

**SUBDIRECTOR/A TÉCNICO/A  
GENDARMERÍA DE CHILE  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/La Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile le corresponde velar por el desarrollo de los programas y proyectos institucionales tendientes a la reinserción social de las personas atendidas en los distintos sistemas, velando por el mejoramiento permanente del régimen penitenciario, asegurando que lo anterior se dé en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos (\*)

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Se requerirá contar con título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste o aquellos reconocidos, revalidados y convalidados de acuerdo al artículo 6° del decreto con fuerza de ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.\*

Fuente Legal: Artículo 5, del DFL N°1-2010, de 11 de Agosto de 2010, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-11-2016.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides

(\*)En base a la Resolución Exenta N° 13.273 del 27/12/2012 que establece la Organización Interna y fija tareas específicas de los Departamentos pertenecientes a la Subdirección Técnica.

\*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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que tiene por finalidad atender, vigilar y contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad y cumplir las demás funciones que le señale la ley.

#### **Misión Institucional**

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual.

#### **Objetivos Estratégicos**

1. Garantizar el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, previniendo conductas y situaciones que pongan en riesgo el cumplimiento de este mandato, garantizando en este proceso los derechos humanos en forma integral de la población bajo custodia con un personal penitenciario competente, formado en la escuela institucional.

2. Proporcionar atención a la población puesta bajo la custodia y/o control del Servicio de manera eficiente y oportuna, la entrega de prestaciones básicas como alojamiento, alimentación, salud, entre otras; y prestaciones de atención psicosocial. Respecto a la atención ciudadana, responder oportunamente la información solicitada bajo la Ley N° 19.880 de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la administración del Estado y la Ley N° 20.285 de Acceso a la Información Pública.

3. Fomentar en la población que cumple condena o se encuentra eliminando antecedentes, el desarrollo de conductas, habilidades, destrezas y capacidades que permitan disminuir su riesgo de reincidencia delictiva, involucrando en este proceso a sus familias, instituciones, empresas y comunidad en general.

#### **Productos Estratégicos**

##### **Vigilancia:**

Acción ejercida por la Administración Penitenciaria que implica la observación activa, atenta y personalizada de la conducta de las personas puestas a su disposición, en cualquier condición, con el fin de prevenir toda acción que pueda atentar contra el deber institucional de hacerlas cumplir con la pena impuesta; de ponerlas oportunamente a disposición de los tribunales cuando éstos lo soliciten. En el caso de la población penal con Medidas Alternativas a la Reclusión o con Beneficios Intrapenitenciarios, la vigilancia adquiere el carácter de control del cumplimiento de las medidas restrictivas de libertad.

**Atención:**

Acción, directamente o a través de terceros, en la cual el Servicio proporciona a las personas reclusas, un conjunto de condiciones básicas en materia de: infraestructura, higiene ambiental, alimentación, vestuario personal y ropa de cama, aseo personal, atención de salud, facilidades de comunicación, atención espiritual, acceso a la educación, al trabajo, a la cultura, a la información, al deporte y recreación, de las que ha sido privada como consecuencia de la reclusión, de manera de aminorar el deterioro físico y psicológico de ella, evitar causar daños innecesarios y facilitar el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión. Desde la perspectiva ciudadana, se entiende por atención la entrega de información en los plazos legales, así como la entrega de las respuestas de las solicitudes de información bajo las leyes 19.880 y 20.285 de acceso a la información pública.

**Asistencia:**

Acción a través de la cual el Servicio, directamente o través de terceros, estimula el desarrollo de condiciones individuales de las personas condenadas durante el período de permanencia en el sistema penitenciario, de manera de lograr la modificación de conductas y motivaciones que inciden en la génesis de los actos delictivos y en la preparación del individuo para su incorporación activa en el medio libre.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El programa de Gobierno correspondiente al período 2014-2018 señala que se debe promover una política penitenciaria integral, cuyo eje sea la rehabilitación y reinserción social. Para lo cual se considera relevante establecer:

1. Creación de una Comisión Biministerial (integrada por Ministerio de Interior y Seguridad Pública y Justicia) de modo de evaluar el funcionamiento de las cárceles concesionadas.
2. Creación de la Comisión Nacional de Política Criminal y Persecución Penal, con el objetivo de que la institución continúe fortaleciendo y profundizando los lazos de coordinación con el Ministerios de Justicia y Derechos Humanos y el Ministerio del Interior, aportando información acabada al interior de la institución cuyo uso contribuya a prevenir delitos y a colaborar en la etapa de investigación, lo que aportará significativamente en la ejecución de las políticas de seguridad pública que contribuyan a la paz social.
3. Avanzar en la construcción de nuevos recintos penitenciarios, de manera de disminuir el porcentaje de hacinamiento.
4. Establecer el carácter público del provisionamiento de programas de establecimientos de administración directa (pública) o concesionado.
5. Aumentar la oferta programática de reinserción que incluyan los ámbitos tradicionales (educación, laboral, salud física y mental), y programas específicos (conductas violentas, adicciones, grupos y pandillas, entre otros).
6. Implementar un sistema nacional de clasificación y segmentación de la población penitenciaria.
7. Aumentar la cantidad y proporción de técnicos y profesionales que trabajan directamente con la población penal.

8. Impulsar un programa nacional de profesionalización y capacitación del personal de Gendarmería que incorpore materias de diversidad y la no discriminación.
9. Fortalecimiento de la estructura organizacional encargada de actuar sobre los efectivos que potencialmente pudieran alejarse de la doctrina institucional, identificar los riesgos y generar las indagatorias respectivas.
10. Por primera vez en su historia, la Institución establecerá un Código de Conducta que sistematice los principios éticos que sustentan la labor penitenciaria, para lo que se conformará un Comité Asesor de Ética Funcionaria, en el que se invitará a participar a representantes del Poder Judicial y del Instituto Nacional de Derechos Humanos, así como a académicos y otros personeros relacionados con el quehacer penitenciario.
11. Como órgano encargado de contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad, no puede quedar al margen de los cambios y ajustes que se deben hacer en materia de protección de derechos y garantías de la población sujeta a su custodia y control, por tal motivo debe desarrollar los mecanismos que permitan cumplir con los estándares de derechos humanos, reconocidos internacionalmente con el fin de Garantizar un trato digno e igualitario y no discriminatorio.

### **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El/La Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile tiene como principales clientes externos:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: Desarrolla e implementa políticas asociadas a la reinserción social de adultos y en la evaluación de proyectos y programas.
- Tribunales de Justicia: Transmisión de datos y entrega de solicitudes, informes y requerimientos que realice Gendarmería a los Juzgados con competencia en materia penal. Envío de las respectivas resoluciones y actas de audiencia que emanen de los tribunales, conforme a las normas legales vigentes referidas a la ejecución de condenas.
- Carabineros de Chile: Coordinación por la ejecución y control del programa de monitoreo telemático en cumplimiento de la Ley N° 18.216 que Establece Medidas Alternativas a las Penas Privativas o Restrictivas de Libertad.
- Poder Judicial: Entrega de situación de condiciones carcelarias en términos de derechos humanos y, a través de las denominadas comisiones de jueces que dos veces al año visitan los recintos penales, entregar los antecedentes de todas las personas que cumplen los requisitos para acceder a la libertad condicional.
- Ministerio del Interior: Participa en el Consejo Nacional de Seguridad Pública liderado por la Subsecretaría de Prevención del Delito.

La Subdirección Técnica debe coordinarse con distintos organismos, de manera de cumplir con los mandatos legales.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

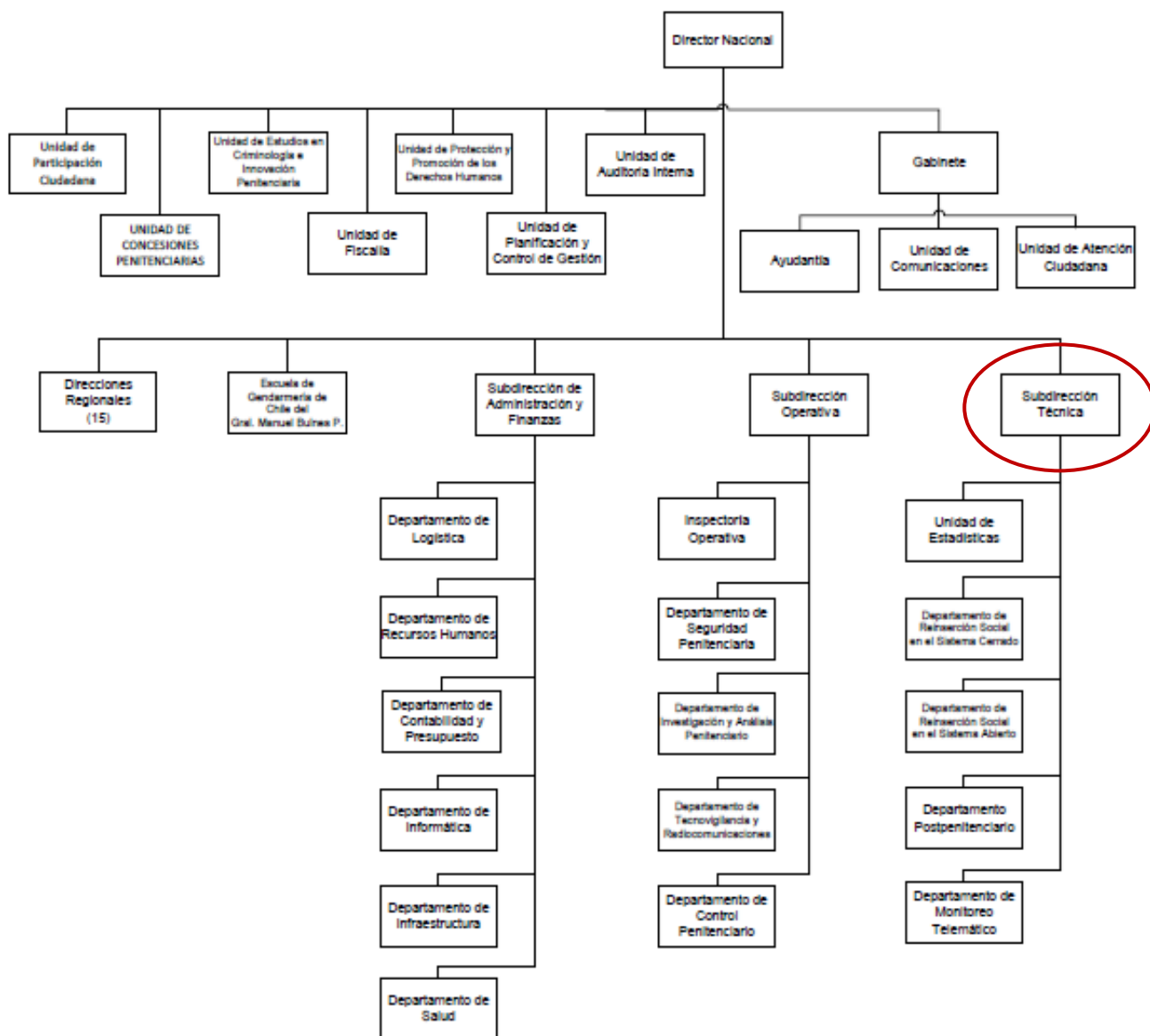
Gendarmería de Chile es una institución jerarquizada, disciplinada y obediente, la que se organiza internamente a través de la Dirección Nacional en que su máxima jefatura es el Director Nacional, ésta a su vez, se divide en sus respectivas Direcciones Regionales, Subdirección de Administración y Finanzas, Subdirección Operativa, Subdirección Técnica y Escuela Institucional.

Como Institución, tiene como funciones principales la custodia y la reinserción social, de las personas puestas a su disposición, así como también debe efectuar el resguardo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Corte Suprema y en general los Tribunales de Justicia.

La Subdirección Técnica está encargada de desarrollar los programas y proyectos institucionales tendientes a la reinserción social de las personas atendidas en los distintos sistemas, velando por el mejoramiento permanente del régimen penitenciario.

Dentro del ejercicio de sus funciones, elaborará estadísticas y estudios necesarios para el desarrollo y ejecución de las políticas penitenciarias, y promoverá acciones orientadas a garantizar el respeto de los Derechos Humanos al interior del Servicio.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

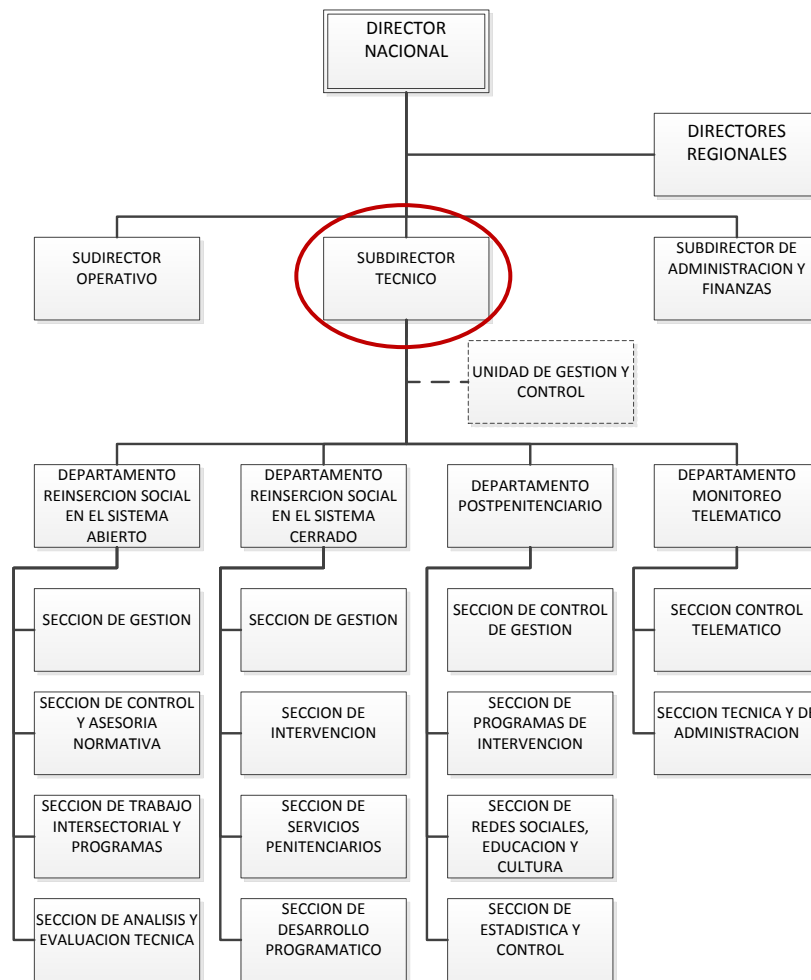


1. **Jefe de Departamento de Reinserción Social en el Sistema Abierto:** Ejercer control y gestionar los programas de atención y asistencia de los condenados sujetos a alguna de las formas de cumplimiento establecidas en la Ley N° 20.603.
2. **Jefe de Departamento de Reinserción Social en el Sistema Cerrado:** Desarrollar gestionar y supervisar las actividades conducentes a la Reinserción Social de las personas atendidas en el Sistema Cerrado como de los establecimientos penitenciarios de administración directa y la supervisión técnica de los servicios de reinserción que prestan los establecimientos concesionados.
3. **Jefe de Departamento Postpenitenciario:** Gestionar los planes y programas de asistencia de las personas que habiendo cumplido sus condenas requieran de apoyo para su reinserción social.

4. **Jefe de Departamento Monitoreo Telemático:** Desarrollar las actividades relativas a la administración del dispositivo de Monitoreo Telemático para el control de las Penas Sustitutivas de la Ley N°20.603
5. **Encargado de Unidad de Estadísticas:** Diseño y mantenimiento de bases de datos estadísticos de la población atendida por Gendarmería de Chile.

Todos los cargos indicados anteriormente interactúan y dependen de manera directa del/de la Subdirector/a Técnico/a, siendo clave la coordinación y comunicación entre éstos para asegurar el adecuado funcionamiento de la Subdirección Técnica y el logro de los objetivos de ésta misma y el de los objetivos institucionales.

**Orgánica Interna Subdirección Técnica.**



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	20.187
<b>Dotación de Planta</b>	16.351
<b>Dotación a Contrata</b>	3.836
<b>Personal a Honorarios</b>	328

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$418.751.824.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$4.159.357.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

Gendarmería de Chile, es una Institución descentralizada con presencia a nivel nacional, la cual organiza su trabajo en una Dirección Nacional, de la cual dependen la Subdirección de Administración y Finanzas, la Subdirección Técnica, la Subdirección Operativa, la Escuela de Gendarmería de Chile del General Manuel Bulnes Prieto y 15 Direcciones Regionales.

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

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son dos (2) pertenecientes al II nivel jerárquico:

Subdirector/a de Administración y Finanzas.  
Subdirector/a Técnico/a.



### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a Técnico/a, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asegurar la implementación y el resultado de los programas y proyectos que se adjudiquen para el apoyo de la reinserción social en los diferentes sistemas.
2. Proponer y gestionar adecuadamente la gestión y provisión de las prestaciones de reinserción (asistencia, atención), destinada a la población privada de libertad en los establecimientos penitenciarios de administración directa y supervisar los servicios de igual naturaleza que se entregan en los establecimientos concesionados.
3. Velar por una adecuada gestión y provisión de las prestaciones de reinserción y control destinada a la población condenada sujeta a la Ley 18.216 / 20.603 y aquella que se encuentra en el sistema post-penitenciario.
4. Administrar con criterios de eficiencia los datos estadísticos oficiales en el ámbito penitenciario y de la ejecución de la pena.
5. Gestionar y coordinar todas las actividades relativas a la administración del dispositivo de monitoreo telemático.
6. Gestionar y articular las redes pública-privadas para ampliar las prestaciones de reinserción social.
7. Velar por la correcta ejecución y control presupuestario de los programas de reinserción dentro del ámbito de su competencia.
8. Ejecutar planes y programas que conforman la política penitenciaria emanada del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en el ámbito de su competencia.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Promover una política penitenciaria integral, cuyo eje sea la rehabilitación y reinserción social.	1.1 Gestionar, desarrollar y controlar la ejecución del cumplimiento de las penas sustitutivas de la Ley 20.603. 1.2 Evaluar, gestionar, desarrollar y controlar programas de reinserción social.
2. Gestionar y optimizar el manejo de la información que permita fortalecer la gestión y la toma de decisiones.	2.1 Diagnosticar las necesidades en materias de información, proponiendo mejoras que permitan la entrega en oportunidad y calidad de la misma. 2.2 Promover la elaboración de estadísticas y estudios necesarios para el desarrollo y ejecución de las políticas penitenciarias.
3. Gestionar y controlar los sistemas de monitoreo y control de la calidad de los programas específicos de reinserción social que se apliquen a modo de establecer mejoras.	3.1 Proponer mejoras al sistema de monitoreo telemático. 3.2 Gestionar los planes y programas de asistencia de las personas que habiendo cumplido sus condenas requieran de apoyo para su reinserción social.

\*Para mayor profundidad consultar la "Guía práctica: Incorporación de lineamientos para el convenio de desempeño en el perfil de selección ADP".

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

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

#### 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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y ejecución de programas sociales de reinserción social o afines.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ámbito penitenciario y/o penal.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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>	<b>10%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> 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>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	200 funcionarios
<b>Presupuesto que administra</b>	\$40.855.757.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Subdirección Técnica de Gendarmería está compuesto por:

- Departamento de Reinserción Social en el Sistema Abierto: tiene por objeto ejercer el control y gestionar los programas de atención y asistencia de los condenados que gocen de medidas alternativas a la reclusión.
- Departamento de Reinserción Social en el Sistema Cerrado: Tiene por objeto desarrollar y gestionar las actividades de educación, trabajo, deportes, recreación, asistencia social, psicológica, sanitaria, religiosa y demás conducentes a la reinserción social de las personas atendidas en el sistema cerrado de los establecimientos penitenciarios con administración directa, así como, la supervisión técnica de los servicios de reinserción que se prestan en los establecimientos concesionados.
- Departamento Post Penitenciario: Tiene por objeto gestionar los planes y programas de asistencia de las personas que habiendo cumplido sus condenas, requieran de apoyo para su reinserción social.
- Departamento de Monitoreo Telemático: Tiene por objetivo desarrollar todas aquellas actividades relativas a la administración del dispositivo de Monitoreo Telemático, para el control de las penas Sustitutivas establecidas en la Ley N°18.216, modificada por la Ley N°20.603.
- Unidad de Estadísticas: Tiene como objetivo, elaborar, difundir y mantener información estadística oficial en el ámbito penitenciario y de la ejecución de la pena.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los clientes internos con los cuales debe interactuar permanentemente el/la Subdirector/a Técnico/a son:

- Director Nacional.
- Subdirección Operativa.
- Subdirección de Administración y Finanzas.
- Direcciones Regionales.
- Establecimientos Penitenciarios.
- Escuela de Gendarmería.
- Usuarios del Sistema Penitenciario.

La Subdirección Técnica debe asesorar e impartir los lineamientos

institucionales, en materias de desarrollo y aplicación de los programas y proyectos tendientes a la reinserción social de las personas atendidas en los distintos sistemas.

El/La Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile tiene como principales clientes externos:

- Ministerio de Justicia.
- Tribunales de Justicia.
- Carabineros de Chile.
- Poder Judicial.

La Subdirección Técnica debe coordinarse con distintos organismos, de manera de cumplir con los mandatos legales y reglamentarios (Tribunales – Carabineros para el monitoreo telemático).

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.480.000.-** 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 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.270.198.-	\$1.449.813.-	\$4.720.011.-	\$ 3.853.265.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.849.085.-	\$2.610.312.-	\$8.459.397.-	\$ 6.444.696.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.717.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.256.823.-	\$1.443.794.-	\$4.700.617.-	\$3.839.767.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.161.491.-	\$2.300.894.-	\$7.462.385.-	\$5.761.958.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.480.000.-</b>

\***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, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 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.