

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Coquimbo

I. EL CARGO

1.1
MISIÓN DEL
CARGO

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

1.2
REQUISITOS
LEGALES

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

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

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Don Jaime Bellolio

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

Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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

Misión Institucional: Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas, planes, programas e iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, en el marco de estrategias de desarrollo territorial inclusivo.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, desde un enfoque de inclusión social y derecho, en nuestro rol de referentes técnicos, mediante estrategias de comunicación, educación y concientización.
- Gestionar la incorporación de la variable discapacidad en políticas públicas, planes, programas, iniciativas, proyectos y estrategias de desarrollo inclusivo, a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada para las personas con discapacidad.
- Promover y proteger el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación, mediante adecuaciones al ordenamiento jurídico en concordancia con el enfoque de derechos humanos, seguimiento de los tratados y compromisos internacionales y asesorías jurídicas por vulneración de derechos.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, favoreciendo el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución y evaluación de planes, programas, iniciativas y proyectos que promuevan los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Generar, desarrollar y actualizar información sobre discapacidad que permitan contar con un diagnóstico de la realidad nacional que permita la pertinencia y eficacia en el desarrollo de las políticas públicas, planes nacionales, programas, e iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias..
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de nuestros bienes y servicios para las personas con discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Productos Estratégicos:

- Información para políticas, planes, iniciativas, programas y estrategias de inclusión social.
- Coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- Estrategias de inclusión social para las personas con discapacidad
- Estrategias de inclusión para la modificación de contextos institucionales que favorezca el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.

Clientes:

- Personas con discapacidad (PcD) y sus familias.
- Organizaciones de y para personas con discapacidad.
- Organismos públicos y Servicios Públicos.
- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Congreso Nacional.
- Sociedad Civil.
- Empresas en el territorio nacional.
- Poder Judicial.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

- Generar estrategias que fomenten el trabajo intersectorial con apoyo del Gobierno Regional, a fin de desarrollar planes, programas y proyectos en materia de discapacidad con preminencia en mayores estándares de eficacia.
- Fomentar estrategias regionales que incentiven y fortalezcan la asociatividad de las organizaciones de la sociedad civil que trabajen en torno a la discapacidad y o que representen a las personas con discapacidad.
- Promover un cambio cultural regional que permita terminar con los estereotipos y permitir que la sociedad incorpore los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional de la Discapacidad es el sucesor y continuador legal del Fondo Nacional de la Discapacidad, y fue creado como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, a partir de la promulgación de la Ley N°20.422, en febrero de 2010. Con esta nueva ley se suscribe y ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, la cual impuso el desafío de adecuar progresivamente la legislación interna y la institucionalidad pública a los estándares definidos en dicha Convención.

El accionar de SENADIS se funda en los siguientes principios: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. SENADIS posee un conjunto de objetivos o lineamientos estratégicos para cumplir eficazmente con su quehacer institucional, adquiriendo el compromiso de apoyar y orientar a las personas con discapacidad y sus familias, las organizaciones de y para personas con discapacidad, los organismos públicos y las instituciones privadas con y sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad, los medios de comunicación, los líderes de opinión, las universidades y la sociedad civil en su conjunto.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

El énfasis primordial del Servicio Nacional de la Discapacidad se centra, por un lado, en la coordinación del conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyen directa o indirectamente a la misión institucional, y por otra, en el fortalecimiento de las políticas públicas para las personas con discapacidad, que contempla la propuesta de la elaboración y coordinación del Plan de Acción para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, y otros planes, programas y proyectos.

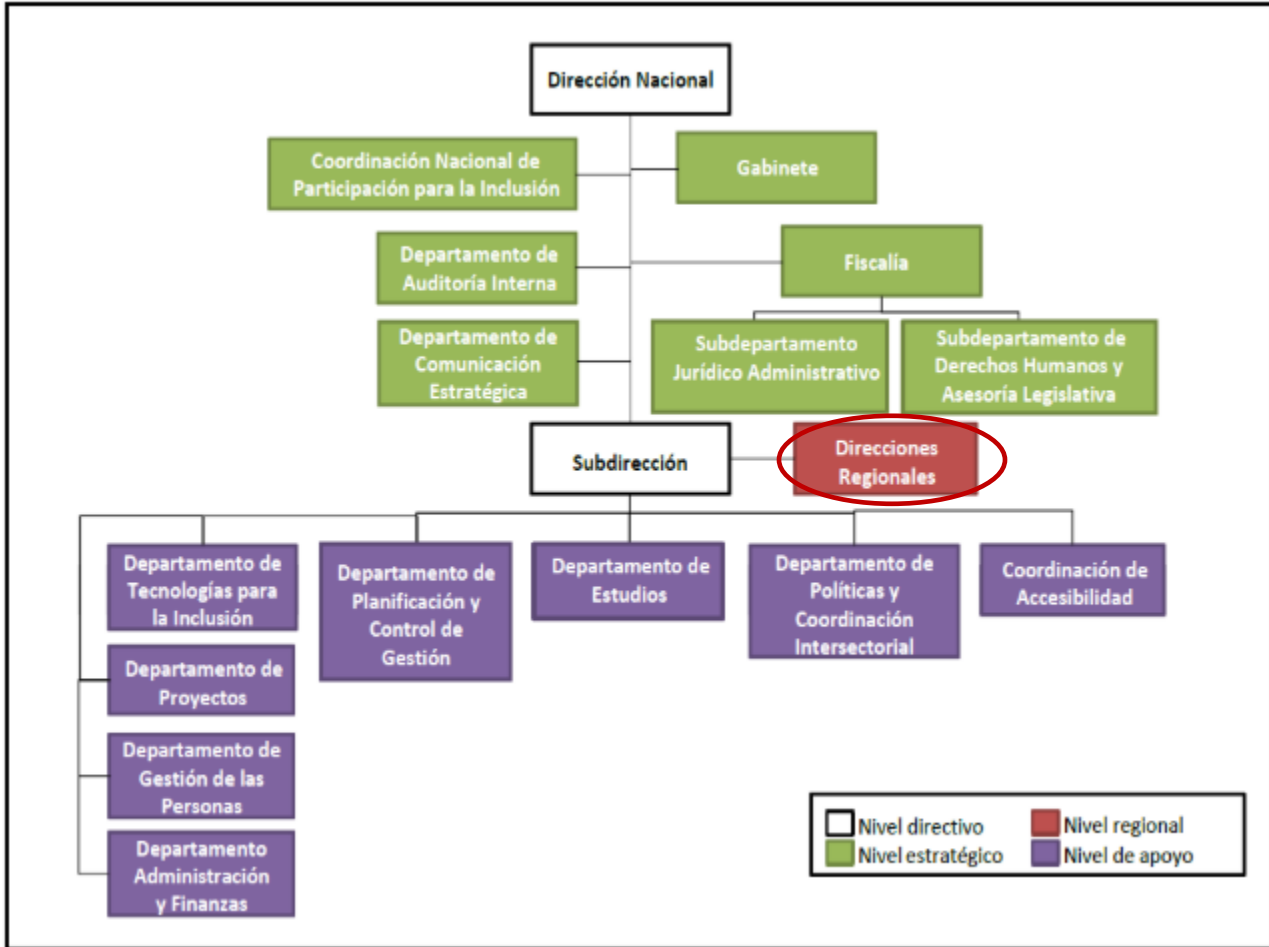
El Servicio tiene un rol de difusión y sensibilización permanente tanto a su población objetivo, sobre los derechos que disponen como a la sociedad civil, a objeto de obtener una plena inclusión social, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

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

Esto se suma a los desafíos que el gobierno ha planteado en materias de discapacidad y protección social y que deben ser asumidos por esta institución.

Con la finalidad de dar cumplimiento a las prioridades que en el ámbito de la discapacidad han sido definidas en el Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, como asimismo, a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y en la Ley N°20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, de 2010, el Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS, contará con un proceso de planificación estratégica que permitirá enfrentar estos desafíos establecidos en el programa de gobierno y apoyar el proceso de toma de decisiones en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer el Servicio para adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que provee.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|---|
| Dotación Total (planta y contrata) | 185 Funcionarios/as. |
| Dotación de Planta | 18 Funcionarios/as de Planta, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública. |
| Dotación a Contrata | 170 funcionarios y funcionarias regidos/as por el Código del Trabajo. |
| Personal a Honorarios | 14 funcionarios/as a honorarios, correspondiente a Intérpretes en Lengua de señas y asesoría en el Nivel Central. |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| Presupuesto Corriente | \$19.219.270.000.- |
| Presupuesto de Inversión | 0 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio cuenta con un nivel central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

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

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

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

Total: 18 cargos

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y organizar la Dirección Regional, ejecutando las políticas fijadas por el Servicio en la respectiva región, de acuerdo a las directrices que se impartan desde la Dirección Nacional.
2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a las personas con discapacidad, realizados por los distintos organismos del Estado a nivel regional.
3. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, para desarrollar acciones que fomenten la plena inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.), a nivel regional.
4. Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.
5. Supervisar el correcto desempeño de las funciones del servicio en la región, de acuerdo a las normas e instrucciones impartidas por el Director Nacional, asegurando la continuidad operacional del Servicio en la Región y ejercer las demás atribuciones y funciones que el Director Nacional le delegue o que las leyes le asignen.
6. Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, velando por el correcto uso y resguardo de los mismos, además de asegurar la prolongación de su vida útil cumpliendo con las mantenciones preventivas establecidas para cada uno de los bienes de acuerdo a sus características. Dar cuenta anualmente del estado de los bienes y recursos administrados.
7. Celebrar los actos y contratos que sean necesarios para el buen funcionamiento del servicio en la respectiva región, de acuerdo a las normas e instrucciones que impartan el Director Nacional.

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|---|
| 1. Contribuir al aumento de la participación de las personas con discapacidad en el mundo privado y público a través de la puesta en marcha de la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad. | 1.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo para difusión de la ley de inclusión laboral para personas con discapacidad en la sociedad civil, empresas y servicios públicos. |
| 2. Relevar a nivel regional la temática de la discapacidad, estableciendo estrategias de acción local para la ejecución, promoción y difusión de los programas implementados por SENADIS. | 2.1 Elaborar un informe de diagnóstico local respecto a la oferta programática de SENADIS y su impacto real en la región. 2.2 Implementar una estrategia de promoción y difusión de la oferta programática para el nivel regional, que permita el seguimiento de las acciones comprometidas. |
| 3. Fortalecer la Defensoría de Derechos, desarrollando acciones que faciliten el acceso a la justicia de las personas con discapacidad de la región. | 3.1 Gestionar convenios de promoción en la Defensoría de Derechos entre la Dirección Regional y los establecimientos de educación superior presentes en la región, que cuenten con carreras del área de las ciencias jurídicas y/o Ciencias Sociales. |
| 4. Contribuir territorialmente con la elaboración del primer Plan de Certificación Nacional de la Discapacidad de Chile. | 4.1 Gestionar acuerdos de colaboración con entidades privadas, organizaciones y fundaciones que contribuyan en el proceso de certificación y registro de personas con discapacidad. |

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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> | <p>10%</p> |
| <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, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de discapacidad o Derechos Humanos.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</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>20%</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>10%</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 | 3 funcionarios/as |
| Presupuesto que administra | \$607.755.000.- |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Dirección Regional del Servicio Nacional de la Discapacidad está actualmente compuesto por 4 funcionarios:

- 02 Profesionales.
- 01 Administrativo/a o Secretaria/o Técnico de Atención Ciudadana.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

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

Clientes Externos:

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

Otros actores claves:

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

RENTA

El cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.241.627.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$486.244.-** y que totaliza **\$3.727.871.-**

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

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

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 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.
- El cargo se rige por el título VI de la Ley Nº 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley Nº 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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