos es el "negocio" de la institución, para lo cual se requieren tres niveles de procesos productivos donde los estratégicos, que constituyen el nivel superior, están signados por el enfoque territorial. Estos procesos determinan una gestión programática con enfoque intercultural como corazón de la labor productiva del FOSIS y son la "gestión de la planificación estratégica" y la "gestión de las estrategias regionales".
5. En el marco de la promulgación del Instructivo Presidencial N° 001, del 26 de enero de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, el FOSIS, debe impulsar estrategias sólidas y sostenibles para elevar la calidad del empleo público fundamentalmente a través del mejoramiento de políticas y prácticas de desarrollo de personas y las buenas prácticas laborales. En virtud de lo anterior, FOSIS, trabaja en el fortalecimiento de al menos 3 ejes

laborales que dicen relación con los derechos laborales, condiciones y ambientes laborales.

Junto con lo anterior, y como resultado de un diagnóstico realizado el año 2014, existe la necesidad institucional de integrar todos los sistemas del FOSIS en un sólo gran sistema integrado que aborde los procesos de soporte y negocio institucional. Es por ello, que el Servicio actualmente se encuentra en fase de levantamiento de información y modelamiento de procesos.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Según lo dispuesto en la Ley Orgánica del FOSIS, la dirección de la institución corresponde a un Consejo que será la autoridad superior del Servicio. Este Consejo delega sus funciones y atribuciones en el/la Director/a Ejecutivo/a del FOSIS.

Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a de Departamento de Desarrollo e Innovación, son los siguientes: Director Ejecutivo, Fiscal, Subdirector/a de gestión de programas, Subdirector/a de Administración y Finanzas, Subdirector/a de Personas, Directores regionales, Jefe de Auditoría, Jefe de Gabinete.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	600
Dotación de Planta	18
Dotación a Contrata	582
Personal a Honorarios	698

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	M\$79.579.463. Considera además el Subtítulo 33 por M\$40.931.621
Presupuesto de Inversión	M\$992.194 Considera sólo subtítulo 29

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, cuenta con 15 direcciones regionales y 24 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

Las oficinas provinciales están ubicadas en:

Región de Antofagasta:

- Calama
- Tal Tal
- Tocopilla

Región de Atacama:

- Vallenar

Región de Coquimbo:

-Choapa
-Illapel

Región de Valparaíso:

-Quillota
-San Felipe
-Petorca
-San Antonio
-Marga Marga
-San Antonio
-Los Andes

Región del Maule:

-Curicó
-Linares
-Cauquenes

Región del Bío Bío:

-Lebu
-Los Angeles
-Chillán

Región de la Araucanía:

-Malleco

Región de los Lagos:

-Osorno
-Chiloé

Región de Aysén:

-Puerto Aysén
-Cochrane

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, el Jefe/a de Departamento de Desarrollo e Innovación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el diseño e implementación de los procesos estratégicos de la institución, apoyados en tecnologías de la información, con el objetivo de generar conocimiento relevante en el ámbito de la superación de la pobreza.
2. Garantizar el desarrollo y soporte de los sistemas de información de la institución, asegurando su correcto funcionamiento y desarrollo de nuevos sistemas.
3. Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la gestión institucional.
4. Contribuir a la pertinencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y calidad de los programas institucionales, a través del desarrollo de estudios y evaluaciones.
5. Contribuir al cumplimiento de las metas institucionales a través del control de gestión.
6. Velar por la oportuna gestión de los requerimientos de los usuarios/as y por la generación de instancias de participación ciudadana.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asegurar el correcto funcionamiento de la Subdirección de Desarrollo e Innovación impulsando el alineamiento institucional en base a las definiciones estratégicas.	<p>1.1 Desarrollar estrategias y/o herramientas enfocadas a fortalecer el control de gestión y el monitoreo de la planificación estratégica, poniendo especial énfasis en las desviaciones y generando las alertas oportunamente a la Dirección Ejecutiva.</p> <p>1.2 Proponer y evaluar en conjunto con la Subdirección de Personas y o Dirección Ejecutiva, una restructuración del área a nivel nacional y regional.</p>
2. Contribuir al desarrollo de los lineamientos estratégicos del FOSIS, en materias de innovación y gestión del conocimiento, a través del mejoramiento de la calidad y eficiencia de su oferta programática.	<p>2.1. Proponer e implementar un modelo de innovación que incluya procesos, metodologías, y gestión del conocimiento.</p> <p>2.2. Potenciar las instancias de participación ciudadana, asegurando una mayor interacción con la institución, en sus distintos niveles nacionales y regionales.</p>

<p>3. Gestionar el desarrollo de las personas a su cargo, conformando equipos de trabajos cohesionados y orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>3.1 Generar acciones concretas que permitan asegurar buenas prácticas organizacionales conducentes al mejoramiento del clima laboral.</p> <p>3.2 Incorporar acciones de capacitación dirigidas al personal a su cargo, en áreas temáticas de su competencia.</p>
<p>4. Liderar las estrategias conducentes a desarrollar e implementar un nuevo sistema informático a nivel nacional, que integre información tanto de los procesos internos, como de los programas de FOSIS.</p>	<p>4.1. Asegurar el cumplimiento de los objetivos formulados en el proyecto del nuevo sistema informático que garanticen la correcta implementación y desarrollo en todas sus etapas.</p>

*Para mayor profundidad consultar la "Guía práctica: Incorporación de lineamientos para el convenio de desempeño en el perfil de selección ADP".

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA ¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

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>	<p>10 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</p> <p>Es altamente deseable contar con experiencia en gestión de procesos en organizaciones de servicio y en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en materias de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de información - Proyectos sociales - Innovación - Gestión del conocimiento - Gestión del cambio - Control de gestión <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas con el cargo.</p>	<p>15%</p>
<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>	<p>20 %</p>
<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>	<p>10%</p>
<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>	<p>15%</p>
<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>	<p>20%</p>
<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>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	-34 personas de manera jerárquica. -13 personas de manera funcional que corresponde a los Jefes/as de Departamento de Desarrollo e Innovación a nivel regional.
Presupuesto que administra	M\$1.150 aproximado.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Departamento está constituido por 34 personas, que provienen de diversas áreas o estudios de formación, organizándose actualmente en 4 unidades funcionales: sub departamento de tecnología de la comunicación e información; estudios, evaluación y gestión del cambio; participación y atención ciudadana y de planificación institucional.

En cuanto a su estamento, 32 de estos funcionarios son profesionales y 2 administrativos.

Este equipo, entre otras funciones, realiza supervisión a las unidades regionales, ya que en gran parte de las regiones existe una contraparte con dependencia funcional del Departamento, representado en los/as Jefes/as de Departamento de Desarrollo e Innovación Regional.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Este alto directivo público depende directamente del Director Ejecutivo del Servicio asesorándolo en el ámbito de su competencia.

Sus principales clientes son los departamentos de Gestión de Programas, Administración y Finanzas, Fiscalía y Personas.

Al departamento de Administración y Finanzas lo provee y mantiene de sistemas de control financiero, rendiciones y de gestión.

Al departamento de Personas y Fiscalía, mediante el aprovisionamiento y mantención de los sistemas de control de personal y administración de contratos laborales.

Destaca su relación con el departamento de Gestión de Programas con quien se relaciona cercanamente para proveer tanto el diseño como soporte en los procesos estratégicos de la institución, de selección de usuarios y ejecutores, planificación de la inversión y supervisión. Junto con lo anterior, contribuye a la revisión de los programas y rediseño.

A nivel nacional otorga soporte al monitoreo de los indicadores de control de gestión, soporte comunicacional/de redes y desarrollo de acciones referidas a la evaluación, investigación e innovación regional.

Finalmente se relaciona con la Asociación nacional de funcionarios del FOSIS (465 afiliados).

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 \$3.660.000.- 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.	\$2.878.205.-	\$863.461.-	\$3.741.666.-	\$3.111.615.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.157.567.-	\$1.547.270.-	\$6.704.837.-	\$5.354.381.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.859.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.864.401.-	\$859.320.-	\$3.723.721.-	\$3.097.798.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.547.852.-	\$1.364.356.-	\$5.912.208.-	\$4.782.932.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.660.000.-

***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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

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

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.
 - El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
 - Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

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

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento,

comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás

funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.