

**DIRECTOR/A GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE CRÉDITO PRENDARIO - DICREP
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponde liderar la Institución, gestionando eficientemente un servicio público crediticio orientado a los sectores de menores recursos, desarrollando iniciativas que permitan responder en forma eficaz a su rol social, en el contexto socioeconómico del país, de conformidad a las políticas definidas por el Gobierno.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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

Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

La DICREP es una institución del Estado, de carácter social y económico que tiene por finalidad otorgar crédito prendario en forma simple y oportuna, resguardando debidamente las especies entregadas en garantía. Asimismo, actúa en apoyo del Estado en remates fiscales y como órgano auxiliar de la administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas. Todo lo anterior, en el marco de procesos de gestión modernos, eficientes, transparentes y de clara orientación al usuario.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Mejorar permanentemente nuestro crédito de prenda civil y los remates a entidades fiscales y judiciales, enfatizando el rol social de DICREP con especial atención en los quintiles II, III y IV, estableciendo así una relación transparente, cercana y de confianza con la ciudadanía y los organismos públicos.
2. Mejorar la calidad de atención a la ciudadanía, convirtiéndola en un pilar de excelencia en la cultura institucional, como resultado de un proceso de capacitación funcionaria que permita la formación de competencias, la revisión continua de los protocolos de atención y la mejora de la infraestructura en las Unidades de Crédito.
3. Garantizar una adecuada tasación y resguardo de las especies pignoradas, y de las entregadas para su enajenación por subasta pública, para así contribuir a consolidar la confianza de la ciudadanía y de los organismos públicos en la gestión de DICREP.
4. Prevenir la pérdida de patrimonio de nuestros/as usuarios/as a través de acciones orientadas a evitar el remate de prenda civil, y de un proceso de comunicación educativo, oportuno y directo.

Productos Estratégicos Institucionales (Bienes y/o servicios)

1. Crédito de prenda civil: Consiste en un crédito destinado a toda persona mayor de 18 años que lo solicite, garantizado mediante una prenda, que puede ser una alhaja u objetos diversos.
2. Remates a entidades públicas y judiciales: Consiste en la realización de remates por encargo de organismos públicos, que enajenan bienes y remates de especies incautadas o decomisadas, en conformidad al D.F.L.16, a la ley N° 19.925 y a la ley N° 20.000.

Clientes Institucionales

1. Personas mayores de 18 años con cédula de identidad vigente, que requieran un préstamo en dinero y cuenten con una especie que por sí misma constituya garantía.
2. Organismos públicos y judiciales que enajenan bienes mediante subasta pública.

2.2 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

La Dirección General del Crédito Prendario para el cumplimiento de los lineamientos gubernamentales ha identificado 3 ejes iniciales que guiarán el quehacer institucional:

1. Ser una institución social para la ciudadanía, no simplemente de crédito, que otorgue créditos sociales convenientes.
2. Consolidar su rol de órgano auxiliar de la administración de justicia, enajenando en forma transparente los bienes decomisados en conformidad a la Ley N° 20.000.
3. Resaltar el desafío de ser la casa de remate del Estado y Municipios;

Todo ello con el fin de satisfacer las necesidades actuales de los sectores vulnerables económicamente, focalizando sus recursos eficientemente para mejorar la calidad de vida de las personas.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El/La Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona con:

- Usuarios/as.
- Autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio del Interior, SENDA, por bienes subastados por aplicación de la Ley de Drogas.
- Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros, por los bienes a enajenar (o destruir) por remates judiciales que por Ley se encuentran radicados en la Dirección General del Crédito Prendario.
- Asociación Internacional de Crédito Prendario.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, es una Institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica de Derecho Público y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Su creación se remonta a comienzos del siglo XX, en que el negocio prendario era ejercido por instituciones privadas en condiciones de abuso, en las que la tasación de las prendas y la fijación de los intereses eran totalmente arbitrarias, perjudicando notablemente a los sectores de menores recursos que recurrían a esta opción como única fuente de crédito.

En este contexto, el 14 de febrero de 1920 se crea la Caja de Crédito Popular otorgando pequeños créditos, sin pretensión de lucro, a los sectores de menores recursos económicos funcionando como una fuente de crédito alternativa a las agencias privadas, entregando mayor amplitud de servicios y menores tasas de interés para los usuarios, con una clara finalidad social. Fortaleciendo esta labor, en el año 1935 se estableció el monopolio fiscal del crédito prendario o pignoraticio, y eliminar de raíz los abusos y actividades usureras que aún se mantenían.

Aproximadamente en los 90, la Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, comenzó un proceso de contención a una tendencia de estancamiento institucional y descenso en el nivel de actividad de sus operaciones. La modernización y búsqueda de la eficiencia se transformaron en el énfasis fundamental de las gestiones de ese período.

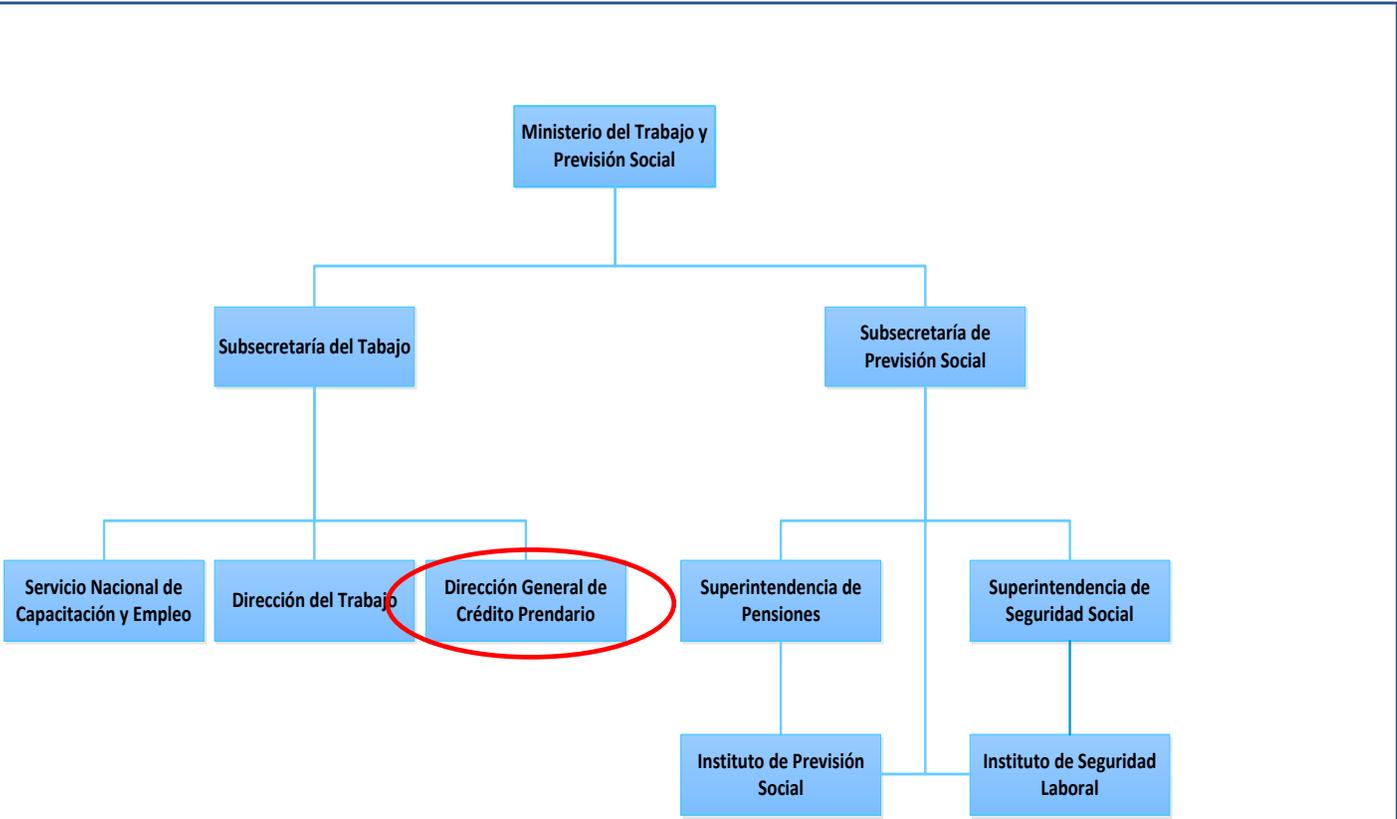
En la actualidad, corresponde a la Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, el desarrollo del Crédito en los sectores vulnerables, mediante el otorgamiento de préstamos en dinero con garantía de prenda civil o créditos pignoraticios, la subasta de los bienes muebles dados de baja por entidades públicas, así como el resguardo y remate de los decomisos derivados de la aplicación de la Ley de alcoholes y estupefacientes, esto último, a partir de la vigencia de la reforma procesal penal.

Es importante clarificar que uno de los productos de la institución es el crédito pignoraticio, y su principal diferencia con el crédito prendario, es que el primero es de fácil realización y no requiere de autorización judicial ni citación al deudor para su enajenación. Además es de relevancia destacar que los bienes decomisados en conformidad a la Ley N° 20.000 serán enajenados en subasta pública por la Dirección General del Crédito Prendario, y el producto de la enajenación dichos bienes y valores decomisados y los dineros, ingresarán a un fondo especial del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, con el objetivo de ser utilizados en programas de prevención del consumo de drogas, tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por la drogadicción.

Durante los últimos años Dirección General del Crédito Prendario - DICREP, ha entrado en un período de ajuste, generando el análisis organizacional a partir de fortalecer su rol país, abordando a la vez procesos y procedimientos para la

modernización de la Institución, tomando en consideración a una dotación en su gran mayoría de larga trayectoria institucional y aspirando a constituirse en una institución pública, moderna y financieramente consolidada.

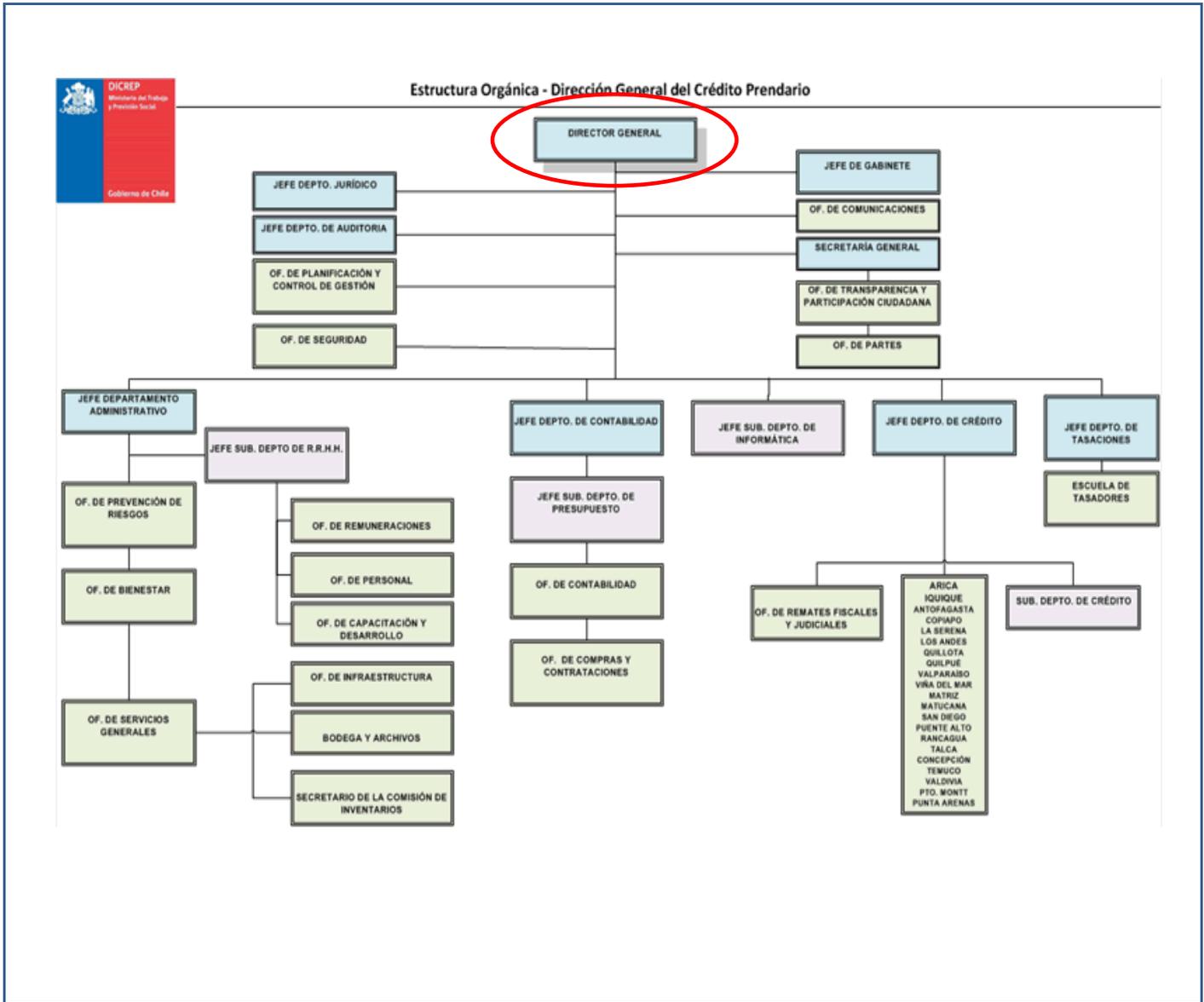
**2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**



La Dirección General del Crédito Prendario, de acuerdo al artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 16, del 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija texto refundido sistematizado y coordinado de las disposiciones legales relativas a la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Asimismo, la Dirección General dentro del ámbito de su gestión, debe relacionarse funcionalmente con diversas reparticiones públicas (Ministerio del Interior, SENDA, Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales), internacionales (Asociación Internacional de Crédito Prendario).

Internamente, dependerán directamente del Director/a General las jefaturas de Departamento, Subdepartamentos, Oficinas, Secretaría General.



2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	383
Dotación de Planta	34
Dotación a Contrata	349
Personal a Honorarios	2

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 48.573.451.000.-
Presupuesto de Inversión	\$689.084.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Las sucursales de la Dirección General del Crédito Prendario están establecidas en:

- Arica
- Iquique
- Antofagasta
- Copiapó
- La Serena
- Quillota
- Quilpué
- Valparaíso-Viña del Mar
- Los Andes
- Rancagua
- Talca
- Concepción
- Temuco
- Valdivia
- Puerto Montt
- Punta Arenas
- Matucana
- San Diego
- Puente Alto

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

Los cargos de la Dirección General de Crédito Prendario adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a General.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento Crédito.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar todas las actividades de la Dirección, adoptando las resoluciones generales o particulares que le permitan reorientar la labor de la institución hacia los usuarios.
2. Velar por el adecuado manejo financiero y presupuestario de los servicios prestados.
3. Generar vínculos con las demás instituciones públicas y/o privadas que permitan articular redes de beneficios sociales a los usuarios de DICREP, que requieran apoyo por su situación de vulnerabilidad social.
4. Administrar en un contexto de autogestión, los bienes y recursos institucionales, así como fijar, mediante resolución, la organización interna de las Unidades del Servicio, asignándoles el personal necesario, sus dependencias, atribuciones y funciones, y abrir o cerrar oficinas o Unidades en los lugares que estime conveniente.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar sus productos estratégicos, en cuanto a la calidad de atención y a los sistemas de seguridad, materializando la modernización institucional en un diseño de procesos eficientes y adecuados al contexto tecnológico actual y a las necesidades de los usuarios e instituciones públicas y privadas.	1.1 Diseñar e implementar procesos y/o transacciones, utilizando los recursos tecnológicos para satisfacer las necesidades de los usuarios.
2. Establecer un modelo de gestión de personas, que fortalezca la modernización institucional.	2.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de personas, con participación funcionaria y centrado en el mérito.
3. Ampliar la cobertura del Servicio en materia de remates fiscales y judiciales, para posicionar a la DICREP dentro de la institucionalidad pública.	3.1 Elaborar y ejecutar una propuesta que permitan a la DICREP subastar los bienes muebles dados de baja por todos los Servicios Públicos, incluidos municipalidades. 3.2 Elaborar y ejecutar una propuesta que permitan subastar los bienes y la ejecución de la ley N° 20.000 de manera eficiente y eficaz.
4. Posicionar a la DICREP ante la ciudadanía como un organismo del Estado, relevando fuertemente su rol social y el compromiso con los sectores vulnerables.	4.1 Diseñar e implementar un plan de difusión institucional.

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 www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

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, con el fin de potenciar el rol social de la Dirección de Crédito Prendario en el contexto nacional y su compromiso con los sectores vulnerables, tanto como servicio público crediticio, como casa de remate del Estado, y en especial, de los provenientes de la Ley N° 20.000.</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>	20%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en instituciones de servicio con alto enfoque en la atención de usuarios.</p> <p>Adicionalmente se valorará tener experiencia en el diseño e implementación de procesos de gestión.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de jefatura, directivos, gerenciales o de coordinación de equipos de trabajo.</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, movilizando 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, generando estrategias de coordinación y gestión de procesos y procedimientos en el ámbito de los remates provenientes de la Ley N° 20.000 y la modernización de las transacciones financieras que realiza el servicio, facilitando la ampliación del rol que ocupa la institución en la sociedad y dentro de los organismos públicos.</p>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</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 y en sistemas relacionados con la transparencia y probidad, implementando una estrategia de trabajo a fin de dar cumplimiento con la misión y prioridades institucionales.</p>	20%
<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>	10%
<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.</p> <p>Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la DICREP. Habilidad para inspirar, transmitir y construir una visión colectiva de la DICREP, potenciándola y posicionándola como un servicio público relevante en la red de protección social y como órgano auxiliar de la administración de justicia.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%

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.	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	470
Presupuesto que administra	\$48.573.451.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Directora/a General, tendrá a su cargo la supervisión directa de un equipo de 12 personas, conformado principalmente por 6 Jefes/as de Departamentos.

Respecto a su equipo directivo, este se compone por:

- **Jefe/a Departamento Administrativo:** Responsable de la administración del personal de la institución y el manejo y mantención de sus bienes en general.
- **Jefe/a Departamento de Contabilidad:** Se encarga de la administración financiera y presupuestaria del Servicio y de la confección y cumplimiento de los instrumentos contables que la Institución requiera.
- **Jefe/a Departamento de Crédito:** Responsable de la actividad del crédito prendario y de remates, tanto fiscales como judiciales, de él dependen las diferentes Unidades de Crédito.
- **Jefe/a Departamento de Tasaciones:** Es el soporte técnico institucional en lo referido a valoración de los bienes que se reciban en garantía de préstamos, de aquellos a ser subastados por la Dirección y de los que su valoración sea solicitada por el público. El Jefe de este Departamento tendrá a su cargo la supervigilancia y el perfeccionamiento del personal que desempeñe labores de tasación.
- **Jefe/a Departamento Jurídico:** Asesor de la Dirección, encargado de velar por la legalidad de los actos administrativo y de asesorar en la aplicación de la legislación relativa a las funciones del Servicio.
- **Jefe/a Departamento de Auditoría Interna:** Encargado del proceso permanente de evaluación contable, financiera y administrativa del Servicio. Le corresponderá proponer al Director General las medidas que estime conveniente para el óptimo uso de los recursos humanos, físicos y financieros de la Institución.

Además, dependen del/de la Director/a General, los encargados de la Oficina Secretaría General, de la Oficina de Seguridad, de la Oficina de Planificación y control de gestión y del Subdepartamento de Informática, además de personal administrativo y auxiliar.

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

El/La Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona al interior de la Institución principalmente con:

- Jefes/as de Departamento.
- Asociación de Funcionarios Asociación Nacional de Empleados del Crédito Prendario (ANECREP), Asociación Prendaria de Chile (APRECH), Asociación de Tasadores de Chile (ATACREP).

Por otra parte, el/la Director/a General de la Dirección General del Crédito Prendario, se relaciona externamente con:

- Usuarios.
- Autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio del Interior, SENDA, por bienes subastados por aplicación de la Ley de Drogas.
- Jueces de Garantía, Jueces de Policía Local, Fiscales del Ministerio Público, autoridades regionales del SAG, autoridades municipales y otros, por los bienes a enajenar (o destruir) por remates judiciales que por Ley se encuentran radicados en la Dirección General del Crédito Prendario.
- Asociación Internacional de Crédito Prendario.

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 **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.508.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.967.435.-	\$1.780.461.-	\$4.747.896.-	\$ 3.917.421.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.599.370.-	\$2.759.622.-	\$7.358.992.-	\$ 5.734.743.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.523.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.954.060.-	\$1.772.436.-	\$4.726.496.-	\$3.902.526.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.585.995.-	\$2.751.597.-	\$7.337.592.-	\$5.719.849.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.508.000.-

***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.

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

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.

- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con la Ministra del Trabajo y Previsión Social. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.