

**SECRETARIO/A GENERAL  
CONSEJO DE RECTORES DE LAS UNIVERSIDADES CHILENAS  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/la Secretario/a General del Consejo de Rectores, le corresponderá la administración del Servicio, la realización de los estudios requeridos por los Rectores que conforman dicho organismo y prestar apoyo administrativo y técnico al Consejo para el cumplimiento de sus funciones, y de llevar actas y registro de los acuerdos que se adopten. Todo ello mediante una gestión eficiente de los recursos humanos, presupuestarios y materiales del servicio, en concordancia a los lineamientos ministeriales.

Fuente: Reglamento de la Secretaría General del Consejo de Rectores, Resolución n° 001, 3 de abril de 1986, Ministerio de Educación.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES<sup>1</sup>**

Estar en posesión de un título de una carrera, de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-05-2018

<sup>1</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional**

Corresponderá al Consejo de Rectores proponer a las entidades que lo integran, las iniciativas y soluciones destinadas a coordinar sus actividades, en todos sus aspectos, para procurar un mejor rendimiento y calidad de la enseñanza superior.

#### **Objetivos Estratégicos institucionales**

1. Generar redes de colaboración entre las distintas universidades que lo integran, en las diversas áreas que puedan ser de interés para la formulación o implementación de una política pública o acciones comunes, de cara a mejorar la calidad de la Educación Superior.
2. Generar los vínculos entre las Universidades que lo conforman y los distintos organismos gubernamentales que inciden en las políticas públicas de Educación Superior.
3. Confeccionar anualmente planes de coordinación de las investigaciones científicas y tecnológicas, que desarrollan las distintas universidades que integran el Consejo, dentro de los presupuestos que para este fin hayan aprobado las respectivas entidades.
4. Administrar el Proceso de Admisión a las universidades que lo integran, así como el de las instituciones adscritas al Sistema Único de Admisión.

#### **Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):**

1. Responsable de la Administración del Sistema Único de Admisión a las Universidades Chilenas.
2. Anuario estadístico relativo a las instituciones que lo conforman.

### 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales establecidos actualmente para el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas dicen relación con lo siguiente:

- Apoyar el proceso de integración de nuevas universidades al Consejo de Rectores de conformidad a lo establecido en la nueva ley de Educación Superior.
- Colaborar con el Ministerio de Educación en la conformación e implementación del Sistema de Acceso a las instituciones de Educación Superior, en lo relativo al subsistema universitario, de conformidad a lo establecido en la nueva ley de Educación Superior.
- Redefinir la misión y objetivos del Consejo a la luz de los cambios introducidos al Sistema por la nueva ley de Educación Superior.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) se crea en el 14 de agosto del año 1954, en virtud a lo establecido en la Ley N° 11.575, artículo 36, letra c, que define al CRUCH como un organismo de coordinación de la labor universitaria de la nación. Se le asigna también la tarea de mejorar el rendimiento y calidad de la enseñanza universitaria a través de un trabajo propositivo.

En 1985, mediante el D.F. L. N° 2, se confirma que el Consejo de Rectores es una persona jurídica de derecho público, de administración autónoma con domicilio en la ciudad de Santiago. En esta norma se establece como preocupación especial de este organismo la confección anual de planes de coordinación de las investigaciones científicas y tecnológicas. Este Decreto dispone también que la Secretaría General de esta institución estará a cargo de la administración del servicio y deberá tener la organización que establezca el reglamento interno debidamente aprobado por el Consejo.

A través de los años, el rol del Consejo de Rectores se ha concretado en importantes contribuciones al ámbito universitario, tales como el establecimiento de un sistema de selección y admisión de alumnos a las universidades que lo conforman, mediante la creación de las Pruebas de Selección Universitaria, test estandarizado único en América Latina.

Adicionalmente, este Consejo ha hecho importantes aportes en la gestación de leyes relacionadas con la educación superior, como la dictación de la “Ley sobre Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior” (Ley N° 20.129) y la generación del “Sistema de Fondos Solidarios de Crédito Universitario” (Ley N° 19.287).

En la actualidad, el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas está integrado por los rectores de las veintisiete universidades estatales y no estatales con vocación pública del país y lo preside el Ministro(a) de Educación.

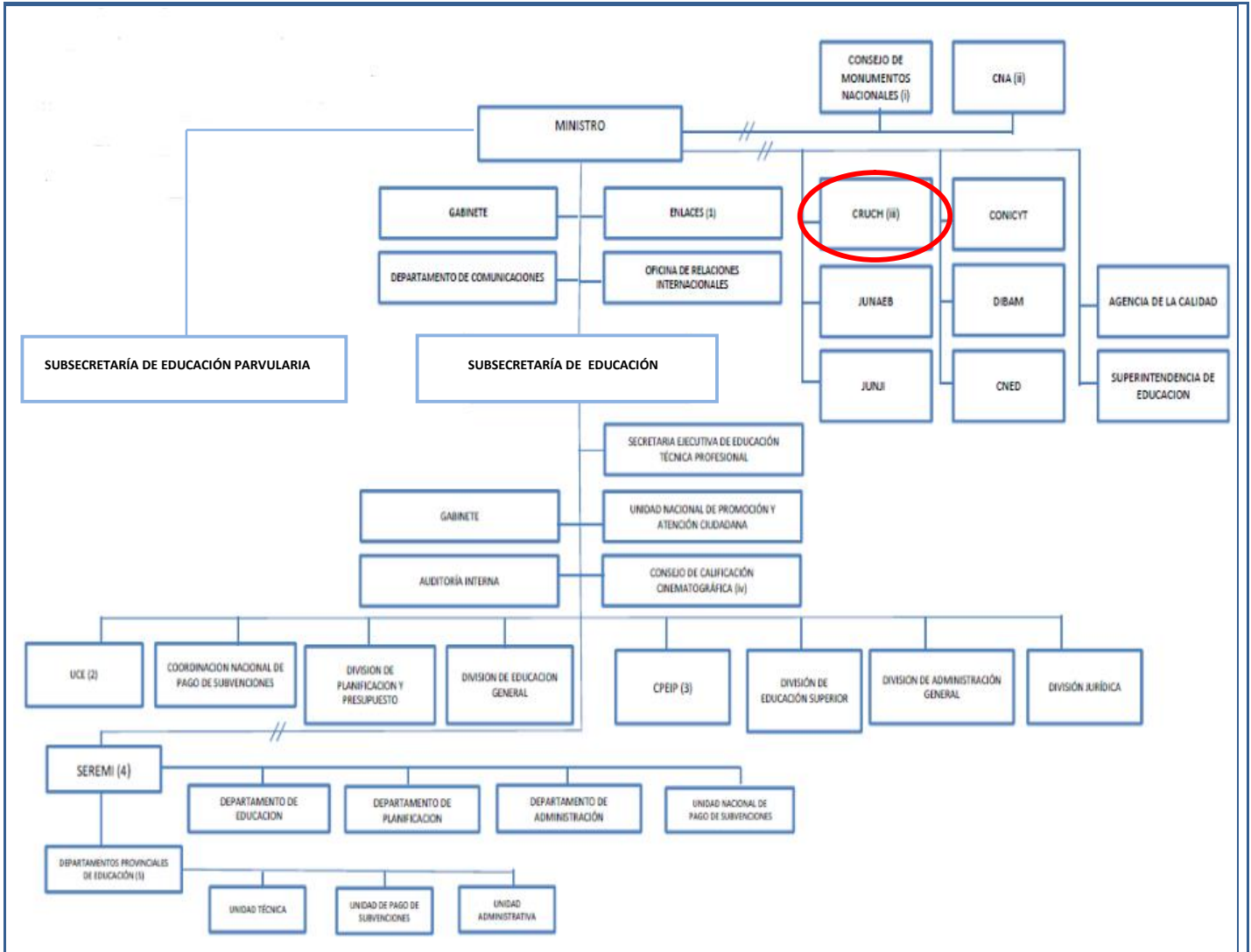
El/La Jefe/a de la División de Educación Superior, participa en las sesiones mensuales del Consejo de Rectores, en representación del Ministerio, transmitiendo e intercambiando en esta instancia la visión y directrices ministeriales respecto de las políticas públicas en materia de Educación Superior.

Por las materias de su competencia el Consejo de Rectores también debiese generar vínculos con CONICYT y CORFO.

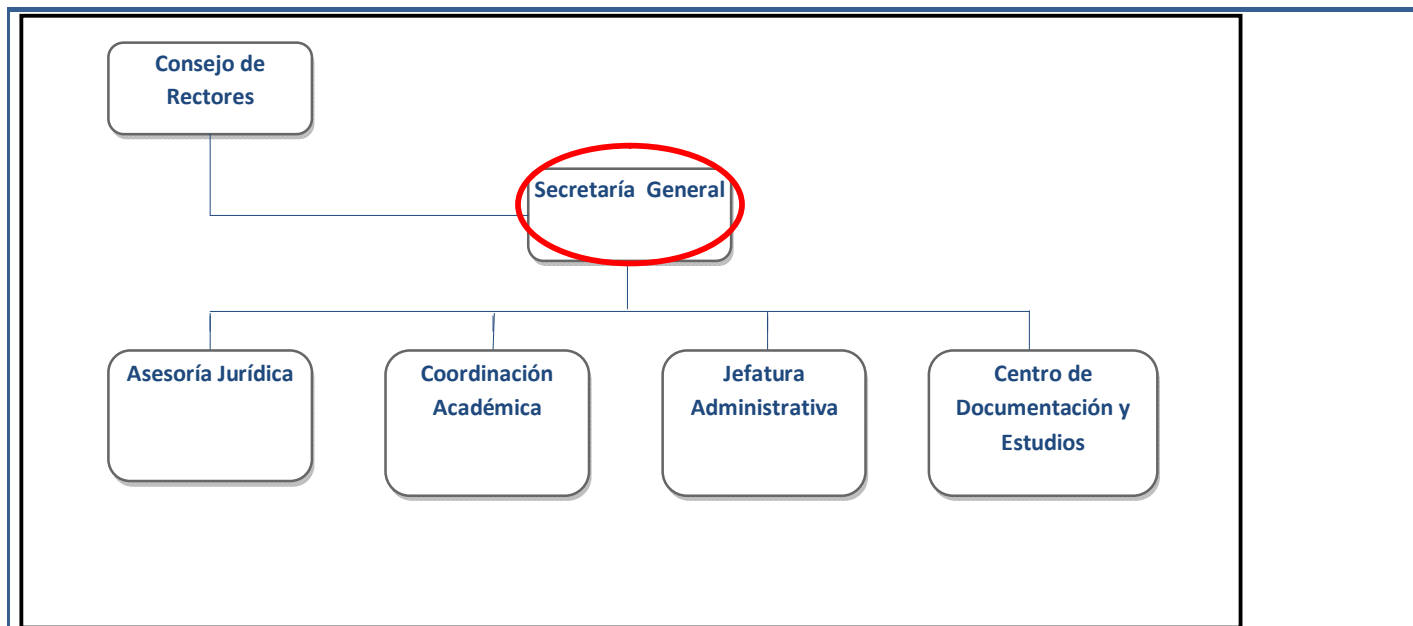
**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

Los desafíos principales para el Servicio en su contexto interno se vinculan con redefinir, a la luz de los cambios introducidos al Sistema por la nueva Ley de Educación Superior, los objetivos y prioridades institucionales, realizando los rediseños organizacionales necesarios para enfrentar de la mejor forma posible el nuevo escenario en el cual se espera que el Consejo cumpla su rol de asesor y formulador de propuestas en materia de políticas públicas, y coordine a las instituciones que lo integran, promoviendo la colaboración entre estas.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO



**ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**



El/La Secretario/a General del Consejo **internamente se relaciona** con la Jefatura administrativa, ello para los efectos de contratación de personal o cambios en situación contractual, definición y seguimiento de presupuesto del organismo, compras necesarias para el normal funcionamiento del Consejo, inventario de bienes muebles, mantención infraestructura, balance y registro contable.

Del mismo modo, cuenta con el apoyo del/de la asesor/a jurídico para efectos de revisión de contratos, preparación de actos administrativo, análisis de implicancias de las decisiones acordadas, así como para la elaboración de informes jurídicos y dar respuesta a recursos o eventuales acciones que se ejerzan contra el Consejo de Rectores.

Por su parte, la Coordinación académica apoya el funcionamiento de las distintas redes de colaboración conformadas al interior del Consejo, principalmente de Vicerrectores/as Académicos/as, Investigación y Relaciones Internacionales, labor en la que cuenta con el apoyo del Centro de Documentación y Estudios del Consejo, instancia responsable además de la elaboración del Compendio Estadístico.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	5
<b>Dotación de Planta</b>	1 (Jefe del Servicio)
<b>Dotación a Contrata</b>	4
<b>Personal a Honorarios</b>	10

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$658.181.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$5.335.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Consejo de Rectores tiene su sede en la ciudad de Santiago, sin embargo, se encuentra integrado por las 18 universidades estatales más las 9 universidades denominadas universidades públicas no estatales, las que se encuentran distribuidas a lo largo de todo el territorio nacional.

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

Los cargos del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas adscritos al sistema de Alta Dirección Pública, corresponde al siguiente:

- Secretario/a General Consejo de Rectores.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo el/la Secretario/a General del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ser el/la Jefe/a Administrativo/a del Servicio y rendir anualmente cuenta al Consejo de su gestión administrativa y financiera.
2. Conducir a los organismos de la Secretaría General: Asesoría Jurídica, Coordinación Académica, Jefatura Administrativa y Centro de Documentación, logrando eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.
3. Ser el/la Ministro/a de Fe del Consejo y, como tal, le corresponde asistir a las sesiones sin derecho a voto y certificar la autenticidad de todas las actuaciones o acuerdos que se adopten, debe velar por el efectivo cumplimiento de los acuerdos emanados del Consejo, así como despachar citaciones, coordinar aspectos logísticos y llevar los registros.
4. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y gastos del Consejo, como asimismo las memorias y balances.
5. Dirigir y/o asegurar la realización y publicación de estudios que permitan desarrollar análisis sobre el sistema de educación superior.
6. Establecer mecanismos de coordinación interna, tanto entre los intereses de los miembros del Consejo, como respecto del Ministerio de Educación, con el fin de lograr consensos y avances en materias propias del Consejo.

**3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fomentar el trabajo de las redes entre las universidades del Consejo de Rectores, en los ámbitos definidos como prioritarios y con instituciones extranjeras ligadas al área de educación superior, con el fin de promover la colaboración académica y fortalecer el desarrollo de la educación superior y del Consejo de Rectores.</p>	<p>1.1 El trabajo de las redes deberá tener como foco la innovación académica, el establecimiento de mecanismos institucionales de aseguramiento de la calidad, el fortalecimiento de la investigación y la internacionalización</p> <p>1.2 Desarrollar planes de acción con otros ministerios y servicios públicos que sean relevantes para la misión y funciones del Consejo.</p> <p>1.3 Establecer vínculos de colaboración con organismos afines al Consejo de Rectores de otros países o a nivel internacional.</p>
<p>2. Perfeccionar los mecanismos de coordinación con la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, así como con otras entidades públicas que mantienen estrecha vinculación con el Consejo de Rectores.</p>	<p>2.1 Desarrollar un plan de acción con la División de Educación Superior para la implementación de la nueva ley de educación superior en el ámbito de competencia de las universidades del Consejo de Rectores.</p>
<p>3. Contribuir al fortalecimiento del Consejo de Rectores como un actor relevante para el sistema de educación superior.</p>	<p>3.1 Propiciar y desarrollar espacios de reflexión y discusión acerca de los cambios institucionales que demanda la realidad actual del país y del sistema de educación superior.</p> <p>3.2 Desarrollar y publicar estudios relevantes para el sistema de educación superior.</p>
<p>4. Fortalecer y proyectar la actual estructura de la Secretaría General del</p>	<p>4.1 Potenciar el Centro de Documentación y Estudios.</p>



Consejo de Rectores.	4.2 Fortalecer el trabajo de la Coordinación Académica. 4.3 Evaluar y proponer ajustes en la estructura destinados a mejorar la calidad del trabajo de la Secretaría General, de cara a los cambios introducidos por la nueva ley de educación superior en el Sistema.
----------------------	---

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

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

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>1</sup>**

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 <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

## 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 en materia de educación superior y en las decisiones del entorno local y global, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, en función de las directrices emanadas del Consejo.</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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y/o gestión, en instituciones de educación superior o similares.</p> <p>Adicionalmente se valorará poseer experiencia en alguna de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas públicas educativas.</li> </ul> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de Dirección o Jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<b>20%</b>
<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. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> <p>Debe ser capaz de mediar, de ser necesario, entre los intereses de quienes forman parte del Consejo, con objeto de lograr los acuerdos necesarios para llevar adelante los planes y proyectos institucionales. Habilidad para dirigir el desarrollo de investigaciones y estudios del Consejo de Rectores que contribuyan al análisis del sistema de educación superior y a la correcta toma de decisiones.</p>	<b>20%</b>
<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.                      Habilidad para generar y fortalecer redes y alianzas estratégicas con instituciones extranjeras que permitan generar intercambio y aprendizajes en miras al fortalecimiento del sistema de educación superior y del Consejo de Rectores.</p>	<b>20%</b>
<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>Habilidad para captar el volumen de presupuesto y beneficios que se otorgan a la ciudadanía, evaluando el entorno de transformación social, política y cultural.</p>	<b>10%</b>
<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>	<b>10%</b>
<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, análisis de la realidad y estudios que permitan proponer iniciativas que produzcan un mejoramiento de resultados en educación superior.</p> <p>Debe ser capaz de detectar los asuntos en que hay consenso de manera que logre avances en ellos, pese a la falta de consenso en otros.</p>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 AMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	5
<b>Presupuesto que administra</b>	\$647.438.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Secretario/a General, de conformidad a la normativa vigente, está compuesto por :

- Asesoría Jurídica: Elaborar los informes, estudios y proyectos que el/la Secretario/a General le asigne; llevar los registros de leyes y reglamentos sobre Educación Superior; mantener las relaciones de la Secretaría General con los organismos nacionales en que el Consejo tenga representación y con los de carácter internacional, a que esté adscrito o con los cuales se vincule; y realizar las demás tareas que le encomiende el Secretario General.
- Coordinación Académica: Tendrá a su cargo las relaciones con las universidades integradas al Consejo y con los organismos nacionales de Educación Superior; realizará los estudios e informes correspondientes a materias docentes, de investigación y extensión; llevará los registros estadísticos y preparará las publicaciones que determine la ley o acuerde el Consejo; y realizará estudios sobre necesidades nacionales de profesionales y técnicos.
- Jefatura Administrativa: Ejercerá la gestión contable del Servicio; llevará los registros y antecedentes del personal, ejercerá el control y tuición del personal auxiliar; llevará el inventario de los bienes muebles y velará por la conservación y mantenimiento de los recintos en que funciona el Consejo.
- Centro de Documentación: Organismo técnico encargado de la recopilación y registro de las publicaciones y documentos, tanto nacionales como extranjeros e internacionales, relativos a la Educación Superior, para proporcionar información al respecto a la Secretaría General, a las instituciones vinculadas al Consejo y al público que lo solicite. Estará bajo la vigilancia de la Coordinación Académica.

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

El/La Secretario/a General del CRUCH, establece relaciones con los siguientes clientes internos:

1. Ministro/a de Educación, Presidente/a del Consejo.
2. Rectores miembros del Consejo y, a través de ellos, sus respectivas universidades, a saber:
  - Universidad de Chile.
  - Pontificia Universidad Católica de Chile.
  - Universidad de Concepción.

- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
  - Universidad Técnica Federico Santa María.
  - Universidad de Santiago de Chile.
  - Universidad Austral de Chile.
  - Universidad Católica del Norte.
  - Universidad de Valparaíso.
  - Universidad de Antofagasta.
  - Universidad de La Serena.
  - Universidad del Bío Bío.
  - Universidad de La Frontera.
  - Universidad de Magallanes.
  - Universidad de Talca.
  - Universidad de Atacama.
  - Universidad de Tarapacá.
  - Universidad Arturo Prat.
  - Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
  - Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.
  - Universidad Tecnológica Metropolitana.
  - Universidad de Los Lagos.
  - Universidad Católica del Maule.
  - Universidad Católica de la Santísima Concepción.
  - Universidad Católica de Temuco.
3. Comités de trabajo conformados por el Consejo.

Adicionalmente a lo descrito anteriormente, deberá relacionarse con los otros actores externos tales como:

1. Ministerio de Educación, División de Educación Superior.
2. Ministerio de Hacienda – Dipres.
3. Contraloría General de la República.
4. Ministerio de Relaciones Exteriores.
5. Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología.
6. Ministerio de Economía (División de Innovación, Corfo).
7. Programa Becas Chile.
8. Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad.
9. Consejo Nacional de Educación.

Además, el Consejo se relaciona y designa representantes en las siguientes entidades:

1. Comisión Nacional de Acreditación.
2. Editorial Jurídica de Chile.
3. Comisión Técnica de Invalidez.
4. Comisión Especial para el Reconocimiento de Títulos/Grados del Extranjero.
5. Consejo Nacional del Libro y la Lectura.
6. Consejo de Calificación Cinematográfica.
7. Comisión Chilena de Energía Nuclear.
8. Convención para la Conservación de los Recursos Vivos Marinos Antárticos (CCRVMA).
9. Comisión Nacional de Estadísticas.
10. Comité Nacional del Codex Alimentarius.
11. Comité Metro-Arte.
12. Comisión Asesora Presidencial Agencia Chilena del Espacio.
13. Consejo Nacional de Licitaciones de Defensa Penal Pública.
14. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
15. Comisión Nacional de Acuicultura.
16. Comisión Asesora de Actualización del Reglamento Sanitario de los Alimentos.
17. Consejo de Administración del Fondo Concursable Destinado al Financiamiento de Iniciativas de las Asociaciones de Consumidores.
18. Comité de Clasificación de Especies Silvestres.
19. Comité Consultivo del Sistema Nacional de Acreditación del Instituto Nacional de Normalización.

#### 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.864.000.-** 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 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.989.481.-	\$1.195.792.-	\$4.185.273.-	\$ 3.489.685.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.071.498.-	\$1.628.599.-	\$5.700.097.-	\$4.656.099.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.878.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.976.133.-	\$1.190.453.-	\$4.166.586.-	\$3.475.296.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.058.150.-	\$1.623.260.-	\$5.681.410.-	\$4.641.710.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.864.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

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

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