

**SUPERINTENDENTE/A
SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Superintendente/a de Servicios Sanitarios le corresponderá dirigir a la institución, velar por el cumplimiento de la calidad de servicio y la regulación del sector de los servicios sanitarios acorde a los desafíos que plantean situaciones como el cambio climático y la escasez hídrica, y proteger los derechos de sus clientes y usuarios, mediante una regulación y fiscalización efectiva, contribuyendo de esta manera al desarrollo social, económico y ambiental del país.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años;

o

Título profesional de una carrera de 8 o 9 semestres de duración, más grado académico de Magister o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: D.F.L. N° 293 de 06-feb-2010 Modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional: Velar porque la población urbana abastecida por las empresas de servicios de agua potable y saneamiento de las zonas urbanas del país, reciba dichos servicios con la calidad y continuidad establecido en la normativa, a precio justo y sostenible en el largo plazo; adicionalmente, asegurar a la comunidad, que el agua una vez utilizada será tratada para ser devuelta a la naturaleza de forma compatible con un desarrollo sustentable. Esta responsabilidad será cumplida buscando promover la transparencia en el mercado, el cumplimiento de la normativa vigente, el autocontrol por parte de las empresas y desarrollando una actuación eficiente.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- i. Lograr que las tarifas de los servicios sanitarios sean las mínimas, que aseguren calidad de servicio a los clientes y un retorno adecuado al riesgo del negocio a las concesionarias, a través de calcular tarifas con oportunidad y debidamente sustentadas.
- ii. Velar por el cumplimiento de la normativa sectorial, y de las adecuaciones de esta. Así mismo, se debe propender al cumplimiento de la regulación ambiental relativa a la descontaminación de las aguas residuales por parte del sector industrial, a través de una fiscalización en armonía con las políticas y normativas medioambientales del país.
- iii. Velar por la provisión futura eficiente y de calidad de los servicios sanitarios en áreas urbanas, a través de los pronunciamientos sobre los Planes de Desarrollo presentados por las concesionarias sanitarias
- iv. Velar por el cumplimiento de la calidad de servicio que las concesionarias sanitarias prestan a sus clientes, a través de la provisión de servicios eficaces de fiscalización en cada región y de educar, informar y atender oportunamente a nuestros clientes.

Productos Estratégicos:

- i. Proposición de Decretos Tarifarios al Ministerio de Economía: Decreto del Ministerio de Economía que determina las tarifas por los servicios de agua potable y alcantarillado para el período de 5 años, para cada una de las concesionarias de servicios sanitarios. La proposición de Decreto es resultado del proceso tarifario establecido en el DFL N°70/88.
- ii. Proposición de Decretos de Concesión Urbana de Servicios Sanitarios al Ministerio de Obras Públicas: Decreto del Ministerio de Obras Públicas que otorga concesiones o ampliaciones de concesiones para la operación de servicios de agua potable y alcantarillado. Para cada concesión, periódicamente o cuando sea necesario se revisa y actualiza su respectivo Plan de Desarrollo, para asegurar la realización de inversiones que aseguren calidad del servicio de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.
- iii. Fiscalización de empresas sanitarias: Información de resultado de las fiscalizaciones y controles efectuados a las concesionarias de servicios de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.
- iv. Proposición de adecuaciones y modificaciones regulatorias sectoriales al Ministerio de Obras Públicas.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Mantener el avance y seguimiento del Programa de Gobierno, asociado a Asegurar el bienestar humano y el uso productivo del agua, enfrentando los desafíos del cambio climático:

- Establecer un programa obligatorio para las empresas sanitarias de gestión de emergencias para enfrentar el impacto del cambio climático en el servicio.
- Trabajar en conjunto con el Ministerio de Obras Públicas en las modificaciones y actualizaciones normativas en discusión actualmente.
- Incentivar la relación de las empresas sanitarias con sus usuarios, fijando la satisfacción de los clientes como estándar obligatorio para estas empresas. Así mismo, elevar los niveles de información que se proporcionan a los usuarios, estableciendo mayor transparencia en los procesos internos y externos.
- Incorporar incentivos a la innovación en los procesos tarifarios de las empresas sanitarias, para mejorar la eficiencia del servicio y dar sustentabilidad ambiental a la operación respecto al uso eficiente del agua, la reutilización de aguas servidas tratadas en efluentes cuyo destino no enfrente controversias y el control de emisiones.
- Exigir a las empresas sanitarias la elaboración de un plan certificado de relación con la comunidad, crear un registro de organizaciones de usuarios del servicio sanitario y establecer la obligación de dichas empresas de rendir una cuenta anual de calidad de servicio a las organizaciones de usuarios.
- Implementar la nueva institucionalidad de los servicios sanitarios rurales, en las materias que la ley define para la SISS, a saber, fijación de tarifas de los nuevos Servicios Sanitarios Rurales y su fiscalización.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS) es un servicio fiscalizador, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, supervigilado por el Presidente de la República a través del Ministerio de Obras Públicas (MOP) y sujeta desde el año 2006 al Sistema de Alta Dirección Pública en los términos establecidos en la Ley N° 19.882.

Un desafío institucional es Incorporar a la ciudadanía en la mejora de diversas políticas públicas que aborda esta Superintendencia, por ejemplo, a través de los procesos de Investigación y Sanción, a través del análisis de los Planes de Desarrollo, en la prevención y respuesta ante emergencias, entre otros. Lo anterior, está fuertemente ligado a otro desafío institucional que es aumentar su visibilidad para que las personas sepan dónde pueden ejercer sus derechos, potenciando así nuestro rol fiscalizador.

A partir de la entrada en vigencia de la ley N° 20.998, que regula los Servicios Sanitarios Rurales, se incorporará a las tareas de la SISS aquellas que la ley establezca. Esto ampliará las funciones de la SISS a la fiscalización y determinación de tarifas de más de 1.700 servicios sanitarios rurales. Asimismo, la recientemente promulgada Ley N°21.075/15.02.2018, que regula la Recolección, Reutilización y Disposición de Aguas Grises, deberá incorporarse como una variable adicional en los futuros estudios tarifarios.

Por otra parte, con las nuevas leyes de fortalecimiento regional habrá un nuevo contexto de gobierno y gestión regional, a saber

- Ley N° 21.073, regula entre otros aspectos, la elección de gobernadores regionales: que asumirán en enero 2021.
- Ley N° 21.074, otorga nuevas competencias y funciones a los gobiernos

regionales: regula el procedimiento de transferencia desde los ministerios y servicios públicos en materias de ordenamiento territorial, fomento de las actividades productivas y desarrollo social y cultural.

Por otro lado, el cambio climático y la escasez hídrica que enfrenta Chile en los últimos años, han establecido desafíos no solo para el sector sanitario, sino también a nuestra institución, por lo que se debe analizar desde el contexto normativo que enmarca nuestra labor hasta los procesos que sustentan nuestras tareas.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para desarrollar su labor la SISS dispone, de una oficina en cada región del país, con el principal propósito de atender a la ciudadanía, realizar una fiscalización más cercana y una atención oportuna de las emergencias.

Durante los últimos años ha existido una preocupación por desarrollar en la institución, sus funcionarios y jefaturas, una cultura o estilo de trabajo sistémico, colaborativo e innovador, por las mayores exigencias y cargas de trabajo que la institución tiene, frente a un sector que se potencia permanentemente. Asimismo se debe contemplar un trabajo efectivo en medidas que permitan mejorar el clima interno del servicio.

Dentro de este marco, un desafío para el/la Superintendente/a en los próximos 3 años será liderar la segunda fase del 7mo proceso tarifario que impacta a millones de clientes, en 12 regiones del país.

Hoy los servicios sanitarios enfrentan un escenario complejo: mayores demandas ciudadanas, escasez hídrica, cambio climático y dificultades en la gestión del agua.

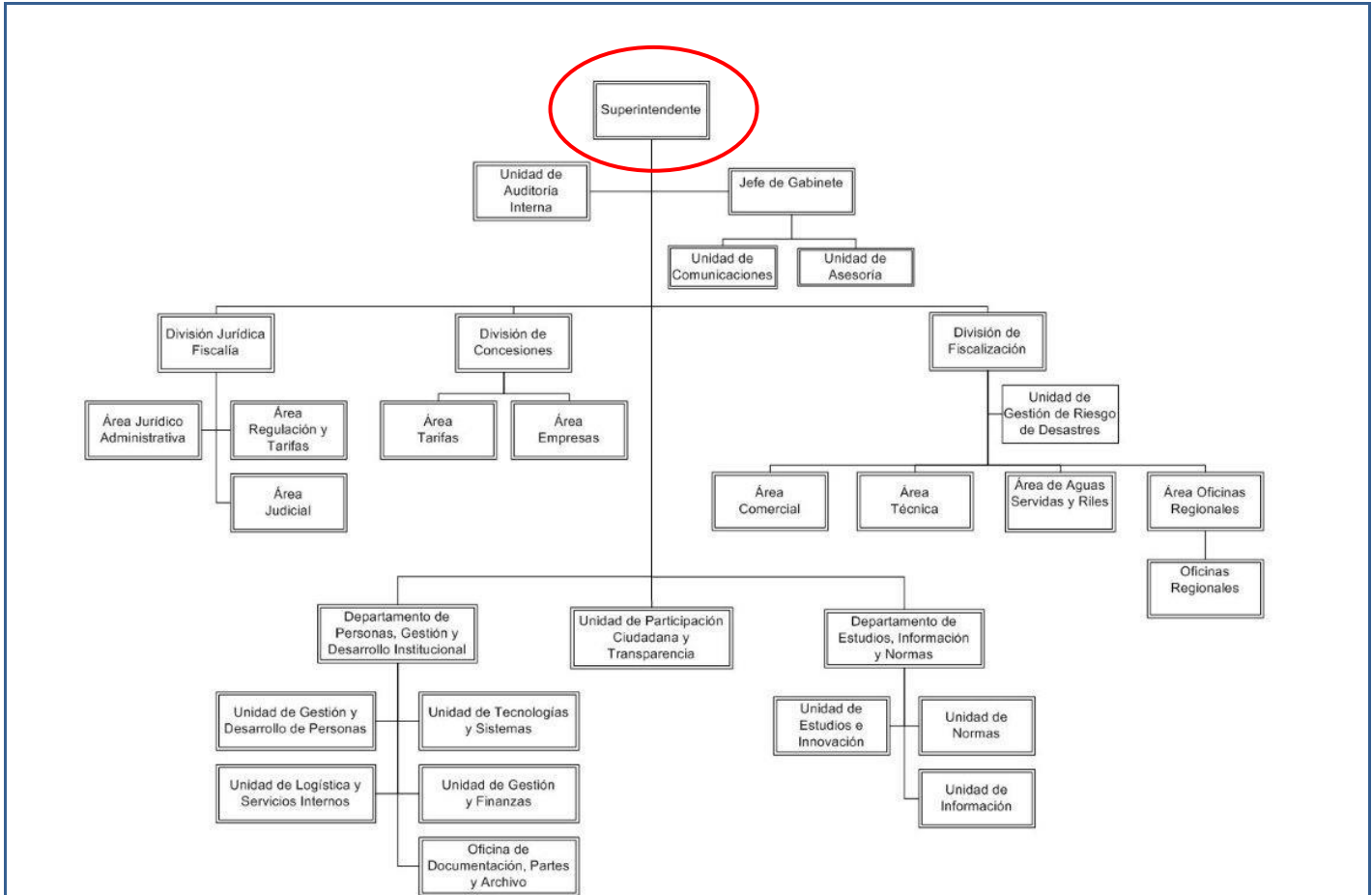
Como resultado, de un proceso participativo, territorial y multiactor, la Superintendencia está implementando una Agenda para **Sector Sanitario al 2030**, que considera los siguientes ejes temáticos:

1. Ciudadano siglo XXI: las personas al centro
2. Cambio climático y Resiliencia
3. Ciudad y territorio.

En coherencia con los desafíos del sector sanitario, en los próximos años la Institución deberá asumir un proceso de Modernización Institucional y Transformación digital, que permita potenciar sus principales procesos de negocio como la fiscalización, sanciones, tarifas, planes de inversión y aquellos transversales como la gestión de la información. Lo anterior, promoviendo y fortaleciendo la gestión de las personas.

Los funcionarios de la Superintendencia se encuentran organizados en una asociación gremial.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Superintendente/a son los siguientes:

1. **Jefe/a División Jurídica- Fiscalía:** Velar por la juridicidad de los actos administrativos de la institución sus resoluciones, dictámenes y procesos, examinando o proponiendo las soluciones que se ajusten a la normativa sectorial y administrativa aplicable o cambios legislativos cuando sean necesarios, con el objeto de resguardar que las actuaciones de la institución en todos los ámbitos que le permite la legislación se ajusten a derecho.
2. **Jefe/a División Concesiones:** Coordinar, aprobar, gestionar y supervisar la planificación, programación y ejecución de las funciones correspondientes a las Áreas de Tarifas y Empresas, de acuerdo a la normativa y requisitos vigentes, para asegurar que se desarrollen y cumplan con eficacia y eficiencia las funciones asignadas.
3. **Jefe/a División Fiscalización:** Coordinar, aprobar, gestionar y supervisar la planificación, programación y ejecución de las funciones correspondientes a las Áreas Técnica, Comercial, Coordinación Regional y de las Oficinas Regionales, de acuerdo a la normativa y requisitos vigentes, para asegurar que se desarrollen y cumplan con eficacia y eficiencia las funciones asignadas.
4. **Jefe/a Gabinete y Asesores:** Gestionar la agenda del Superintendente y la relación con el poder ejecutivo, legislativo y autoridades subnacionales. Así como articular y apoyar la relación entre las divisiones, Departamentos y unidades en materias complejas.
5. **Auditoría Interna:** Evaluar en forma permanente el sistema de control interno institucional y efectuar las recomendaciones al Superintendente para su mejoramiento. Así como auditar el grado de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.
6. **Departamento de Gestión, Personas y Desarrollo Institucional:** Coordinar, aprobar, gestionar y supervisar la planificación, programación y ejecución de las funciones correspondientes a las Áreas de Tarifas y Empresas, de acuerdo a la normativa y requisitos vigentes, para asegurar que se

desarrollen y cumplan con eficacia y eficiencia las funciones asignadas.

- 7. Participación Ciudadana y Transparencia;** Plantear al Superintendente/a propuestas en materias de participación ciudadana, mediación y resolución de conflictos a nivel local, regional e intersectorial, promoviendo la participación de la comunidad organizada y velar por su cumplimiento.
- 8. Departamento de Estudios, Información y Normas:** Gestionar los procesos de captura de información, proponer las normas técnicas y ambientales y desarrollar estudios que permitan abordar los desafíos del sector sanitario.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	211
Dotación de Planta	18
Dotación a Contrata	191
Personal a Honorarios	2

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	M\$ 10.051.362
Presupuesto de Inversión	M\$130.884

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La SISS cuenta con presencia a nivel nacional a través de 16 oficinas que se ubican en cada capital regional.

Por otra parte, a través de Convenios firmados con Municipalidades y Gobernaciones, la SISS cuenta con 2 oficinas en convenio.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos de Alta Dirección Pública de la SISS son:

I Nivel jerárquico:

Superintendente/a de Servicios Sanitarios

II Nivel jerárquico:

Jefe/a de la División Jurídica-Fiscalía

Jefe/a de la División de Fiscalización

Jefe/a de la División de Concesiones.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Participar en el diseño, gestión y articulación de políticas públicas relativas al sector sanitario, velando para tal fin por el fortalecimiento y modernización de la Superintendencia.
2. Proponer las normas relativas al diseño, construcción y explotación de servicios sanitarios y a las descargas al alcantarillado de residuos líquidos industriales.
3. Dirigir las negociaciones y procesos de fijación de tarifas del sector sanitario, velando tanto del desarrollo de las empresas sanitarias como de los derechos de sus clientes y usuarios.
4. Velar porque las empresas comprometan las inversiones que requieran los servicios sanitarios, mediante sus Planes de Desarrollo.
5. Vigilar el cumplimiento por parte de las empresas sanitarias de los estándares de calidad de los servicios sanitarios prestados a sus clientes.
6. Resguardar el cumplimiento de las normas sectoriales y, en lo que corresponda liderar su actualización.
7. Las demás funciones y atribuciones que la Ley le asigne.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Asegurar el cumplimiento de la normativa sectorial a fin de procurar el debido funcionamiento del sector sanitario.</p>	<p>1.1. Aplicar e interpretar las normas sectoriales incorporando elementos que permitan aplicar la regulación de acuerdo a los actuales desafíos y estándares de servicio.</p> <p>1.2. Implementar una fiscalización en armonía con las políticas y normativas medioambientales del país, con especial énfasis en la regulación relativa a la descontaminación de las aguas residuales por parte del sector industrial.</p> <p>1.3 Agilizar los procesos de fiscalización, procurando que se desarrollen y resuelvan de manera correcta y oportuna.</p>
<p>2. Ejecutar las acciones necesarias a fin de materializar las actualizaciones y cambios normativos del sector, en pos de su modernización.</p>	<p>2.1. Implementar las funciones derivadas de nueva Ley y Reglamento de Servicios Sanitarios Rurales, en aquellas materias de competencia de la Superintendencia.</p> <p>2.2. Proponer a las autoridades respectivas las modificaciones necesarias del sector sanitario.</p> <p>2.3. Modernizar los procedimientos de fiscalización del DS609 que aplican las empresas sanitarias, de modo de favorecer mayores niveles de cumplimiento</p>
<p>3. Mejorar la relación de las empresas sanitarias con sus usuarios, fijando la satisfacción de los clientes como estándar obligatorio para estas empresas. Asimismo elevar los niveles de información que se proporcionen a los usuarios, estableciendo mayor transparencia en los procesos internos y externos.</p>	<p>3.1. Realizar las acciones que propendan a mejorar los índices de satisfacción de los usuarios.</p> <p>3.2. Elevar los estándares de información de la Institución, e incorporar mecanismos y herramientas que permitan dotar de mayor transparencia las actuaciones de las empresas y el regulador.</p>
<p>4. Velar por la provisión futura, continua y de calidad de los servicios sanitarios en áreas urbanas, a través de los pronunciamientos sobre los Planes de Desarrollo presentados por las concesionarias sanitarias, con una fiscalización eficiente y eficaz, una</p>	<p>4.1. Materializar planes de Desarrollo acorde a las necesidades de cada localidad en cada proceso tarifario.</p> <p>4.2. Fiscalizar el cumplimiento de los Planes de Desarrollo presentados</p>

<p>supervisión basada en riesgos y la revisión permanente de la normativa aplicable.</p>	<p>por las empresas sanitarias.</p> <p>4.3. Incorporar en los procesos de fiscalización y Planes de Desarrollo mecanismos orientados a que las empresas comprometan las acciones necesarias para garantizar los servicios teniendo en cuenta el escenario de escasez hídrico y cambio climático.</p>
<p>5. Generar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos ministeriales para procurar un buen clima laboral, generar pertenencia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p>	<p>5.1. Implementar las políticas de Desarrollo de Personas que se establezcan a nivel Ministerial.</p> <p>5.2. Desarrollar acciones que permitan mantener o fortalecer, según corresponda, un adecuado clima organizacional.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. 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>	20%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable tener experiencia en materias de regulación económica u otros mecanismos de regulación de mercado en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa sanitaria • Resolución de conflictos públicos o privados • Presupuesto públicos. <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	15%
<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. 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>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos multidisciplinarios de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo, alineados con los objetivos institucionales. Adicionalmente, debe ser capaz de desarrollar profesionalmente a las personas que tiene a cargo, generando ambientes desafiantes profesionalmente, que faciliten el aprendizaje continuo y resiliencia de los equipos.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados. Debe ser capaz de identificar los desafíos que enfrenta el sector y articular proyectos que permitan fortalecer el rol de la institución en el liderazgo del sector.</p>	10%
TOTAL	100%

V .CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	9
Presupuesto que administra	M\$10.193.246

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Superintendente/a tiene a su cargo la supervisión directa del siguiente equipo de trabajo:

1. Jefe/a División Jurídica- Fiscalía
2. Jefe/a División Fiscalización
3. Jefe/a División Concesiones:
4. Jefe/a Gabinete y Asesores
5. Auditoría Interna: Incorporar información
6. Departamento de Gestión, Personas y Desarrollo Institucional
7. Departamento de Estudios, Información y Normas
8. Unidad de Participación Ciudadana y Transparencia
9. Secretaria de Gabinete

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos: Las Divisiones, Departamentos y Unidades de la Institución en función tanto de tareas estratégicas como transversales. Las Oficinas Regionales distribuidas en todo el país. La asociación de funcionarios de la Superintendencia (ANFUSSA).

Clientes Externos: Los Ministerios y Servicios Públicos relacionados, especialmente, el Ministerio de Obras Públicas (Gabinete, Dirección de Obras Hidráulicas, Dirección General de Aguas, Instituto Nacional de Hidráulica, Dirección de Planeamiento), Ministerio de Economía (tarifas) y Ministerio de Vivienda y Urbanismo (ampliación de concesiones) relacionados los ciudadanos (organizados y no organizados), las empresas sanitarias y otros entes fiscalizados, las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado: gobierno central, gobiernos regionales y municipalidades, Contraloría General, poder judicial y parlamentario/as.

Otros actores claves: Otras empresas privadas, gremios, academia e instituciones relacionados con la gestión del recurso hídrico.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.928.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	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.	\$8.842.872.-	\$88.429.-	\$8.931.301.-*	\$6.676.958.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$11.056.390.-	\$110.564.-	\$11.166.954.-*	\$8.130.133.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$7.161.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$8.828.559.-	\$88.286.-	\$8.916.845.-*	\$6.667.562.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$10.020.537.-	\$100.205.-	\$10.120.742.-*	\$7.450.095.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.928.000.-

***Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

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

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

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.
 - El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
 - Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento,

comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás

funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.