

**DIRECTOR/A REGIONAL DE ADUANA VALPARAÍSO, REGIÓN DE VALPARAÍSO
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

Al/la Director/a Regional de Aduanas, le corresponde vigilar y resguardar el comercio exterior del país en su región, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes y facultades legales que le delegue el Director Nacional, que permitan contribuir principalmente a la fiscalización y la facilitación de las operaciones de comercio internacional, con el fin de proteger los intereses del país y sus ciudadanos.

**1.2 REQUISITOS
LEGALES**

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

Fuente legal: Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en comercio exterior, en el ámbito financiero, logístico, tributario y/o derecho aduanero en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión aduanera, procesos de fiscalización, normativa aduanera y/o gestión de personas.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-09-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola

*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**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	193
Presupuesto que administra	\$813.072.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

1. Administrar la Aduana a su cargo y disponer el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.
2. Formular al Director/a Nacional todas aquellas observaciones que le sugiera el Servicio Aduanero en relación a su Aduana y proponer las medidas o reformas que estime convenientes.
3. Fiscalizar las operaciones de comercio exterior, así como establecer mejoras y especificaciones operativas a los procedimientos de despacho, considerando la logística propia de los puntos de control, que permitan facilitar las operaciones en la región respectiva.
4. Mejorar sistemáticamente los procesos operativos y el control de gestión del ámbito de sus facultades, cumpliendo con los lineamientos y objetivos establecidos por las Subdirecciones y la Dirección Nacional.
5. Establecer alianzas estratégicas en el área de comercio exterior con el sector público y privado, en su respectivo ámbito de competencia, a fin de armonizar las acciones que competen a dichos servicios en el tráfico aduanero.
6. Fomentar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios(as), alineándolos con las definiciones estratégicas, valores institucionales y objetivos del área; velando por la calidad de vida en el trabajo, entornos y relaciones laborales saludables y condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral.
7. Supervisar y coordinar el funcionamiento y continuidad del Servicio en la región a su cargo, velando por el fiel y cabal cumplimiento de las instrucciones que emanen de la Dirección Nacional.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

Al interior de esta organización regional, el equipo de trabajo está compuesto por:

Jefe Departamento de Fiscalización: Estructura las investigaciones, diseña el tratamiento operativo del riesgo y participa de la difusión de todas las directrices de fiscalización coordinadamente con la Subdirección de Fiscalización.

Jefe Departamento de Operaciones: Es la unidad encargada de: apoyar y controlar los procesos operacionales de ingreso y salida de mercancías en puertos, fronteras y aeropuerto de la jurisdicción; mantener las coordinaciones

con entes públicos y privados intervienen en las zonas primarias; apoyar a otros Departamentos y Unidades de esta Dirección Regional, por ejemplo Almacén de Depósitos, Unidad de Drogas y relacionarse con el Departamento Nacional de Operaciones y por último del control y monitoreo de la gestión del tráfico internacional.

Jefe Departamento Técnico: Planifica las actividades de la unidad, evaluando la pertinencia de las tramitaciones que se desarrollan en la aduana, en conformidad a los requisitos de atención de usuarios y a la normativa vigente; elabora sugerencias y mejoras a los procesos y tramitaciones, en coordinación con la Dirección Regional y la Subdirección Técnica.

Jefe Departamento Administrativo: Desarrolla acciones para asegurar el cumplimiento de objetivos de política que emanen de las subdirecciones Administrativa, de Recursos Humanos e Informática, en particular es de su responsabilidad la administración de los recursos presupuestarios asignados a la Aduana Valparaíso, para el desarrollo de distintos programas y proyectos.

Otras Unidades Staff: Secretaría General, Unidad de Gestión; Asesoría Operativa; Departamento Jurídico; Unidad O.A.A.U. y Oficina de Partes, Unidad de Audiencias.

Administrador /a Aduana de Los Andes y San Antonio: Dirigir de manera eficiente las Administraciones de Aduana, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes, al adecuado funcionamiento de la Institución y al cumplimiento de su misión y objetivos, de modo de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas que se emprendan.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Externos

En el ámbito externo se relaciona con las Intendencias, Gobernaciones y distintas instituciones públicas a través de las mesas públicas/privadas, en base a los objetivos específicos de la región.

Además es interviniente en causas judiciales en Juzgados y Tribunales de diversa naturaleza.

Clientes Internos

El cargo de Director/a Regional interactúa y se comunica directamente con el Director Nacional y las distintas subdirecciones, en cada uno de los ámbitos requeridos. Además, se relaciona con la asociación de funcionarios con representación en la región.

Actores Claves

El Servicio Nacional de Aduanas cuenta con dos (2) asociaciones de funcionarios:

- Asociación Nacional de Funcionarios de Aduanas (ANFACH) con 1.543 asociados
- Asociación Funcionarios Aduaneros de Valparaíso (AFA) con 89 asociados

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la función fiscalizadora de la Dirección Regional para cumplir con la misión del Servicio.</p>	<p>1.1 Actualizar e implementar las estrategias de control y fiscalización de la Dirección Regional y ejecutar las actividades definidas anualmente, por la Subdirección de Fiscalización.</p> <p>1.2 Analizar y proponer las modificaciones que correspondan, a la gestión de Riesgos de la Región.</p> <p>1.3 Actualizar e implementar un programa, que permita incentivar el cumplimiento voluntario de las normas aduaneras.</p>
<p>2. Contribuir a garantizar una mayor eficiencia y oportunidad de respuesta en la entrega de servicios, mediante la revisión, estandarización y rediseño, cuando corresponda, de los procesos.</p>	<p>2.1 Implementar medidas que contribuyan a mejorar los tiempos de medición del despacho aduanero.</p>
<p>3. Fortalecer la Gobernanza con énfasis en la mejora continua, innovación, eficiente uso de los recursos y la entrega de servicios de calidad.</p>	<p>3.1 Mejorar la gestión presupuestaria, de los recursos físicos e infraestructura, a través de la detección de necesidades, postulando a fuentes de financiamiento regionales cuando corresponda.</p> <p>3.2 Diseñar un plan eficiente de gestión de las mercancías abandonadas e incautadas para una eficaz subasta.</p> <p>3.3 Implementar la estrategia institucional de monitoreo de gestión del desempeño (indicadores de gestión).</p>
<p>4. Generar y fortalecer alianzas estratégicas, con los diferentes actores públicos y privados de la región, sobre la base de la colaboración con el fin de mejorar la información, el control y la facilitación del comercio exterior.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un Programa o Plan de integración anual que identifique actividades y metas que permitan comprobar la ejecución de los compromisos asumidos por la Dirección Regional.</p>
<p>5. Incentivar la política de gestión de personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos del área encargada de la materia en la institución.</p>	<p>5.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la subdirección en la implementación del plan estratégico de gestión de personas.</p> <p>5.2 Desarrollar competencias y fortalecer las capacidades del equipo de trabajo.</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 PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

¹ 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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

Dotación Total (planta y contrata)	2086
Dotación de Planta	642
Dotación a Contrata	1444
Personal a Honorarios	3
Presupuesto Anual	\$ 77.091.326.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas (en adelante e indistintamente, "Aduanas" o el "Servicio") es un servicio público, de administración autónoma, con personalidad jurídica propia, de duración indefinida, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda, y que está encargado de vigilar y fiscalizar el comercio internacional, y de intervenir en el tráfico internacional para efectos de la recaudación de los impuestos a la importación, exportación y otros que determinen las leyes, cumpliendo un rol fundamental en el proceso de recaudación tributaria, facilitación del comercio y protección de las fronteras. Aduanas, se convierte en un instrumento que facilita que las industrias nacionales puedan participar de manera efectiva en el mercado global, en condiciones similares a las de sus competidores, ayudando en el desarrollo y competitividad económica de Chile.

El Servicio cuenta con 2086 funcionarios(as), que se distribuyen entre la Dirección Nacional, con sede en Valparaíso, diez Direcciones Regionales y seis Administraciones de Aduana.

Misión Institucional

"Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, promoviendo el cumplimiento voluntario de la normativa, entregando un servicio de calidad e innovador, con funcionarios probos y competentes".

Objetivos Estratégicos

- Fomentar el cumplimiento de los operadores de comercio exterior, aplicando estrategias que faciliten el comercio lícito, el control y la fiscalización efectiva, por medio de una gestión de riesgo basada en inteligencia.
- Contar con un marco normativo armonizado con estándares internacionales de aplicación previsible y uniforme, a fin de facilitar el comercio exterior chileno.
- Generar alianzas estratégicas en base a la confianza y colaboración con socios y partes interesadas del Servicio Nacional de Aduanas y del comercio exterior para contribuir a la simplificación de los procesos y a mejorar la efectividad de la fiscalización.

- Instalar un modelo estratégico de gestión de personas basado en competencias, alineado con los recursos, valores, directrices y capacidades del Servicio en el marco general del servicio público de Chile y el trato digno de las personas.
- Implementar y consolidar un modelo de gestión enfocado al logro de los objetivos; en base a procesos integrados, transparentes y expeditos que permita al Servicio prever y responder proactivamente a los cambios del entorno.

Productos Estratégicos

- Fiscalización de las operaciones de comercio exterior

A través de este servicio, Aduanas fiscaliza operaciones de comercio exterior, aplicando estrategias de fiscalización, preventivas y correctivas, incorporando herramientas tecnológicas, de infraestructura y de equipamiento que mejoren los procesos de revisión, mediante un modelo de gestión de riesgo que permita el diseño y aplicación de programas de cumplimiento, a partir de la categorización de los operadores.

- Provisión de operaciones de comercio exterior

A través de este servicio, Aduanas proporciona operaciones de comercio exterior y considera la aplicación de estrategias que promuevan la integración de procesos, la simplificación y estandarización de procedimientos, la aplicación uniforme tanto de la normativa como de criterios técnicos y jurídicos, con uso intensivo de tecnologías de información que apunten a aumentar la capacidad de procesamiento y reducir los tiempos de operación.

- Servicios en línea de comercio exterior y generación de información estadística

Aduanas proporciona los servicios de tramitación en línea de las operaciones de comercio exterior, así como la entrega de información estadística de comercio exterior de manera oportuna.

Clientes Institucionales

- Servicios públicos relacionados directa e indirectamente con el comercio exterior.
- Viajeros nacionales y extranjeros que traspasen las fronteras del país.
Importadores y Exportadores.
- Operadores de Comercio Exterior (Transportistas, Almacenistas).
- Agentes de Aduanas.
- Usuarios de Zona Franca.
- Solicitantes de información de comercio exterior.

Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6 administraciones de aduanas y 57 pasos fronterizos. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y avanzadas. Las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados tramitaron el 75% de los embarques.

4.3 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas enmarca su trabajo en el contexto de los lineamientos gubernamentales asociados al Ministerio de Hacienda, que dicen relación con fomentar una economía libre, competitiva y abierta, con una sólida reputación internacional y modernizar el Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía. Es así como Aduanas cumple funciones claves para el desarrollo del país. En efecto, al fiscalizar y controlar las mercancías que cruzan las fronteras, por una parte, tiene un rol preponderante en la recaudación pública, y por otra, en el resguardo del comercio lícito y bienestar de la población, en cuanto puede verificar que dichas mercancías cumplan con una serie de normas asociadas a la salud pública, la seguridad, la exigencia de estándares de calidad, protección de la propiedad intelectual, etc.

En los últimos años destaca la labor realizada por Aduanas en el fortalecimiento del control de tráfico ilícito, facilitación del comercio internacional, implementación de la reforma tributaria, y modernización técnica y normativa de los procedimientos aduaneros. Tareas desarrolladas gracias a contar con personal altamente especializado y comprometido.

Existen una serie de iniciativas que deben continuar desarrollando para fortalecer la efectividad en los procesos de fiscalización, basados en la gestión de riesgo e inteligencia fiscal; control preventivo, auditoría a operadores de comercio exterior; automatización y estandarización de los procedimientos aduaneros de acuerdo a parámetros internacionales y con ello mejorar los servicios y la atención a los usuarios, que sin lugar a dudas contribuirán a elevar la productividad de la nación.

A su vez, la Ley N° 20.997, introdujo una serie de modificaciones a la Legislación Aduanera vigente, ampliando las facultades de fiscalización del Servicio, permitiendo la regulación de ciertos actores hasta ahora no regulados, autorizando al Servicio para normar ciertos procedimientos de estándar internacional que apuntan a estandarizar y mejorar los procesos aduaneros.

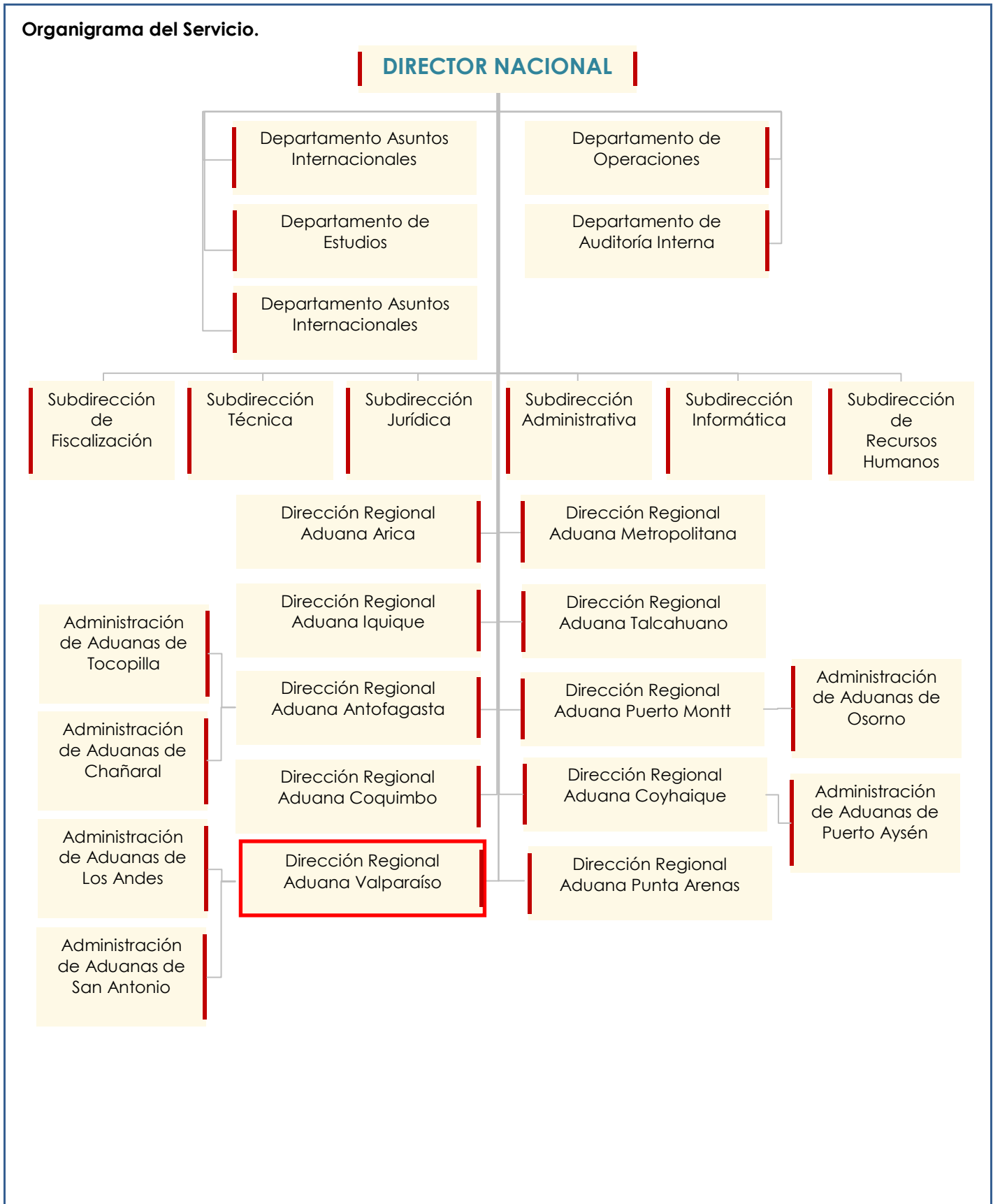
Está en tramitación legislativa un proyecto de ley que permite modernizar ciertos aspectos relativos a la estructura y gestión de recursos humanos, como así en una propuesta de modificación del sistema sancionatorio lo cual permitirá enfrentar adecuadamente los desafíos, exigencias y expectativas de futuro.

4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP

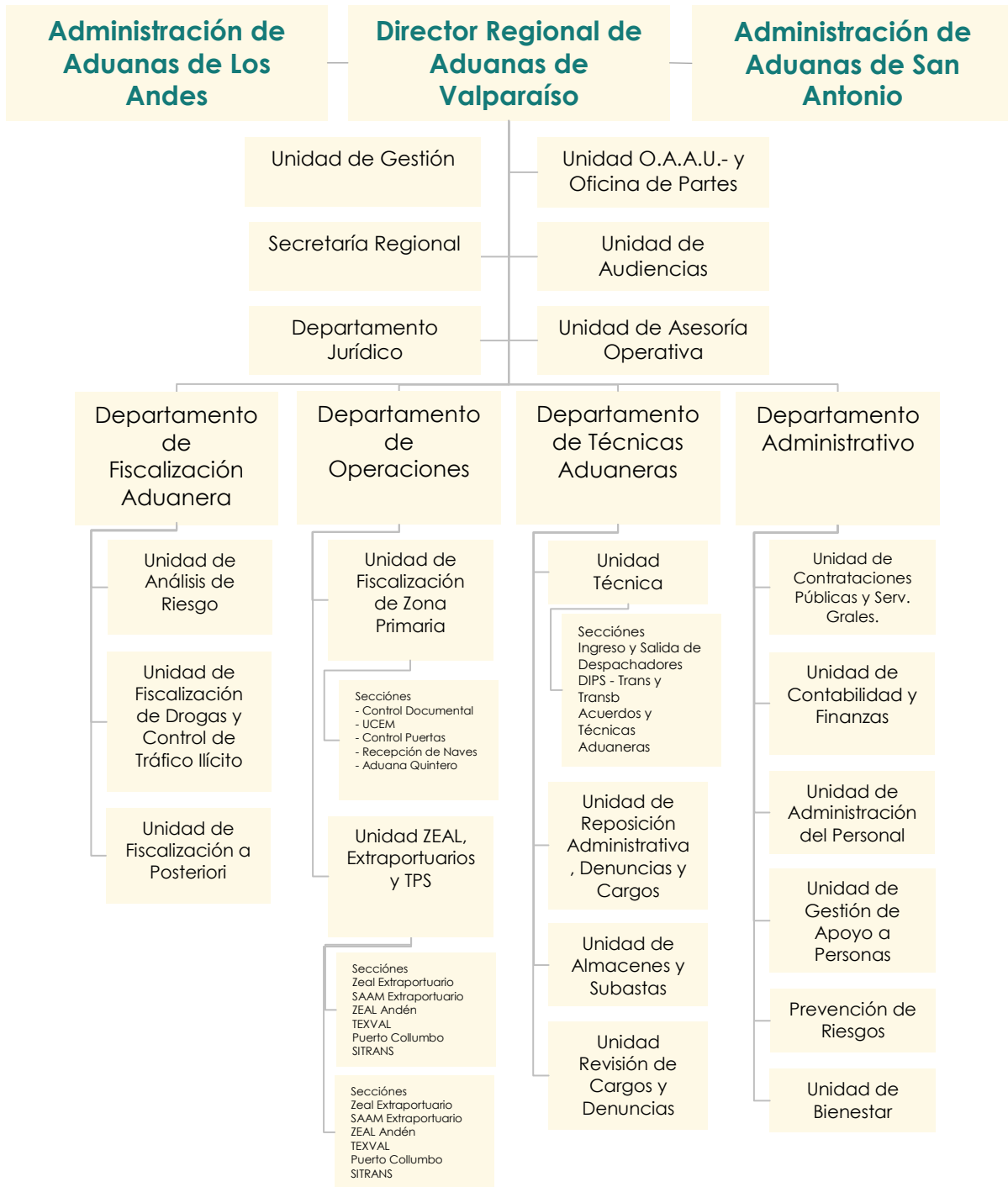
Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- 6 Subdirectores/as (Subdirector/a Función Jurídico, Subdirector/a Función Administrativo/a, Subdirector/a Función Técnico/a, Subdirector/a Función Fiscalización, Subdirector/a Función Informática y Subdirector/a Función Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.

5. ORGANIGRAMA



Organigrama Dirección Regional de Valparaíso



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.643.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 20%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.926.204.-	\$785.241.-	\$4.711.445.-	\$3.860.445.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.893.470.-	\$1.578.694.-	\$9.472.164.-	\$7.202.603.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.974.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.912.426.-	\$782.485.-	\$4.694.911.-	\$3.847.714.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.729.374.-	\$1.345.875.-	\$8.075.249.-	\$6.232.796.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.643.000.-

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

****No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

La bonificación de estímulo al desempeño funcionario establecida en el artículo 11° de la ley 19.479, incluida en la presente estimación de renta, solo se pagará en la medida de que el candidato que resulte elegido para ocupar el cargo integre la Junta Calificadora Central del Servicio Nacional de Aduanas.

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, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

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

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley 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.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).

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.