

**JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN TECNOLOGÍAS Y PROCESOS  
COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA - CONICYT  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/A la Jefe/a de Departamento función Tecnologías y Procesos de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica le corresponde planificar y dirigir el desarrollo, mantención y soporte de los sistemas informáticos y de tecnologías de información y comunicaciones al interior de la institución, de acuerdo con las directrices que emanen del Director/a Ejecutivo/a de CONICYT, asegurando la calidad respecto a su funcionamiento y la vanguardia en su tecnología.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES<sup>1</sup>**

Estar en posesión de un 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 40º, inciso final, de la Ley Nº 19.882; y artículo único del DFL Nº 4 de 1990, del Ministerio de Educación.

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-06-2017  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gianni Lambertini.

---

<sup>1</sup> 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: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley Nº 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

**Misión:** Impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de las/os chilenas/os, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

#### **Objetivos Estratégicos :**

- Articular e impulsar una política integral de formación y financiamiento de investigadores y profesionales de excelencia, mediante mecanismos que promuevan una adecuada formación, atracción e inserción laboral en el sector académico, industrial y gubernamental, visualizando y anticipando las necesidades de capital humano avanzado del país.
- Consolidar un sistema de apoyo público a la investigación científica y tecnológica en todas las áreas del conocimiento, mediante el financiamiento de diferentes iniciativas interrelacionadas de acuerdo a la magnitud de los recursos otorgados, sus objetivos, su duración, el grado de asociatividad, la multidisciplinariedad y número de investigadores involucrados.
- Contribuir a la creación de una cultura científica y tecnológica en la comunidad, particularmente en quienes se encuentran en edad escolar, mediante acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología, con objeto de desarrollar la capacidad de apropiación de los beneficios de estas áreas en la comunidad.

#### **Productos Estratégicos:**

- Financiamiento de proyectos de investigación en ciencia y tecnología: Financiamiento de proyectos de alto nivel en todas las áreas del conocimiento que fomenten la investigación científica y tecnológica.
- Financiamiento de centros de investigación en ciencia y tecnología: Financiamiento para la creación y fortalecimiento de Centros Regionales de investigación científica y tecnológica, como también el fortalecimiento de la Base Científica de Chile y el fomento de la vinculación Pública-privada. Por otro lado, financiamiento de proyectos, consorcios, redes y anillos Científico-Tecnológicos y formación de investigadores e investigadoras.
- Financiamiento de becas para formación de capital humano avanzado nacional y extranjero: Financiamiento para la realización de estudios conducentes al grado de Doctor y de Magister en el extranjero y en Chile, además de otras acciones complementarias que implican reforzar la formación de recursos humanos como son : Asistencia a congresos y cursos cortos en el extranjero, becas en cotutela y estadas de perfeccionamiento en el extranjero y participación en las reuniones en

Chile de las Sociedades Científicas.

- Financiamiento de proyectos que fortalezcan a instituciones que desarrollen investigación en ciencia y tecnología: Financiamiento de proyectos que permitan aumentar las capacidades académicas, científicas y tecnológicas de las instituciones nacionales que desarrollan la ciencia y la tecnología, apoyando la atracción de investigadores internacionales de excelencia y promoviendo la inserción laboral de profesionales altamente calificados, tanto en la academia como en el sector productivo nacional.
- Financiamiento de proyectos que impulsen acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología: Financiamiento de proyectos que potencien la comunicación entre la comunidad científica y tecnológica, la comunidad educativa y el público en general, con objeto de divulgar los beneficios y avances de la ciencia y la tecnología.
- Financiamiento de equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor: Financiamiento de proyectos que permitan la adquisición y/o actualización de equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor, como también acceso a equipamiento científico y tecnológico en el extranjero.
- Financiamiento de proyectos de gestión de información científica de valor público: Financiamiento de proyectos orientados a servicios de Información y promoción, orientados a promover acciones de detección, procesamiento y puesta en línea de información de producción científica nacional e internacional a disposición de Clientes/Beneficiarios/Usuarios, como también, promover acciones de creación de espacios y puentes de comunicación entre beneficiarios e investigadores científicos.
- Financiamiento de proyectos producto de convenios internacional que promuevan la vinculación e integración internacional de la comunidad científica nacional: Financiamiento de proyectos que promuevan actividades de vinculación internacional realizadas por investigadores y profesionales nacionales con sus pares extranjeros, apoyo a la organización de Reuniones Científicas nacionales de carácter internacional y la participación en Foros y Programas de cooperación internacional BiMultilaterales.

**Clientes Institucionales:**

- Universidades Nacionales.
- Universidades Extranjeras.
- Centros Académicos Independientes.
- Institutos Tecnológicos.
- Institutos Profesionales.
- Fundaciones.
- Investigadores Nacionales de diversas disciplinas.
- Investigadores Extranjeros de diversas disciplinas.
- Estudiantes Básicos, Medios y Universitarios.
- Estudiantes de Magister.

- Estudiantes de Doctorados.
- Estudiantes de Post Doctorados.
- Becarios de apoyo a la realización de tesis Doctoral.
- Becarios de término de tesis.
- Becarios para complementar estudios de post grado.
- Público en General.
- Comunidad Científica.
- Estudiantes de doctorado en el extranjero.
- Empresas.
- Profesores de establecimientos educacionales.
- Establecimientos Educacionales.
- Gobiernos Regionales.

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

1. Resolver que la investigación básica avance hacia la investigación aplicada en torno a las preocupaciones sociales y productivas ligadas al desarrollo del país. CONICYT debe hacerse responsable de las fallas de coordinación y del fortalecimiento de desarrollo tecnológico basado en el conocimiento científico.
2. Fomentar nuevos proyectos de investigación básica liderados por nuevos investigadores jóvenes
3. Inserción laboral de los becarios CONICYT, apoyados por las políticas de la reforma educacional y las políticas de productividad, innovación y crecimiento del MINECON.
4. Consolidar el crecimiento presupuestario en cooperación internacional con los actores con quienes se tiene cooperación bilateral (EEUU, Alemania, Japón, Corea, India y China).

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica – CONICYT, es una institución pública autónoma inserta en el Sistema Nacional de Innovación, que se relaciona administrativamente con el Gobierno a través del Ministerio de Educación.

Fue creada en 1967 y en sus orígenes su rol principal fue el de asesorar directamente al Presidente de la República en materias científicas.

Su objetivo es impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Para cumplir con su misión, orienta sus esfuerzos en dos pilares estratégicos, que son el fomento de la formación de capital humano avanzado, y el desarrollo y fortalecimiento de la base científica y tecnológica, teniendo como ejes transversales el desarrollo regional y la vinculación internacional.

A continuación se detallan cada uno de estos pilares:

- a. Fomento de la formación de capital humano avanzado: Consiste en visualizar y anticipar las necesidades de capital humano avanzado del país y articular e impulsar una política integral para su formación y financiamiento dirigida a aumentar el número de profesionales con postgrado, promoviendo además, una adecuada inserción laboral en las universidades, empresas y el gobierno. La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica está enfocada en articular las distintas alternativas de financiamiento de capital humano avanzado, con el fin de impulsar una política integral de formación y financiamiento de capital humano avanzado de calidad, considerando el sistema de becas de postgrado, con el fin de aumentar el número de profesionales con postgrado.
- b. Desarrollo y fortalecimiento de la base científica y tecnológica: Busca consolidar un sistema articulado de apoyo público a la investigación básica y aplicada, gradual en cuanto a la magnitud de los recursos otorgados, la duración de la iniciativas apoyadas y el grado de asociatividad y número de investigadores involucrados. Hasta la fecha, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica ha creado distintos instrumentos de apoyo público a la investigación básica y aplicada, los cuales han mantenido y permitido el desarrollo de la investigación en áreas o disciplinas emergentes y consolidadas, que son el pilar básico en la cadena del conocimiento y en los procesos de innovación y desarrollo que requiere el país.

Ambos pilares cuentan con programas cuyas decisiones son supervisadas por consejos definidos específicamente para cada uno de ellos.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

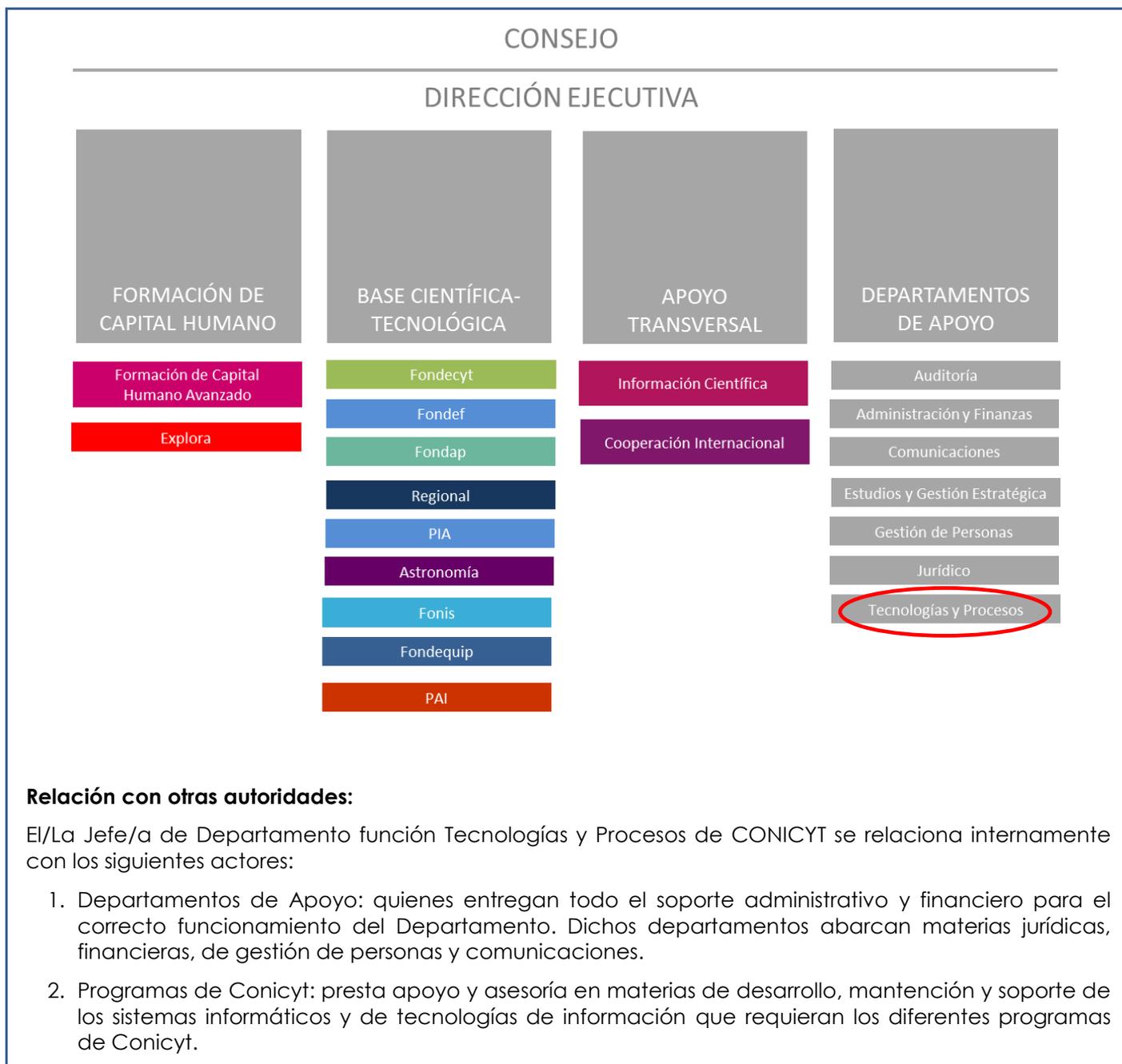
Conicyt para su funcionamiento cuenta con un Consejo encargado de diseñar políticas, instrumentos y estrategias institucionales en materias de desarrollo científico y tecnológico. Dicho Consejo es dirigido por un Presidente designado por la Presidenta de la República e integrado también por el Director Ejecutivo, siendo este último la Jefatura del Servicio, cargo adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública quien está a cargo de implementar los lineamientos que emanen del Consejo.

Con el fin de avanzar en el cumplimiento de los fines estratégicos, CONICYT dispone de 13 Programas que, mediante sus distintos instrumentos, promueven el desarrollo de ámbitos y desafíos diferenciados. Estos Programas funcionan a través de concursos abiertos, en los cuales los proyectos presentados se someten a diversas etapas de evaluación hasta su adjudicación final. La revisión inicial y preselección se canalizan a través de evaluadores externos. En una segunda etapa son los Consejos Asesores de los respectivos Programas, los que recomiendan la asignación de los proyectos a la presidencia de CONICYT. Esta última instancia es la que finalmente adjudica los concursos.

Cuenta con 7 departamentos de apoyo que entregan el sustento administrativo y de gestión a los programas con el fin de materializar la aplicación de los instrumentos que dispone el Servicio.

Finalmente, Conicyt tiene adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública 5 cargos, el de Director Ejecutivo; Jefe de Departamento función Administración y Finanzas, Jefe de Departamento función Programa de Formación de Capital Humano Avanzado; Jefe de Departamento función Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico; y el Jefe de Departamento función Tecnología y Procesos.

**2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	201
<b>Dotación de Planta</b>	8
<b>Dotación a Contrata</b>	193
<b>Personal a Honorarios</b>	198

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (año 2017)**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 316.840.264.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 219.796.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

CONICYT no cuenta con Oficinas Regionales.

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

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica corresponden a los siguientes:

- Director/a Ejecutivo/a.
- Director/a del Departamento Función Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento Función Programa de Formación de Capital Humano Avanzado.
- Jefe de Departamento Función Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico.
- Jefe de Departamento Función Tecnologías y Procesos.

### 3 PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de Departamento Función Tecnologías y Procesos de CONICYT, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer políticas y planes para el desarrollo y gestión de tecnologías de la información y comunicaciones de CONICYT, controlando su implementación.
2. Asesorar al/la Directora/a Ejecutivo/a de CONICYT, en aquellas materias relacionadas con la gestión de tecnologías de la información y comunicaciones.
3. Coordinar y controlar en forma centralizada el desarrollo y mantenimiento de los sistemas informáticos, los proyectos de desarrollo de la infraestructura tecnológica y de servicios soportados con las tecnologías de información y comunicaciones.
4. Establecer los lineamientos institucionales para el desarrollo tecnológico y la gestión de las tecnologías de información y comunicaciones para todas las áreas de la institución.
5. Garantizar la entrega de un servicio de calidad y oportuno a los distintos Programas y Departamentos de CONICYT, gestionando el soporte del recurso tecnológico informático y financiero necesario para el normal funcionamiento de la institución, principalmente en la provisión de bienes y servicios a usuarios/as externos/as.
6. Evaluar y proponer soluciones operativas adecuadas a las necesidades y requerimientos institucionales, respecto de materias referidas a tecnologías de la información y comunicaciones.
7. Coordinar y supervisar la ejecución del Sistemas de Seguridad de la Información, asegurando el cumplimiento de los objetivos comprometidos.
8. Planificar y ejecutar el presupuesto asignado al área, para dar cumplimiento a los desafíos del Servicio.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Mejorar la calidad de los servicios digitales de CONICYT, controlando en forma centralizada el desarrollo y mantenimiento de los sistemas informáticos y los proyectos de desarrollo de la infraestructura tecnológica.</p>	<p>1.1. Establecer los lineamientos institucionales para el desarrollo tecnológico y la gestión de tecnologías de información y comunicación para todas las áreas de la institución.</p> <p>1.2. Gestionar de forma eficiente el soporte del recurso tecnológico informático y presupuestario.</p> <p>1.3. Proponer e implementar el uso de tecnologías estándares para soportar la operación institucional.</p>
<p>2. Modernizar la infraestructura tecnológica y los servicios soportados con las tecnologías Institucionales de información y comunicaciones.</p>	<p>2.1 Fortalecer y renovar oportunamente la tecnología que soporta la operación institucional.</p> <p>2.2 Mejorar los niveles de servicio que provee la infraestructura tecnológica institucional, optimizando tecnológicamente los procesos de la institución.</p>

## 4 CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER 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 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 los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>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 DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de tecnologías de la información en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en la siguiente materia: Gestión y administración financiera de proyectos.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.</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>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10%</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> <p>Capacidad para redefinir y reorganizar los planes y objetivos de su trabajo a raíz de eventuales contingencias. Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación laboral.</p>	<b>15%</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>15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	36
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.106.852.452

\*Fuente: Ley de presupuesto 2017, [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por las siguientes áreas:

**Subdirección de Soluciones:** A cargo de atender y levantar los requerimientos de la institución y diseñar la experiencia usuaria de las soluciones.

**Subdirección de Productos:** A cargo de diseñar la arquitectura de las soluciones tecnológicas de la mejor manera para asegurar la calidad de los procesos.

**Subdirección de Plataformas y Servicios:** A cargo de administrar la plataforma tecnológica, asegura que todos los servicios TI estén en pleno funcionamiento y atiende las necesidades de los funcionarios.

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

**Clientes Internos:** El principal cliente interno del/la Jefe/a Departamento de Tecnologías y Procesos es la Dirección Ejecutiva de Conicyt. Para el desarrollo de sus labores se debe relacionar con los otros programas y departamentos de la institución.

**Clientes Externos:** Investigadores con proyectos en ejecución, postulantes, Universidades, instituciones públicas y privadas, Sociedades Científicas, Centros Tecnológicos, público en general.

**Actores Claves:** Ministerio de Educación, Ministerio de Hacienda (DIPRES), Ministerio de Desarrollo Social, Contraloría General de la República, otros Ministerios.

## 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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.620.000.-** 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 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.742.214.-	\$959.775.-	\$3.701.989.-	\$3.083.051.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.894.251.-	\$1.712.988.-	\$6.607.239.-	\$5.300.210.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.822.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.729.191.-	\$955.217.-	\$3.684.408.-	\$3.069.514.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.318.605.-	\$1.511.512.-	\$5.830.117.-	\$4.721.709.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.620.000.-</b>

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

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

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### - El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

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

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, 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.