

**SUBDIRECTOR/A NACIONAL TEMUCO
CORPORACIÓN NACIONAL DE DESARROLLO INDÍGENA – CONADI
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de la Araucanía,
Temuco

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

El/la Subdirector/a Nacional de la CONADI, de acuerdo a las normativas y legislación vigente, le corresponde contribuir a proteger y promover los derechos de los pueblos indígenas; coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural, impulsando su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios y usuarias, orientando y ejecutando descentralizadamente la acción de la Corporación a favor de las personas, agrupaciones y comunidades indígenas dentro de su respectivo ámbito territorial.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-08-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Jorge Torres

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

*Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Corporación Nacional de Desarrollo indígena orienta su trabajo a los 9 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253, coordinando las políticas públicas de los pueblos indígenas que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

Misión

Promover, coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural y de impulsar su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios y usuarias.

Objetivos Estratégicos

- Incrementar la participación de la población indígena en los procesos de formulación de políticas públicas, medidas legislativas y/o administrativas que les afecten directamente, a través de instancias de diálogo, consultas e información masiva, para fomentar una mejor institucionalidad y oferta pública.
- Incrementar el aprendizaje de las lenguas y las culturas originarias en niños y jóvenes indígenas, a través de la educación formal y la práctica de enseñanza tradicional, para fomentar la identidad de los pueblos indígenas.
- Reducir el déficit de activos productivos (tierras y aguas) en el mundo indígena rural, perfeccionando la política de tierras y aguas mediante la incorporación de instrumentos de apoyo a la formación de capital humano y emprendimiento productivo.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias y organizaciones indígenas urbanas, mediante la implementación de instrumentos que mejoren el acceso al crédito y/o subsidios orientados, preferentemente, al desarrollo productivo, comercial y sociocultural.
- Aumentar las oportunidades para el desarrollo integral de familias, comunidades y organizaciones indígenas rurales, mediante la implementación de instrumentos y/o subsidios que fomenten la producción, acceso a mercados y cadenas de valor, como el desarrollo sociocultural y organizacional.
- Disminuir los tiempos de atención y trámite de la población indígena, a través de la mejora e innovación de procesos, productos y tecnología disponibles en los espacios de atención del servicio.

Productos Estratégicos.

- Registro y desarrollo de política indígena.
- Sistema de información de la realidad indígena, diseño de política pública y programas de desarrollo para los pueblos indígenas y sus territorios.
- Coordinación intersectorial y promoción de derechos de los pueblos originarios.

- Coordinación intersectorial, territorial y complementariedad para el accionar del Estado con pertinencia cultural, para promover los derechos y el patrimonio indígena.
- Programas, subsidios y servicios para comunidades, familias y personas de pueblos indígenas.
- Ejecución de programas, subsidios y financiamiento de iniciativas para Comunidades y familias de pueblos originarios rurales y urbanas.

Usuarios Estratégicos

Personas indígenas y sus organizaciones de los 9 pueblos reconocidas por la Ley N° 19.253.

- Aymara
- Atacameña
- Colla
- Quechua
- Rapa-Nui
- Mapuche
- Yámana
- Kawashkar
- Diaguita

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

- Mejorar las condiciones de vida y apoyar la economía y productividad de los pueblos indígenas.
- Proteger las prácticas culturales y medicina ancestral de los pueblos indígenas.
- Consolidar la libre manifestación de las creencias y espiritualidad de los pueblos indígenas.
- Promover mejores y más amplios espacios de participación política, social y cultural de los pueblos indígenas.
- Apoyar técnicamente la realización de las consultas indígenas que sean requeridas bajo el alero del D.S. 66 del Ministerio de Desarrollo Social.
- Establecer instrumentos de apoyo a las ADI para establecer un funcionamiento permanente.
- Cumplir el proceso de restitución de tierras indígenas, generando instrumentos de apoyo productivo en colaboración con otras instituciones relacionadas a la materia.
- Proporcionar los recursos para proteger los derechos de los Pueblos sobre sus tierras y recursos ancestrales.
- Estudiar la situación de las tierras fiscales que ocupan los Pueblos Indígenas y cuyo traspaso está aún pendiente.
- Introducir transversalmente la dimensión indígena en las políticas públicas.
- Impulsar una política efectiva respecto de los indígenas urbanos.
- Desarrollar programas que mejoren y fortalezcan las capacidades productivas de los pueblos indígenas.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, CONADI, creada el año 1994 por la Ley N°19.253 que Establece Normas Sobre Protección Fomento y Desarrollo de los Indígenas, es una institución descentralizada, sometida a la supervigilancia del Ministerio de Desarrollo Social.

La población indígena del país es de 1.585.680 personas correspondiente al 9,03% porcentaje respecto de la población total, siendo un 24,69% población rural y 75,31% población urbana.

El cargo del Subdirector/a Nacional Temuco requiere de una constante coordinación interinstitucional, dado que las demandas de la población indígena son transversales a competencias de otros servicios públicos, pero que de igual manera son canalizadas a través de la CONADI, y en ese sentido debe mantener una interlocución con Intendentes/as, Subsecretarios/as, Jefes/as de Servicios y Parlamentarios/as.

Al ser un servicio público localizado en la Araucanía, mantiene una constante atención de los medios de prensa regionales sobre la Subdirección Nacional, debiendo mantener un adecuado manejo con los medios de comunicación, tanto regional como nacional.

Durante el último tiempo, la institución ha trabajado en mejorar procesos internos que han sido observados por diversas auditorías internas, ministeriales y de Contraloría, tanto en sus licitaciones como concursos públicos. Dentro de ese trabajo, lo más importante ha sido la consolidación del concurso de tierras para indígenas (20a), mejorando los procesos de cruce de datos con Registro Civil, Registro Social de hogares y Servicio de Impuestos Internos; además, se ha externalizado el proceso de revisión de antecedentes de los postulantes con el fin de no sobrecargar a otras unidades de la Corporación y disminuir los tiempos de espera en la ejecución del mencionado concurso.

Además, desde el año 2015 la Contraloría Regional de la República ha tomado razón de las compras por restitución territorial (20b) con montos por sobre las 5.000 UTM, velando por un adecuado proceso administrativo de compra de inmuebles a favor de comunidades indígenas. En ambos procesos existe una alta demanda que es necesario planificar según los criterios indicados en el D.S. 395 y en las diversas glosas presupuestarias que puedan existir en los presupuestos de la Corporación, tanto en el ejercicio presupuestario actual como en eventuales modificaciones en leyes presupuestarias sucesivas.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El/la Subdirectora/a Nacional Temuco se relaciona con los Directores Regionales de Cañete, Valdivia y Osorno, de quienes dependen las Direcciones Regionales del sur del país respectivamente. Si bien existen niveles jerárquicos distintos en los cargos mencionados con anterioridad, en la práctica cada una de las jefaturas indicadas funcionan con un mayor grado de horizontalidad, siendo el/la Subdirectora/a Nacional Temuco el/la encargado/a de dar las directrices.

El/la Subdirector/a Nacional Temuco tendrá un equipo de trabajo asesor compuesto por un Gabinete, del cual depende el equipo de comunicaciones y la unidad de participación ciudadana, y de la plataforma de Ley del Lobby; sumado a lo anterior están las unidades de Soporte como el Departamento de Administración y Finanzas, Unidad Jurídica, Unidad de Planificación y Control de Gestión, SITI, Registro de Comunidades y Asociaciones Indígenas, la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias, Registro Público de Tierras, Oficina Técnica, Oficina de Conciliación.

La CONADI cuenta con el Fondo de Tierras y Aguas, el Fondo de Desarrollo Indígena y el Fondo de Cultura y Educación, los cuales tienen diversos programas ejecutables a través de concursos públicos, asignaciones con instituciones privadas y convenios con instituciones públicas. Además, existe el programa Chile

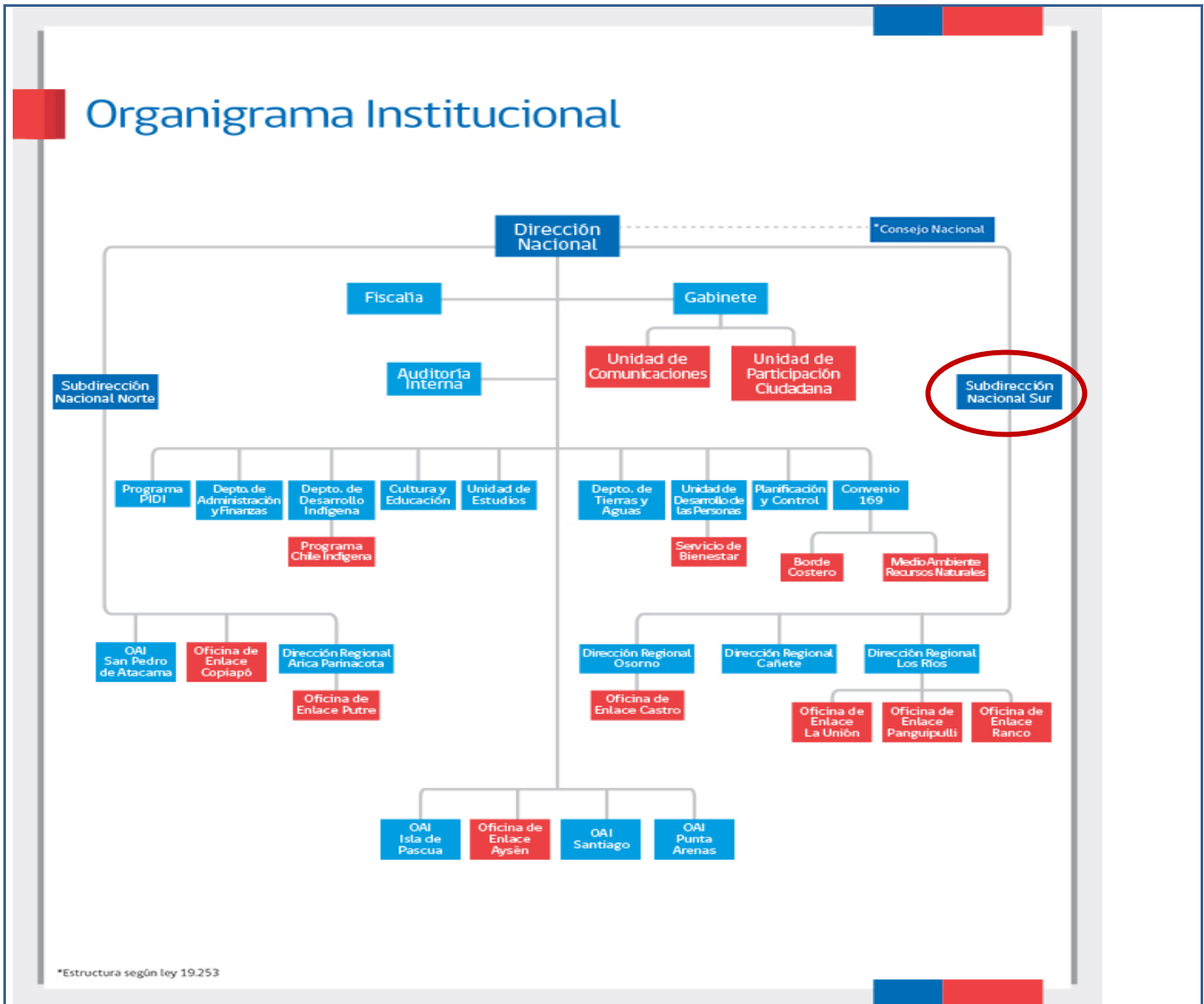
indígena con una inversión planificada hasta el año 2018, el cual tiene inversión en las regiones de la Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

Existe un Consejo Nacional de la CONADI, presidido por el/la Director/a Nacional, y compuesto por tres Consejeros Nacionales Indígenas designados por el Presidente de la República, cinco representantes de Subsecretarías de los siguientes Ministerios; Secretaría General de Gobierno, Ministerio de Desarrollo Social, Bienes Nacionales, Agricultura y Educación, y ocho representantes indígenas; cuatro Mapuche, un Aymara, un Atacameño, un Rapa Nui y un representante indígena con domicilio en el área urbana.

El Fiscal de la Corporación actúa como Ministro de Fe del Consejo Nacional.

En CONADI existen una Asociación Nacional de Funcionarios de CONADI (ANFUCO) con representación nacional, y la Asociación de Funcionarios de CONADI del Norte (ACONORTE) con presencia en Iquique y Arica.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Subdirector/a Nacional Temuco son los siguientes:

- Director Nacional CONADI
- Fiscal Nacional
- Director/a Regionales
- Jefes de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Jefe de Gabinete Director Nacional
- Encargados de Unidades y Jefes de Departamentos de la Dirección Nacional de CONADI
- Encargado Unidad de Tierras y Aguas
- Encargado Unidad de Desarrollo
- Encargado Unidad de Cultura y Educación
- Coordinador de Programas y Planificación
- Encargado OIRS
- Encargado Unidad de Gobierno Transparente
- Encargado/a Registro Público de Tierras Indígenas
- Encargado Unidad de Administración y Finanzas
- Encargado Unidad Jurídica
- Encargado/a Programa de Defensa Jurídica

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	461
Dotación de Planta	35
Dotación a Contrata	426
Personal a Honorarios	85

2.6.2 P2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 30.828.044.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 124.402.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, está compuesto por el Nivel Central con sede en la ciudad de Temuco, en el que se encuentra la Dirección Nacional.

También cuenta con 2 Subdirecciones; La Subdirección Nacional Iquique ubicada en la región de Tarapacá, de la cual depende la dirección regional de Arica y Parinacota y la oficina de asuntos indígenas de San Pedro de Atacama; y la Subdirección Nacional Temuco, ubicada en la región de la Araucanía, de la cual depende la Dirección Regional de Cañete, Valdivia y Osorno. Asimismo, cuenta con Oficinas de Asuntos Indígenas ubicadas en Calama, Santiago, Isla de Pascua y Punta Arenas.

Para las regiones en las cuales no existe cobertura mediante las unidades operativas mencionadas anteriormente, se han creado oficinas de enlace, en Copiapó y Coyhaique, las cuales se encargan de coordinar la inversión, y en el Maule y Coquimbo existe una atención del programa de información de derechos indígenas (PIDI).

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

I Nivel Jerárquico

- Director Nacional

II Nivel Jerárquico

- Fiscal
- Subdirectores Nacionales (Temuco – Iquique)
- Directores Regionales (Cañete, Osorno, Arica y Valdivia)

Total: 08 cargos

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector Nacional Temuco, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fijar, con acuerdo del Director/a Nacional, la organización interna del Servicio y las demás funciones y atribuciones correspondientes a los cargos, así como los departamentos y demás dependencias.
2. Elaborar, ejecutar y controlar el presupuesto anual de la Subdirección Nacional Temuco para su sanción por el Director/a Nacional.
3. Informar al Director/a Nacional/a sobre la marcha de las actividades de la Subdirección Nacional Temuco y someter a su consideración los planes y proyectos específicos.
4. Desempeñar las demás funciones generales o específicas necesarias para el logro de los objetivos de la Subdirección Nacional Temuco.
5. Atender las contingencias y conflictos en donde tenga facultades resolutorias o bien en las que la jefatura superior le instruya.
6. Mantener una adecuada interlocución con los clientes internos y externos de la Subdirección Nacional Temuco.
7. Liderar el equipo de trabajo de la Subdirección, velando por la implementación de la política de gestión de personas institucional.
8. Desempeñar las demás funciones que la Ley 19.253 le encomiende. Artículo N°45 Ley Indígena 19.253.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Ejecutar los programas económicos de los pueblos indígenas considerando aspectos pertinentes a las realidades socioculturales y productivas en el cual se enmarquen los distintos pueblos.</p>	<p>1.1. Ejecutar el concurso integral de predios adquiridos corrigiendo las debilidades encontradas durante su pilotaje. 1.2. Ejecutar los proyectos alineados a los objetivos productivos del territorio. 1.3. Ejecutar los proyectos de negocios financiados a emprendedores y microempresarios indígenas urbanos. 1.4. Ejecutar los programas destinadas a familias indígenas de riego y/o drenaje.</p>
<p>2. Cumplir el proceso de restitución de tierras indígenas, generando instrumentos de apoyo productivo en colaboración con otras instituciones relacionadas a la materia.</p>	<p>2.1. Consolidar como un proceso permanente la planificación predial previa a la compra, mejorando las debilidades encontradas durante el proceso de pilotaje. 2.2. Coordinar con otras instituciones gubernamentales la generación de un plan de trabajo que incluya focalización en las inversiones, que permita dar apoyo productivo y habitabilidad de los predios adquiridos por CONADI. 2.3. Promover y aplicar la digitalización de los procesos administrativos de restitución territorial, utilizando el sistema de gestión para tales efectos.</p>
<p>3. Promover más y mejores espacios de participación política, social y cultural de los pueblos indígenas, en virtud de las demandas mencionadas tanto en el Proceso Constituyente Indígena como en la Consulta Indígena del Anteproyecto de ley constitucional.</p>	<p>3.1. Implementar los programas de capacitación existentes en la corporación y financiar iniciativas públicas y/o privadas, para apoyar la generación de competencias políticas y sociales en liderazgos indígenas de diversas organizaciones territoriales. 3.2. Planificar y ejecutar la creación de institutos culturales indígenas mediante el apoyo financiero y técnico, a través del fondo de Cultura y Educación de la CONADI. 3.3. Fortalecer espacios de autodeterminación definidos por los mismos pueblos mediante el apoyo técnico y/o financiero para la generación de actividades participativas y apalancamiento de recursos públicos y/o privados.</p>

<p>4. Fortalecer la política indígena urbana de acuerdo a los requerimientos del Consejo Nacional de CONADI.</p>	<p>4.1. Efectuar un diagnostico basado en la información secundaria proporcionada por estudios sobre la política indígena Urbana realizado tanto por la Corporación como por otras instituciones.</p> <p>4.2. Generar espacios de discusión participativa para el diseño de una política urbana conforme a lo establecido en el Convenio 169.</p>
<p>5. Propender al desarrollo laboral de las personas a su cargo, mejorando y/o potenciando las competencias profesionales y promoviendo ambientes laborales saludables.</p>	<p>5.1 Asegurar el levantamiento de necesidades de capacitación de su equipo a cargo, en temáticas de su competencia.</p>

4 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social y/o económico, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de comunidades y pueblos originarios.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas, privadas o no gubernamentales.</p>	15%
<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>	20%
<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>	15%
<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>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	110
Presupuesto que administra	\$ 41.910.761.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Subdirector/a Nacional está compuesto por los siguientes cargos:

- Director Regional Cañete
- Director/a Regional Valdivia
- Director/a Regional Osorno
- Jefes de Unidades: Tierras y Aguas, Desarrollo, Cultura y Educación, Jurídica, Administración y Finanzas, Gobierno Transparente, Registro Público de Tierras Indígenas.
- 5 Abogados Programa de Defensa Jurídica.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Subdirector/a Nacional Temuco, se relacionará con:

Clientes Internos:

- Directores o Directoras Regionales
- Jefes de Oficinas de Asuntos Indígenas
- Consejeros y consejeras Nacional de la CONADI
- Asociación de Funcionarios
- Jefaturas de Departamentos

Clientes Externos:

- Ministerio de Desarrollo Social
- Intendencias Regionales
- Servicios Públicos Regionales
- Organizaciones, comunidades, familias y personas indígenas provenientes de ámbitos urbanos y rurales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática indígena.
- Personas indígenas y sus organizaciones de los 9 pueblos indígenas reconocidos por la Ley N° 19.253.

Otros actores claves:

- Parlamentarios
- Medios de comunicación
- Gremios

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 **31%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.932.000.-** 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 31%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.081.567.-	\$955.286.-	\$4.036.853.-	\$3.366.269.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.417.913.-	\$1.679.553.-	\$7.097.466.-	\$5.670.729.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.134.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.067.419.-	\$950.900.-	\$4.018.319.-	\$3.351.998.-
	Meses con asignación de modernización estímulos: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.792.955.-	\$1.485.816.-	\$6.278.771.-	\$5.092.547.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.932.000.-

***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, 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 y 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 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 desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N° 21.713, de 2014, y N° 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.