

**DIRECTOR/A REGIONAL AYSÉN**  
**SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE**  
**DROGAS Y ALCOHOL - SENDA**  
**MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Aysén del General  
Carlos Ibáñez del Campo,  
Coyhaique

**I. EL CARGO**

**1.1**  
**MISIÓN DEL**  
**CARGO**

A el/la Director/a Regional, le corresponde liderar, coordinar, implementar y evaluar políticas y programas de Prevención, tratamiento e integración social a nivel Regional sobre consumo de alcohol y otras drogas en la región, considerando las condiciones ambientales, los factores de riesgo y los determinantes sociales, mediante una gestión participativa y coordinada con el intersector, conforme a la realidad regional y en el marco de la Estrategia de la Institución.

**1.2**  
**REQUISITOS**  
**LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de cuatro años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán tres en el caso de poseer un grado académico de magíster y dos en el caso de poseer el de doctor.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de siete años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán cuatro en el caso de poseer un grado académico de magíster y tres en el caso de poseer el de doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 2-20.502, de 09 de junio de 2011, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, Senda, es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que se rige por las siguientes normas:

- a) Constitución Política de la República;
- b) Ley N° 18.875 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- c) Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo;
- d) Ley N° 20.502, que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, y modifica diversos cuerpos legales;
- e) Ley N° 20.000, que sustituye la Ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, en especial sus artículos 40, 46, 50;
- f) Decreto N° 1378, de 2006, que aprueba reglamento de la ley N° 20.084 que establece un sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracciones a la ley penal, en especial su Título II, y demás normas reglamentarias que ejecutan los referidos cuerpos normativos.

#### **Misión Institucional**

La misión institucional es generar e implementar políticas y programas integrales y efectivos, que permitan disminuir el consumo de drogas y alcohol y sus consecuencias sociales y sanitarias, liderando y articulando un trabajo intersectorial para dar respuesta a las necesidades de las personas.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Desarrollar, impulsar y ejecutar estrategias ambientales y acciones de prevención en toda la población, enfocados a regular el acceso, disponibilidad y representación social en el caso del alcohol, para reducir las consecuencias socio sanitarias y fortalecer factores protectores y disminuir factores de riesgo frente al consumo, contribuyendo a evitar el consumo de alcohol y otras drogas.
2. Desarrollar e implementar un sistema integral de tratamiento, rehabilitación e integración social, que entregue los apoyos necesarios en las diferentes etapas del proceso que permitan lograr la plena integración de las personas con consumo problemático de alcohol y otras drogas.
3. Impulsar y apoyar, técnica y financieramente, programas, proyectos y actividades de Ministerios o Servicios Públicos destinados a la prevención del consumo de alcohol y otras drogas, así como a la recuperación (tratamiento, rehabilitación e integración social) de las personas afectadas por el consumo problemático de alcohol y otras drogas.
4. Impulsar y desarrollar procesos de formación y de capacitación continua de los recursos humanos vinculados con la intervención del fenómeno del consumo alcohol y otras drogas.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Prevención del consumo de drogas y alcohol.
2. Tratamiento, rehabilitación e integración social de personas que presentan consumo problemático de drogas y alcohol.
3. Desarrollo local de capacidades para abordar y controlar el fenómeno del consumo de drogas y alcohol.
4. Formación de Capital Humano.

## **2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

En el marco de los compromisos institucionales, los ejes de la intervención para el presente período son:

- Trabajo territorial con la comunidad para la aplicabilidad de políticas públicas en el marco de Programas Preventivos en sectores de alta vulnerabilidad social, especialmente en niños/as y adolescentes.
- Disminuir la curva de prevalencia de consumo de alcohol y otras drogas trabajando en establecimientos educacionales a nivel nacional.

## **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol es parte del Ministerio del Interior con dependencia directa de la Subsecretaría del Interior.

Para llevar a cabo la misión institucional se relaciona permanentemente los Ministerios de Salud, Educación, Justicia, entre otros, como también con los municipios desde donde se implementan las políticas y programas a nivel local.

En relación a los organismos internacionales el SENDA es parte de:

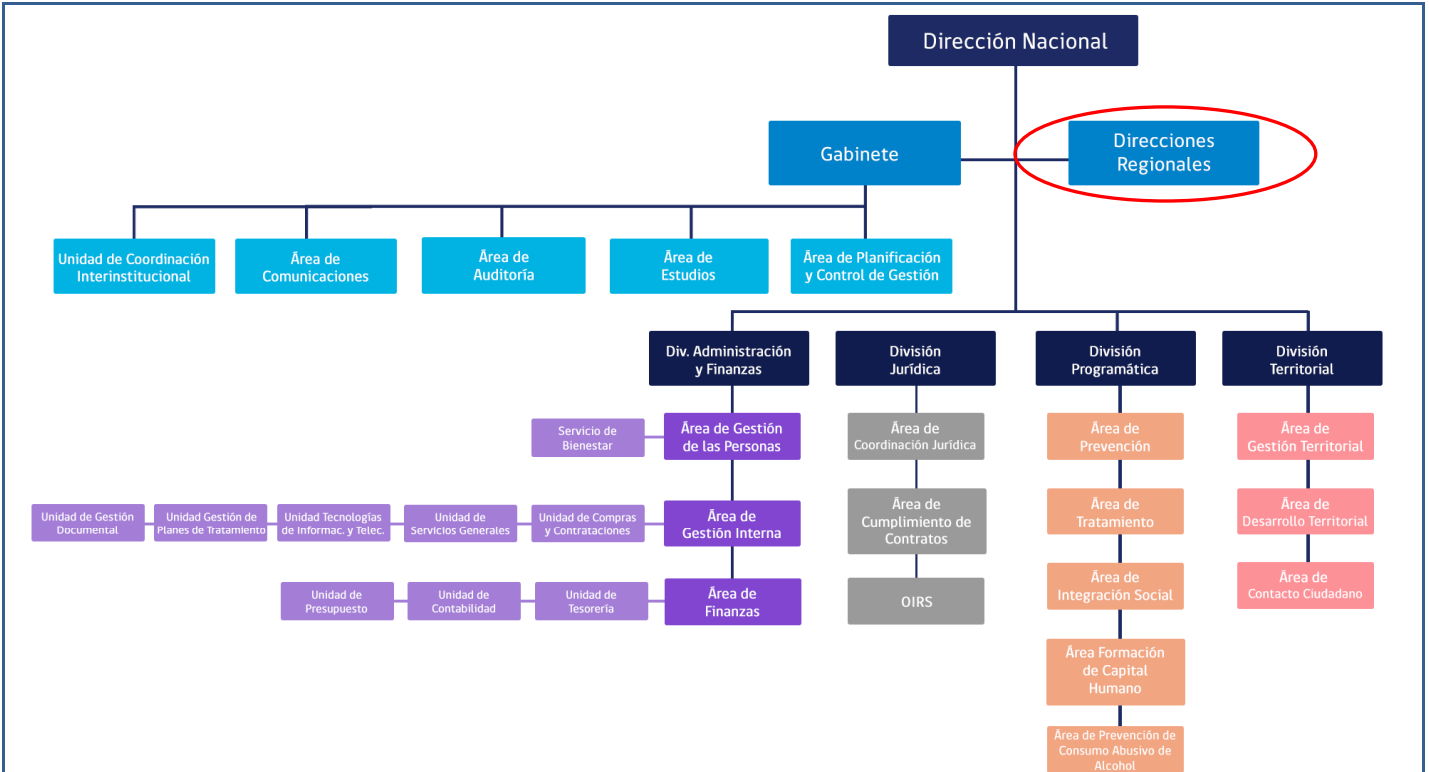
- Programas de la Naciones Unidas contra las drogas y el delito (ONUDD).
- Organización de Estados Americano (OEA).
- Comisión Interamericana para el Control y Abuso de Drogas (CICAD).
- Programa de Cooperación en materias de droga entre la Unión Europea y América latina (COPOLAT).

## **2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol actualmente se encuentra trabajando en:

- Reforzar el capital humano territorial, capacitando en prevención universal.
- Reforzar los mecanismos y procesos que permitan asegurar la calidad de la intervención y aplicabilidad de los programas en los territorios.
- Generar alianzas con el Ministerio de Educación para aumentar la cobertura de los programas de prevención en los establecimientos educacionales.

**2.5  
 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a Regional de Aysén son los siguientes:

**Director Nacional:** Le corresponde dirección superior y administración del Servicio, tiene la representación judicial y extrajudicial. Le corresponde dirigir, organizar y administrar el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, controlarlo y velar por el cumplimiento de sus objetivos; responder de su gestión, y desempeñar las demás funciones que la ley le asigne.

**Jefe de la División Jurídica:** Vela por la legalidad de los actos administrativos del servicio, de acuerdo a las leyes y normativas que rigen su funcionamiento, brindando asesoría jurídica y técnica a los clientes internos y externos de la institución a fin de garantizar y asegurar la oportunidad y calidad de las actuaciones jurídicas.

**Jefe de la División Programática:** Diseño, implementación y evaluación de políticas y programas de tratamiento y prevención, considerando las condiciones ambientales, los factores de riesgo y los determinantes sociales del consumo de drogas y alcohol, mediante una gestión participativa y coordinada con el intersector.

**Jefe de la División Territorial:** Coordina, conduce y promueve la implementación e inserción de las políticas, programas y proyectos de la Institución en el territorio nacional, estableciendo un puente de comunicación entre la ciudadanía y el Servicio.

**Jefe de la División Administración y Finanzas:** Le corresponderá apoyar la gestión institucional, tanto a nivel nacional como regional, y el cumplimiento de las metas establecidas por el Servicio, a través de la eficiente administración de los recursos financieros, humanos y tecnológicos con que cuente el mismo. Deberá coordinar y monitorear la formulación y ejecución del presupuesto.

**Jefe Área de Comunicaciones:** Le corresponde asesorar al Director Nacional en la elaboración e implementación de una política comunicacional para la institución que sea coherente con el cumplimiento de la Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	278
<b>Dotación de Planta</b>	21
<b>Dotación a Contrata</b>	257
<b>Personal a Honorarios</b>	185

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 65.992.862.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 26.877.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio cuenta con una Dirección Nacional, 16 Direcciones Regionales y con presencia permanente en 214 comunas del país con equipos municipales SENDA Previene en la Comunidad.

La Dirección Regional tiene cobertura regional con presencia permanente en 2 comunas (Aysén y Coyhaique), y la presencia en las otras comunas es abordada desde el nivel regional.

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

Los cargos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional: I Nivel Jerárquico.
- 4 Jefes de División: II Nivel Jerárquico.
- 16 Directores Regionales: II Nivel Jerárquico.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

	<p>Al/la Directora/a Regional le corresponderán las siguientes funciones estratégicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar las políticas, programas, planes y proyectos de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración social a nivel regional y local, cumpliendo las metas regionales establecidas y contribuyendo a las metas nacionales explicitadas en la Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol.</li> <li>2. Coordinar los procesos de planificación y evaluación de la gestión de la Dirección Regional, lo cual incluye el diseño de los indicadores de gestión de la región, su seguimiento y mejora continua. En particular generar las condiciones para el cumplimiento de las metas de desempeño institucional asociadas a su región y lograr una eficiente ejecución del presupuesto asignado.</li> <li>3. Dirigir y gestionar los recursos humanos, financieros, materiales a su cargo, en el ámbito de su competencia y acorde a los lineamientos institucionales, entre ellos, el mantenimiento del buen clima organizacional.</li> <li>4. Articular y potenciar relaciones con organismos públicos y privados a nivel regional en el ámbito de la prevención, tratamiento e integración social, con el fin de asegurar una mejor implementación, análisis y efectividad de los programas del Servicio.</li> </ol>
--	---

#### 3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO<sup>1</sup>

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Potenciar la institucionalidad de la Dirección Regional para la prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol, basándose en los lineamientos emanados de la política nacional.</p>	<p>1.1 Generar estrategias de trabajo que fomenten la territorialidad e intersectorialidad en el desarrollo e implementación de la oferta programática de la Dirección Regional, como ejes estratégicos de acción.</p>
<p>2. Contribuir a la disminución de los niveles de usos de drogas ilícitas, consumo de riesgo de alcohol y las consecuencias sociales asociadas a estos fenómenos, a través de la mejora de los programas de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas.</p>	<p>2.1 Implementar y monitorear programas de prevención que permitan fortalecer los factores protectores y disminuir los factores de riesgo de consumo.</p> <p>2.2 Implementar y monitorear un sistema integral de tratamiento, rehabilitación e integración social, que sea acorde a cada etapa del proceso, para así lograr una plena integración de los consumidores problemáticos de alcohol y drogas.</p>

<sup>1</sup> Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

<p>3. Fortalecer el mecanismo de Monitoreo, Evaluación y Gestión de Calidad de los Programas de Tratamiento, para asegurar el cumplimiento de la oferta programática de SENDA en Regiones.</p>	<p>3.1 Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de la oferta programática de la Dirección Regional, en relación al tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por el consumo de droga y alcohol.</p>
<p>4. Contribuir al posicionamiento público del consumo problemático de drogas y alcohol para aumentar la percepción de riesgo en la población en general y en los niños/as y jóvenes en particular.</p>	<p>4.1 Elaborar iniciativas de política y programas que permitan generar conciencia de las problemáticas asociadas al consumo de alcohol y drogas en la región.</p> <p>4.2 Impulsar y apoyar técnicamente iniciativas, programas, proyectos y actividades de Ministerios, Servicios Públicos, empresas y/o ONGs, destinados a la prevención del consumo de alcohol y drogas, así como a la integración de los consumidores problemáticos de drogas y alcohol.</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 con 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 institucionales; facilitando, además, el acceso a la información pública.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>2</sup>**

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 las personas 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>2</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 NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO 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>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la implementación y/o gestión de programas sociales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias ligadas a la prevención, tratamiento, rehabilitación en integración en drogas y alcohol.</p> <p>Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de jefatura o coordinación de equipos en el sector público o privado.</p>	<b>20%</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>15%</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>20%</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>10%</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>
<p><b>ATRIBUTOS</b></p>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	11
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 65.650.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del/la Director/a Regional, está constituido por 11 personas distribuidas en los siguientes cargos:

- **Unidad Regional de Administración y Finanzas Regional**, le corresponde proveer los bienes y servicios requeridos para el adecuado funcionamiento regional. (4 personas)
- **Unidad Regional de Tratamiento**, implementa y ejecuta los programas de tratamiento en el territorio, (2 personas)
- **Unidad Regional de Prevención**, implementa y ejecuta los programas de prevención en el territorio. (2 personas)
- **Unidad Regional de Comunicaciones**, asesorar al Director Regional en la elaboración de un plan comunicacional regional y su materialización en el territorio. (1 persona)
- **Unidad Territorial**, realiza las coordinaciones institucionales en la región para la implementación de la oferta programática. (1 persona)
- **Programa Cero Alcohol**, implementa y ejecuta el programa (1 persona)

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

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con:

- **La Dirección Nacional**, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
- **Divisiones Programática y Territorial**, en lo relacionado a asesoría en diseño, implementación y evaluación de los distintos programas e instrumentos del Servicio en materias de su ámbito de acción.
- **División de Administración y Finanzas**, en lo concerniente a los aspectos financieros, presupuestarios, administrativo, de gestión de recursos humanos y de planificación y seguimiento de metas.
- **Las Direcciones Regionales** restantes, en la asistencia técnica y administrativa de los diferentes programas y/o proyectos, como también en cuanto a compartir conocimiento y mejores prácticas.
- **Auditoría interna**, entregando información y facilitando las acciones de control interno.
- **División Jurídica**, entregando información para la generación y tramitación de actos administrativos.

Los principales clientes externos son:

- Intendente/a
- Gobernadores/as
- Alcaldes/as
- Didecos
- Representantes del Ministerio de Salud Regional
- SEREMI de Justicia
- SEREMI del Ministerio de Desarrollo Social
- SEREMI de Educación

- Directores de servicios de Salud
- Representante Corte de Apelaciones
- Director Regional de Gendarmería
- Director Regional de SENAME
- Fiscal Regional
- Defensor Regional
- Jefe Zona de Carabineros y PDI
- Contraloría General de la República Regional
- Representantes de Centros de Tratamiento
- Centros de investigación, estudios y universidades
- Organizaciones sociales

#### 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.761.000.-** 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 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.678.580.-	\$36.786.-	\$3.715.366.-	\$3.203.186.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.210.264.-	\$62.103.-	\$6.272.367.-	\$5.414.992.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.940.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.665.232.-	\$36.652.-	\$3.701.884.-	\$3.191.525.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.620.226.-	\$56.202.-	\$5.676.428.-	\$4.899.505.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.761.000.-</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.

## 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 anualizará 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.