

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA - SERNAPESCA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Director/a Nacional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde dirigir la institución, gestionando una efectiva fiscalización del cumplimiento de la normativa pesquera y acuícola nacional y de los acuerdos nacionales e internacionales; velando así, por la conservación de los recursos hidrobiológicos del país y la certificación de los productos pesqueros y acuícolas destinados a la exportación.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 5 años.*

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-05-2018.

*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, modificado por la ley N° 20.955

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura cuenta con presencia a lo largo de todo el país, encargado de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de uno de los principales sectores productivos de la economía nacional.

El sector pesquero y acuícola es un sector altamente regulado, que está caracterizado por una alta complejidad en su quehacer, debido a las relaciones de fiscalización que debe mantener el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) con todas las industrias del sector, la pesca artesanal y las empresas dedicadas a la acuicultura.

El territorio marítimo a nivel nacional contempla 120 mil km² con 3 millones de km² de zona económica exclusiva y 4 mil 500 km de costa. Chile consta de un 24% de las aguas costeras y oceánicas protegidas, siendo el 5to país exportador pesquero y 11vo país en desembarque pesquero, además de ser el 8vo país productor de especies de acuicultura. Nuestro país es el 1º productor mundial de Truchas, el 2º productor mundial de Salmones y el 3º productor mundial de Mejillones.

Chile exporta un total USD \$5.376 millones en especies pesqueras y acuícolas, teniendo presencia en 110 países en los 5 continentes.

Misión Institucional

Contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influye en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

Objetivos Estratégicos institucionales

- Fortalecer la seguridad y transparencia del rol fiscalizador, para incrementar la capacidad institucional para realizar controles destinados a optimizar los procedimientos de fiscalización, asegurando la protección de los/as funcionarios/as y la Institución en estas tareas.
- Facilitar el cumplimiento de la norma a los/as usuarios/as sectoriales proveyendo servicios de calidad, de manera accesible, oportuna y con estándares definidos, para disminuir las conductas transgresoras.
- Contar con un enfoque de fiscalización integral eficaz para generar una disuasión efectiva de las conductas transgresoras.
- Participar de la agenda normativa sectorial para contribuir activamente a un buen diseño y evaluación de las normas de manera que incorporen elementos claves para su cumplimiento.
- Potenciar el proceso modernizador en SERNAPESCA a fin de lograr la excelencia institucional para el cumplimiento de su misión, a través del desarrollo tecnológico y de las personas.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- **Fiscalización Integral:** La fiscalización comprendida como un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados y que está orientada a influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura.

- **Servicio y Entrega de Información Sectorial a Usuarios y Usuarías, y Ciudadanía:** Administración de los registros pesqueros y de acuicultura creados por la Ley General de Pesca y Acuicultura en los cuales es obligatorio estar inscrito/a para ejercer la actividad. Acceso a información y la generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de servicios (trámites) con estándares que faciliten a los y las usuarios y usuarias el cumplimiento de la normativa.

Clientes

Dentro de estos encontramos clientes:

- Centros de acopio y faenamiento.
- Centros de cultivo de especies hidrobiológicas inscritos.
- Armadores industriales.
- Plantas elaboradoras de productos pesqueros y acuícolas.
- Armadores artesanales.
- Organizaciones gremiales o sindicales de empresas de acuicultura, pescadores recreativos y/o pescadores artesanales.
- Importadores y Exportadores de productos pesqueros y acuícolas
- Pescadores artesanales y recreativos.
- Empresas comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
- Transportes terrestres y marítimos de productos pesqueros y de acuicultura.
- Agencias aduaneras.
- Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
- Organismos del Estado.
- Organismos Internacionales y Organismos no Gubernamentales.
- Centros de Estudio e Investigación.
- Ciudadanía.
- Certificadores.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El gobierno en materia de Pesca y Acuicultura el Gobierno ha definido 6 ejes estratégicos:

1. La promoción y el desarrollo sustentable del sector pesquero para así poder garantizar la estabilidad del sector a corto, mediano y largo plazo.
2. Garantizar la certeza y estabilidad del sector artesanal y facilitar la transferencia de los derechos de pesca.
3. Enfrentar el problema de la pesca ilegal y racionalizar el esfuerzo pesquero.
4. Fortalecer el desarrollo sostenible de la acuicultura.
5. Impulsar la investigación científica en materias oceánico-pesqueras.
6. Incorporar la seguridad alimentaria y nutricional en la política acuícola y pesquera.

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, deberá contribuir a estos objetivos, desde su rol fiscalizador y para ello el programa plantea fortalecer la gestión de la institución para mejorar su capacidad fiscalizadora.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, se relaciona con instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras. A nivel nacional se relaciona con los consumidores, la ciudadanía y los agentes productivos del sector pesquero, tales como los sectores industrial extractivo y elaborador; centros de cultivo; empresas exportadoras de productos pesqueros y pescadores artesanales. También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero tales como; Ministerio de Relaciones Exteriores; Instituto de Fomento Pesquero; Universidades; Armada; Carabineros; y Servicio Nacional de Aduanas.

En el ámbito internacional se relaciona con las organización internacionales que elaboran estándares mundiales en pesca y acuicultura, tales como: Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación FAO, Comisión del Código Alimentarios (Codex Alimentarius), Organización Mundial del Comercio (OMC) y se relaciona con otras autoridades competentes tales como: National Marine Fisheries Service (EEUU); Comisión para la Conservación de los Recursos Vivos Marinos Antárticos (CCAMLR); Administración Nacional Oceánica y Atmosférica (NOAA), Autoridades sanitarias como Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria - SENASA (Argentina); Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – Sanipes (Perú) y Autoridad de Seguridad Sanitaria Alimentaria – Mattilsynet (Noruega) entre otros.

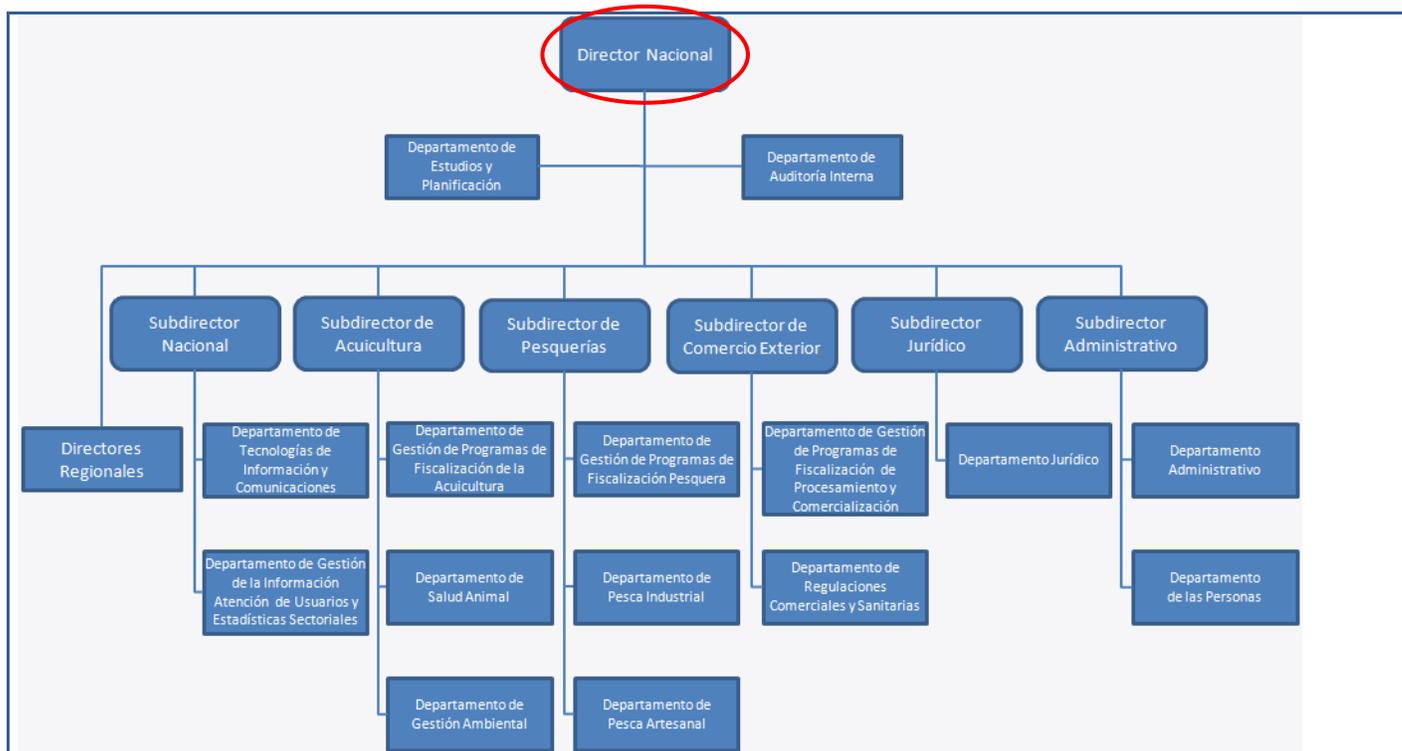
2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Los principales clientes internos son:

- Ministerio de Economía Fomento y Turismo
- Subsecretaría de Economía
- Subsecretaría de Pesca

Con quienes mantiene un contacto frecuente en función del cumplimiento del plan anual de fiscalización y la entrega de información que colabore a la definición de políticas públicas y aquellas relacionadas directamente con el sector pesquero acuícola.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El equipo de trabajo que depende directamente del/la Director/a Nacional está compuesto por:

- **Subdirector/a Nacional:** Le corresponde coordinar las acciones de la Subdirecciones y Direcciones Regionales, además de administrar y coordinar los Departamento de su dependencia y recursos asignados a estos.
- **Subdirector/a de Acuicultura:** Le corresponde asesorar a la Dirección Nacional y demás órganos del Servicio en materias de acuicultura.
- **Subdirector/a de Comercio Exterior:** Le corresponde asesorar a la Dirección Nacional o demás órganos del Servicio, en materias técnicas, estratégicas y de políticas sectoriales asociadas a la inocuidad de los productos pesqueros acuícolas de importación y exportación.
- **Subdirector/a de Pesquerías:** Le corresponde asesorar a la Dirección Nacional y demás órganos del Servicio en materias técnicas, estratégicas y de políticas sectoriales asociadas a las pesquerías.
- **Subdirector/a Jurídico:** Le corresponde asesorar a la Dirección nacional y a las subdirecciones en todas las materias jurídicas de competencia del Servicio, así como informar el alcance de las normas que establezcan sanciones por incumplimiento de la normativa sectorial y evaluar la gestión regional en materias de su competencia.
- **Subdirector/a Administrativo:** Le corresponde asesorar a la Dirección Nacional en la programación del presupuesto del Servicio supervigilar su ejecución y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen.
- **Jefe del Departamento auditoría:** Le corresponde asesorar a la Dirección Nacional en materias relacionadas con el control interno del Servicio.
- **Jefe del Departamento de estudios y Planificación:** Le corresponde asesorar a la Dirección Nacional en materias relacionadas a los planes estratégicos institucionales y de gestión anual.
- **Directores/as Regionales:** Le corresponde dirigir la dirección regional acorde con la política institucional y las directrices emanadas de la Dirección Nacional.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	932
Dotación de Planta	39
Dotación a Contrata	893
Personal a Honorarios	51

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 32.171.480.000
Presupuesto de Inversión	\$ 5.633.235.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura se encuentra presente territorialmente en las 15 regiones del país, con oficinas provinciales. SERNAPESCA posee una estructura de dirección centralizada y una distribución territorial que actualmente considera 14 Direcciones Regionales, 45 oficinas provinciales y comunales, incluidas dos oficinas insulares (Isla Rapa Nui y Juan Fernández), más una oficina de coordinación ubicada en Santiago.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a Nacional
- Subdirector/a de Acuicultura
- Subdirector/a de Comercio Exterior
- Subdirector/a de Pesquerías
- Subdirector/a Jurídico
- Subdirector/a Administrativo
- Director/a Regional (14 Directores/as Regionales)

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura las principales funciones son:

1. Generar medidas y controles necesarios para la aplicación, cumplimiento y fiscalización de las leyes, reglamentos y en general, cualquier norma sobre pesca, acuicultura y demás formas de explotación de los recursos hidrobiológicos.
2. Resguardar los estándares de la calidad sanitaria de los materiales y embarcaciones de importación destinados a las actividades de pesca o acuicultura, y de los productos de importación, que se destinen a carnada, a usos alimenticios o medicinales de los recursos hidrobiológicos.
3. Asegurar el resguardo y la administración de los registros nacionales: pesquero industrial, de naves, artesanal y los demás que exijan las leyes o reglamentos, de manera de proveer información sectorial, completa, oportuna y fidedigna.
4. Desarrollar mecanismos que permitan asegurar el estatus sanitario y ambiental de la pesca y la acuicultura contribuyendo al desarrollo competitivo del sector.
5. Dirigir y supervisar la institución a su cargo, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos y desarrollando acciones de mejora continua en materias de procesos y productos organizacionales.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO ¹
1. Liderar la estrategia para una mayor efectividad de la fiscalización en el combate de la pesca ilegal de las principales pesquerías, de manera que disuada conductas transgresoras.	1.1 Desarrollar e implementar un Plan para consolidar la aplicación del Modelo de Fiscalización Documental (MFD) de las pesquerías, sustentado en gestión de riesgos. 1.2 Indicar los protocolos para la aplicación del Modelo de Fiscalización Documental (MFD) implementados anualmente en la ejecución de los programas de fiscalización en regiones.
2. Fortalecer el rol fiscalizador del Servicio a través de la implementación de un proceso de modernización de la Institución.	2.1 Implementar un plan de facilitación de trámites para usuarios que habitan en zonas rurales o con mayores condiciones de aislamiento geográfico. 2.2 Elaborar propuesta y asegurar el cumplimiento del Plan anual de Formación de la Escuela de Fiscalización.
3. Fortalecer el control sanitario de la acuicultura para contribuir al desarrollo sustentable del sector.	3.1 Implementar un Plan para disminuir el uso de antibióticos y mejorar el estatus sanitario en la salmonicultura.
4. Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional para el alcance de los objetivos institucionales.	4.1 Promover el desarrollo de programas de formación y capacitación para los funcionarios de su dependencia.

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad 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 encuentran detalladas en este documento.

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 PÚBLICO²

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.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO 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.</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>	<p>20%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en administración, con conocimientos en el ámbito pesquero y/o acuícola en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de cambios; rediseño de procesos de alto impacto; materias de fiscalización y/o regulación en instituciones de complejidad similar al cargo de postulación.</p> <p>Adicionalmente, se valorará el manejo del idioma inglés en un nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>15%</p>
<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, movilizandando 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>	<p>15%</p>
<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.</p>	<p>10%</p>
<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>	<p>10%</p>
<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>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>20%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	983
Presupuesto que administra	\$ 38.290.370.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que depende directamente del/a Director/a Nacional está compuesto por:

Subdirector/a Nacional; Subdirector/a Nacional de Acuicultura; Subdirector/a de Comercio Exterior; Subdirector/a de Pesquerías, Subdirector/a Jurídico, Subdirector/a Administrativo y los/as Jefes/as de los departamentos de Fiscalización e Inspección Pesquera; de Sistemas de Información y Estadística Pesquera; Sanidad Pesquera; Administración Pesquera; Pesca Artesanal; Administrativo; Jurídico; los/as jefes/as de las Unidades de Tecnológica de la Información y comunicación; Desarrollo de las personas; el/a Auditor Interno; los/as Directores/as Regionales.

Los/as Directores/as Regionales mantienen una relación directa y de comunicación permanente con el Director/a Nacional, ya que deben dirigir la institución en la región a su cargo ejecutando los lineamientos estratégicos, acorde a la política institucional y las directrices de la Dirección Nacional, participando además, en la formulación de las políticas y estrategias institucionales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El cargo de Director/a Nacional se relaciona directamente con el/la Ministro/a del ramo y con el/la Subsecretario/a de Pesca y Acuicultura, siendo un cargo de estrecha vinculación con la autoridad competente y por tanto, el principal cliente interno.

Igualmente se relaciona con los diferentes niveles del Servicio en materia de entrega de lineamientos estratégicos.

Clientes Externos:

La Dirección Nacional de Pesca y Acuicultura se vincula a nivel nacional con las empresas pesqueras extractivas y elaboradoras; Empresas exportadoras de productos pesqueros; Pescadores Artesanales; Organizaciones de Empresas y/o de acuicultura y pescadores artesanales; Pescadores recreativos; Empresas del área del cultivo de especies hidrobiológicas y Organismos del Estado.

En el ámbito internacional se vincula con organismos que participan en la elaboración estándares sectoriales y de relevancia para el comercio, tales como FAO, Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE), Codex Alimentario y Organización Mundial del comercio (OMC). Así mismo se vincula con

organismos gubernamentales en otros países tales como National Marine Fisheries Service y NOAA (EEUU), autoridades sanitarias y de Pesca, tales como el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria - SENASA (Argentina), SANIPES de Perú, Autoridad sanitaria de alimentos de Noruega (Mattilsynet), entre otros. Se destaca la participación del Servicio en organizaciones de regionales de pesca, tales como la Comisión para la Conservación de los Recursos Vivos Marinos Antárticos (CCRVMA), y South Pacific Regional Fisheries Management Organisation (SPRFMO).

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 **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.321.000.-** 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 83%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.138.952.-	\$2.605.331.-	\$5.744.283.-	\$4.628.323.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.865.213.-	\$4.038.127.-	\$8.903.340.-	\$6.756.252.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.338.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.124.804.-	\$2.593.587.-	\$5.718.391.-	\$4.610.302.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.851.065.-	\$4.026.384.-	\$8.877.449.-	\$6.741.805.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.321.000.-

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

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

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

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

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

El convenio de desempeño refleja:

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

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

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

- Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.
- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.