

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Atacama

## **I. INFORMACIÓN GENERAL DEL 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

### **1.3 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.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de discapacidad o Derechos Humanos.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-11-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda

\*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, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**1.4  
ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

|  |                   |
|--|-------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 3 funcionarios/as |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | Ninguno           |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$404.950.000.-   |

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1  
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 imparta el Director Nacional.

## 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

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

## 2.3 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:**

- Personas con discapacidad y sus familias
- Organizaciones de y para personas con Discapacidad
- Organismos Públicos y Servicios Públicos
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social.
- 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, de y para personas con discapacidad
- Empresas en el territorio nacional
- Poder Judicial
- Consejos Consultivos Regionales.

### **Otros actores claves:**

- Medios de comunicación regionales.

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

| DESAFÍOS   | LINEAMIENTOS   |
|--|--|
| <p><b>1.</b> Contribuir al desarrollo regional inclusivo, mediante acciones de asesoramiento técnico a los municipios en materia de inclusión laboral.</p>   | <p><b>1.1</b> Diseñar e implementar un plan de trabajo para asesorar en materia de procesos de reclutamiento, selección y adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, a fin de incentivar su inclusión al municipio, conforme el marco normativo vigente, en la Región.</p>   |
| <p><b>2.</b> Fomentar estrategias de asociatividad entre organizaciones de y para personas con discapacidad para propiciar vínculos de colaboración para la creación de redes de apoyo para su plena inclusión y participación social.</p>   | <p><b>2.1</b> Elaborar metodología regional para fomentar estrategias de asociatividad entre organizaciones de y para personas con discapacidad de la Región.</p> <p><b>2.2</b> Gestionar las acciones contenidas en la estrategia de asociatividad regional, a fin de incentivar la creación de redes de apoyo entre organizaciones de y para personas con discapacidad.</p>                      |
| <p><b>3.</b> Impulsar estrategias de coordinación intersectorial con instituciones públicas de sectores prioritarios de la región, a fin de desarrollar acciones que promuevan la eliminación de barreras y mejores las condiciones de contexto en los distintos niveles educacionales existentes a ser priorizados regionalmente.</p> | <p><b>3.1</b> Elaborar plan regional para impulsar la coordinación y cooperación intersectorial para los distintos niveles educacionales, que contenga definición de acciones a ejecutar regionalmente.</p> <p><b>3.2</b> Ejecutar las acciones contenidas en el plan regional para impulsar la coordinación y cooperación intersectorial para los distintos niveles educacionales existentes.</p> |
| <p><b>4.</b> Desarrollar acciones de promoción de derechos de las personas con discapacidad, a objeto de contribuir a concientizar interdisciplinariamente la temática al interior de establecimientos de educación superior de la región.</p>   | <p><b>4.1</b> Gestionar y/o actualizar convenios entre la Dirección Regional y los establecimientos de educación superior presentes en la región, a objeto de diseñar e implementar un plan de trabajo que permita desarrollar acciones tendientes a la promoción de derechos de las personas con discapacidad.</p>  |

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

| VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES   |
|--|
| <p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>   |
| <p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p> |
| <p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>   |

<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>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

#### C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

|  |   |
|--|---|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 183 Funcionarios/as.  |
| <b>Dotación de Planta</b>                    | 12 Funcionarios/as de Planta, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.                                     |
| <b>Dotación a Contrata</b>                   | 171 funcionarios y funcionarias regidos/as por el Código del Trabajo.   |
| <b>Personal a Honorarios</b>                 | 17 funcionarios/as a honorarios, correspondiente a Intérpretes en Lengua de señas y asesoría en el Nivel Central. |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$22.798.344.000.-  |

**4.2  
CONTEXTO  
Y  
DEFINICION  
ES  
ESTRATÉGIC  
AS 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 con discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- Estrategias de inclusión social para las personas con discapacidad.

**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.

#### **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.

#### **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.

La Dirección Regional de Senadis establece coordinación con todas las comunas de la región de Atacama, a través de los encargados comunales de discapacidad.

Cuenta con convenios para la gestión de solicitudes de Ayudas Técnicas con la Intendencia Regional de Atacama, las Gobernaciones de Copiapó y Chañaral y con los nueve Municipios de la región, permitiendo cubrir las necesidades de la región con los productos estratégicos disponibles.

La región está dividida administrativamente en tres provincias: Huasco, Copiapó y Chañaral. Su capital regional es Copiapó.

La Dirección Regional de Atacama en su programa de inversión regional para el año 2019, cuenta con 12 iniciativas en su oferta programática, de las cuales destacan a nivel presupuestaria: Programa de Ayudas Técnicas (Regular y Chile Solidario), Programa Atención Temprana, Programa Fondo Nacional Proyectos Inclusivos, Corporación de Ayuda al Niño Limitado – COANIL.

#### **4.3 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.

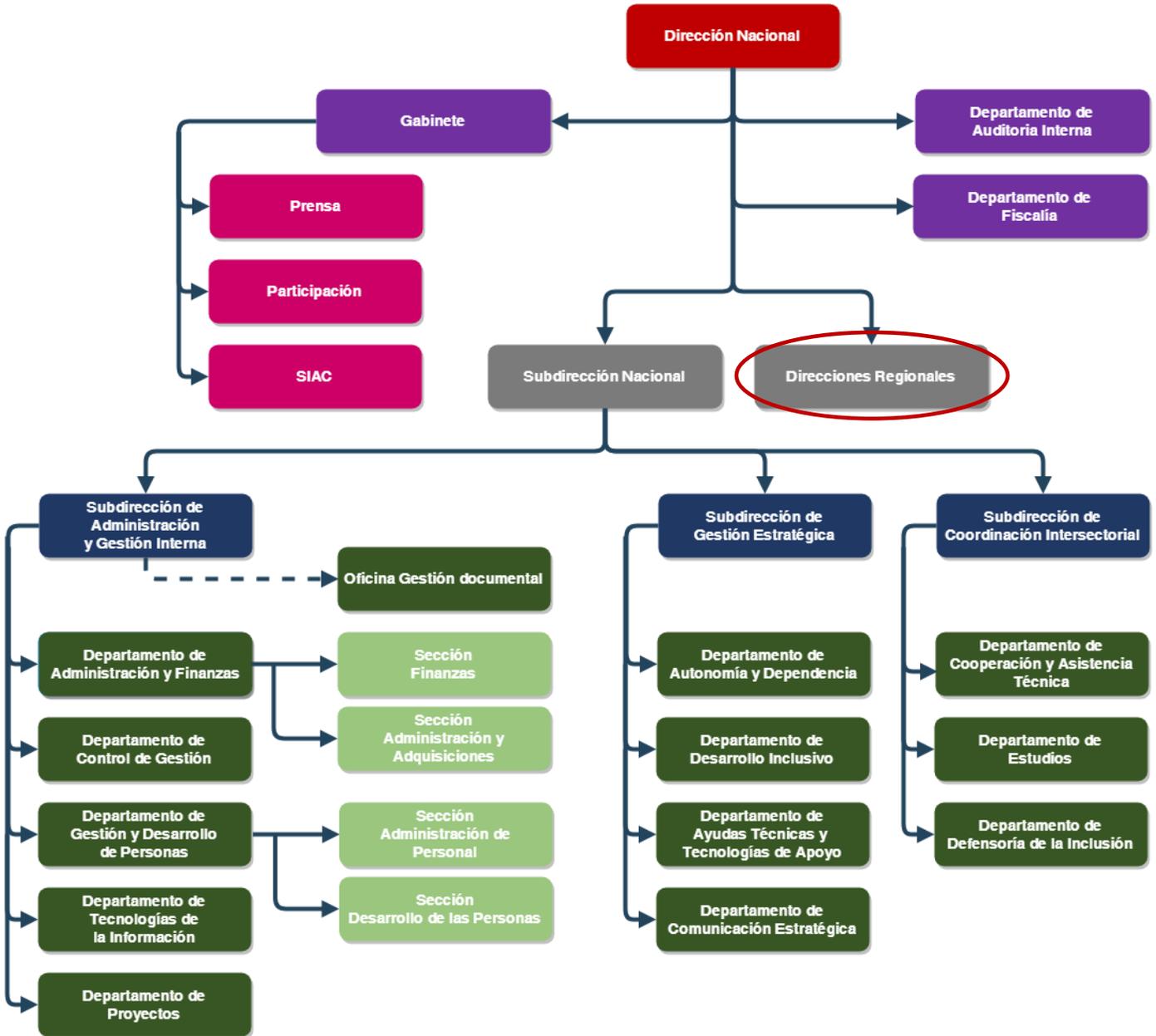
#### **4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP**

-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

5. ORGANIGRAMA



## 6. RENTA

El cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.476.137.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$521.421.-** y que totaliza **\$3.997.558.-**

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.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 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.

## 7.2 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 N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley N° 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.