

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO MÉDICO LEGAL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL CARGO**

Al Director/a Nacional le compete dirigir, organizar y administrar el Servicio Médico Legal y velar por el cumplimiento de su misión así como por la calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación de peritajes médico-legales, clínicos, tanatológicos, psiquiátricos y de laboratorio, asesorando técnica y científicamente a los órganos jurisdiccionales y de investigación, en todo el territorio nacional en lo relativo a medicina legal, ciencias forenses y demás materias propias de su ámbito, con el propósito de propender al desarrollo de la investigación científica, docencia y extensión, a nivel nacional e internacional.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Para desempeñar el cargo de Director/a Nacional, se deberá contar con el título profesional de médico cirujano otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste, con experiencia profesional de diez años a lo menos.

Fuente: Artículo 2º, Número 1, del D.F.L. Nº 1, 18 de abril de 2006, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio Médico Legal

Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Objetivos del Servicio Médico Legal

1. Responder eficazmente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de la ciudadanía, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales y en la atención a los ciudadanas/ciudadanos.
2. Fortalecimiento del Sistema Nacional de Registro de ADN constituido sobre la base de huellas genéticas, según lo establecido en la Ley N°19.970 para el Servicio Médico Legal, a través del análisis de muestras, registro y custodia de éstas, para la resolución de casos criminales y búsqueda de personas perdidas.
3. Fortalecer el Sistema Nacional de Identificación Forense (SNIF), para constituirse en un referente especializado en la Identificación Forense y Determinación de Causas de Muerte, abordando casos de connotación criminal, desastres masivos y causas vinculadas a violación de DD.HH.
4. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Médico Legal Dr. Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

Productos Estratégicos del Servicio Médico Legal

Información Pericial Tanatológica: Corresponde a la realización de autopsias y demás investigaciones médico legales en cadáveres, restos humanos y/u orgánicos, como también ampliar dichas investigaciones si el Tribunal competente así lo requiere; practicar exhumaciones tanto a cadáveres inhumados con autopsia como sin autopsia; autorizar las extracciones de tejidos y órganos de acuerdo a la Ley Vigente (Ley de Donación de Órganos, etc.). Comprende además la Identificación médico legal de cadáveres, restos humanos o individuos que tengan relación con un Proceso Judicial y en los que no ha sido posible hacerlo, a través de métodos convencionales.

Información Pericial Clínica: Corresponde a la realización de peritajes solicitados por los Tribunales de Justicia y Fiscalías sobre:- Agresiones físicas sufridas por personas y/o delitos de lesiones; determinando su naturaleza y gravedad, entre otras.- Agresiones Sexuales, examen de alcoholemia en algunos casos derivados de Tribunales de Familia, por orden judicial Y- Evacuar los informes por responsabilidad médica.

Información Pericial de Laboratorio: Efectuar el análisis de la evidencia de hechos biológicos, químicos o físicos que junto con otros, aporten antecedentes

para la resolución de un caso motivado por un Proceso Judicial.

Información Pericial de Salud Mental: Corresponde a la realización de peritajes solicitados por los Tribunales de Justicia y Fiscalías sobre: - Enfermedades psiquiátricas, tanto en adultos como en niños y niñas, en cuanto tengan relación con psiquiatría forense: - Imputables, interdicción por demencia, tuiciones, etc.- Peritajes de Psicología Forense.

Investigación, Docencia y Extensión: Colaboración técnica con organismos Nacionales e Internacionales en los ámbitos de la Investigación, Docencia y Extensión, en materias médico legales y ciencia Forenses.

Desde la creación de lo que hoy es el Servicio Médico legal, se concibió como una institución en donde se desarrollara el conocimiento científico y colaborara con la docencia en las áreas de la medicina legal y las ciencias forenses misión que se vincula estrechamente con los servicios que se ha prestado a la ciudadanía.

Clientes del Servicio Médico Legal

1. Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores)
2. Ministerio Público (Fiscalías Regionales y Locales)
3. Universidades
4. Comunidad en General
5. Policía de Investigaciones y Carabineros de Chile
6. Defensoría Penal Pública (Regionales y Locales)
7. Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informes Valech).

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales que orientan el accionar del servicio son:

- Acelerar la modernización del sistema de justicia
- Eliminación de las dilaciones o demoras injustificadas en las investigaciones y el Juicio penal.
- Perfeccionamiento del Código de Procedimiento Penal.
- Perfeccionar el sistema de turnos fortaleciendo su actividad como institución pública atendiendo las 24 horas los 7 días de la semana.
- Fortalecer una cultura organizacional de trato digno en las atenciones otorgadas a la ciudadanía, especialmente a aquellas personas que han sufrido agresiones físicas y/o psicológicas o han perdido a un ser querido y se encuentren a la espera de una respuesta de carácter Tanatológica.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Médico Legal es un servicio público centralizado, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, funcional y territorialmente desconcentrado a través de Direcciones Regionales, dependientes de la Dirección Nacional. Se rige por la Ley N° 20.065 sobre "Modernización, Regulación Orgánica y Planta del Personal del Servicio Médico Legal", asimismo incorpora en su gestión el cumplimiento de normas complementarias.

El objeto del Servicio Médico Legal es asesorar técnica y científicamente a los órganos jurisdiccionales y de investigación, en todo el territorio nacional, en lo relativo a la medicina legal, ciencias forenses y demás materias propias de su ámbito. Además le corresponde la tuición y supervigilancia técnica y directiva en la prestación de servicios relativos a las materias de su competencia, poniendo énfasis en su calidad, eficiencia y oportunidad. Asimismo debe colaborar con la capacitación y docencia en estas áreas, a nivel nacional e internacional, en coordinación con organismos públicos y privados, universidades y demás centros de investigación forense.

El Servicio Médico Legal tiene por misión el "otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía en general, a través de la realización de pericias médico legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Los productos estratégicos que provienen del cumplimiento de las funciones del Servicio corresponden a: Información Pericial Tanatológica, que dispone del 15.47% de presupuesto del servicio, Información pericial clínica con un 9.8%, Información pericial de laboratorio con un 53.18%, Información pericial de salud mental con un 3.63% e Investigación, Docencia y Extensión con un 0.92%.

El Servicio forma parte de los compromisos de Gobierno 2018 - 2022 en materia de Justicia y Derechos Humanos, participando en iniciativas que buscarán fortalecer la modernización del sistema de justicia, eliminación de dilaciones en las investigaciones la actividad legislativa, de políticas públicas y de fortificar la institucionalidad existente en la materia.

En los últimos años el Servicio ha sido reconocido por instituciones del sector público por la gestión desarrollada en materias como derechos humanos, enfoque de género, excelencia institucional y gestión de soporte o logística.

El Servicio Médico Legal, por la naturaleza de sus funciones y en virtud de los distintos desafíos a los que debe responder, forma parte de una serie de redes interdisciplinarias, entre las que destacan la Red Iberoamericana de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el Comité Internacional de Cruz Roja, la Red de Asistencia a Víctimas, la Red Nacional de Emergencia, el Circuito Intersectorial de Femicidio, entre otras.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La gestión del Servicio Médico Legal apunta a garantizar la calidad de las pericias y disminuir los tiempos de respuesta en la atención a personas y entrega de informes periciales, tanatológicos, psiquiátricos, clínicos y de laboratorio a sus respectivos clientes.

En ese marco, el Servicio ha desconcentrado su labor forense mediante el establecimiento y fortalecimiento de Centros Referenciales de Laboratorios en las zonas norte, centro y sur del país, permitiendo que exámenes de alta complejidad sean desarrollados en el territorio y no sea necesario el envío Santiago.

Por otra parte, hoy el Servicio Médico Legal cuenta con un programa de Turnos de Levantamiento de Fallecidos a nivel nacional, cuyo objetivo es que las sedes a nivel regional y provincial desarrollen una atención continua para el levantamiento de fallecidos las 24 horas del día.

Otro de los aspectos relevantes dice relación con el proceso de Certificación y Acreditación de la Calidad que el servicio ha impulsado con el fin de asegurar estándares de calidad en todas sus pericias. Este programa es pionero en su tipo, y representa un gran esfuerzo institucional el compromiso de incorporar el concepto de calidad en todos los procesos y someterse a la revisión de los mismos frente a organismos acreditadores y certificadores independientes, que poseen la competencia y autoridad necesaria para evaluar los procesos y procedimientos aplicados en el Servicio, con alcance en los aspectos administrativos y técnicos.

Para este proceso de certificación y acreditación, el Servicio Médico Legal seleccionó la Norma ISO 9001:2008: "Sistemas de Gestión de Calidad. Requisitos", implementada para los procesos de gestión operativa y para las Unidades Clínicas (Certificación) y la Norma ISO 17025:2005: "Requisitos Generales para la Competencia de los Laboratorios de Ensayo y Calibración", implementada sólo en Laboratorios (Acreditación).

Finalmente, la Institución también trabaja en fortalecer su cobertura a nivel nacional. En ese marco, diversos proyectos de inversión que se encuentran vigentes financiados a través de presupuesto sectorial y de fondos nacionales de desarrollo regional, según el detalle siguiente:

Financiamiento sectorial: Reposición y Equipamiento SML Quillota- La Calera; Reposición y Equipamiento SML San Antonio; Reposición SML Temuco; Reposición y Equipamiento SML Pto. Montt; Reposición SML Coyhaique; Reposición Edificio Central SML Nacional.

Financiamiento FNDR: Ampliación y Remodelación SML La Serena; Reposición SML Talca; Construcción SML Cañete; Reposición y Equipamiento SML Chillan; Ampliación Lab. SML Concepción; Reposición SML Melipilla; Construcción SML La Unión

Estos proyectos permitirán ayudar a un mayor acercamiento a la ciudadanía.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	830
Dotación de Planta	50
Dotación a Contrata	780
Personal a Honorarios	38, permanentes 88, Turnos Médicos

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$42.079.272.000.-
Presupuesto de Inversión	\$649.354.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Médico Legal cuenta con 15 Direcciones Regionales a lo largo del país y 25 sedes provinciales.

- **Dirección Regional Arica y Parinacota**
- **Dirección Regional Tarapacá**
- **Dirección Regional Antofagasta**
Sede Provincial: Calama
- **Dirección Regional Atacama**
Sede Provincial: Vallenar
- **Dirección Regional Coquimbo**
Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle
- **Dirección Regional Valparaíso**
Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota
- **Dirección Regional Metropolitana:**
Sede Provincial: Melipilla
- **Dirección Regional O'Higgins:**
Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando
- **Dirección Regional Maule:**
Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral
- **Dirección Regional Bío Bío**
Sedes Provinciales: Cañete, Chillán y Los Ángeles
- **Dirección Regional Araucanía**
Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial
- **Dirección Regional Los Ríos**

- **Dirección Regional Los Lagos**
Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno
- **Dirección Regional Aysén:**
Sede Provincial: Puerto Aysén
- **Dirección Regional Magallanes:**
Sede Provincial: Puerto Natales

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

CARGO	GRADO	Nº de CARGOS
DIRECTOR NACIONAL	2°	1
SUB DIRECTOR MEDICO	3°	1
SUB DIRECTOR ADMINISTRATIVO	3°	1
DIRECTOR REGIONAL METROPOLITANO	4°	1
SECRETARIO EJECUTIVO INSTITUTO MEDICO LEGAL "DR. CARLOS YBAR"	4°	1
DIRECTOR REGIONAL	5°	14
TOTAL		19

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Nacional le corresponderá liderar el Servicio Médico Legal orientando la gestión institucional hacia una administración eficiente y eficaz. Para lo cual debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar que los procedimientos periciales que se practiquen en el Servicio Médico Legal se ejecuten de acuerdo a las normas establecidas en los protocolos normalizados de trabajo aprobados al interior del servicio. Estos protocolos normalizados de trabajo deberán guardar correspondencia con la normas de calidad, que regulan la materia, internacionalmente aceptadas.
2. Propender, autorizar y facilitar el desarrollo de los procesos de acreditación ante los organismos nacionales e internacionales competentes, de las distintas unidades técnicas de trabajo.
3. Controlar y velar por el estricto cumplimiento de las órdenes emanadas de los Tribunales de Justicia o Ministerio Público.
4. Promover y autorizar el intercambio de información técnica con otros organismos nacionales o internacionales que desarrollen actividades relacionadas con las funciones del Servicio Médico Legal, manteniendo la confidencialidad de los asuntos médico-legales.
5. Proponer al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos planes, programas y proyectos destinados a mejorar la gestión del servicio, estableciendo las prioridades de acuerdo con las necesidades nacionales y regionales.
6. Liderar, definir y mantener el sistema de gestión y de aseguramiento de la calidad de la institución.
7. Administrar eficientemente los bienes y recursos que sean asignados al servicio velando por su buen uso y conservación, sometiéndose a las obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos respectivos.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Robustecer la infraestructura existente en el Servicio en materia de Derechos Humanos así como el Sistema Nacional de Identificación Forense.</p>	<p>1.1 Fortalecer la Unidad Especial de Identificación Forense a través del diseño e implementación del sistema nacional de identificación forense y la Unidad de Derechos Humanos del servicio.</p> <p>1.2 Definir e implementar planes y programas de trabajo en materia de Derechos Humanos con cobertura nacional.</p>
<p>2. Perfeccionar la gestión al interior del servicio, para responder de manera eficiente a los requerimientos de sus usuarios internos como externos.</p>	<p>2.1 Implementar herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en los procesos internos del servicio.</p> <p>2.2 Perfeccionar la implementación del tercer turno.</p> <p>2.3 Fortalecer el desarrollo de la Gestión de Personas al interior del Servicio.</p> <p>2.4 Potenciar los sistemas vinculados con la Gestión de calidad e innovación en el Servicio y Certificar y/o acreditar los procesos clínicos y de laboratorio, bajo las normas ISO u otras disponibles</p> <p>2.5 Mejorar la estructura física de las dependencias a nivel nacional mediante programas especializados de trabajo y financiamiento.</p>
<p>3. Impulsar iniciativas vinculadas con la atención de víctimas de agresiones sexuales sean estas menores de edad y adultos con el fin de evitar la doble victimización.</p>	<p>3.1 Definir e impulsar la definición e implementación de un programa vinculado que permita una atención digna y oportuna, disminuyendo la re victimización.</p>
<p>4. Mejorar las respuestas entregadas a los Tribunales de Familia a través del fortalecimiento de los peritajes psicológicos y sociales.</p>	<p>4.1 Implementar un sistema que permita fortalecer los peritajes psicológicos y sociales apoyando la resolución de conflictos en materias del sistema de justicia en el ámbito de familia.</p>
<p>5. Fortalecer la articulación de redes interinstitucionales que requiere el Servicio Médico Legal para el logro de sus objetivos estratégicos.</p>	<p>5.1 Gestionar acciones vinculantes con organismos públicos y/o privados nacionales y/o Internacionales en materias de Derechos Humanos, Pericias (clínicas y de laboratorio), de atención a víctimas de Agresiones Sexuales, Docencia y de Género.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 PÚBLICO¹

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>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión en salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica. • Gerencia pública. • Tanatología. • Sistema de Justicia. <p>Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas de similar complejidad.</p>	10%
<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>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	20%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen del cargo	23
Presupuesto que administra	\$42.079.272.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

- Área de Comunicaciones
- Área de Gabinete
- Área de Control de Gestión.
- Departamento de Asesoría Jurídica.
- Unidad de Auditoría Interna.
- Subdirección Médica.
- Instituto Médico Legal Dr. Carlos Ybar.
- Subdirección Administrativa.
- 15 Direcciones Regionales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Internos: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Subsecretaría de Justicia, funcionarios, funcionarias y sus asociaciones todas con desempeño en el Servicio Médico Legal.

Externos: Ministerio Público (Fiscalías Regionales y Locales), Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores), Universidades, ciudadanía en general.

Otros actores claves: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCel), Gendarmería de Chile, Defensoría Penal Pública, Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informe Valech), entre otros.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **95%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.856.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 95%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.297.280.-	\$3.132.416.-	\$6.429.696.-	\$5.102.627.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.125.258.-	\$4.868.995.-	\$9.994.253.-	\$7.419.589.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.875.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.282.283.-	\$3.118.169.-	\$6.400.452.-	\$5.083.619.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.110.262.-	\$4.854.749.-	\$9.965.011.-	\$7.400.581.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.856.000.-

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

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

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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, 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.

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.