

**JEFE/A DEPARTAMENTO FISCALIZACIÓN
SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a Departamento de Fiscalización le corresponde dirigir, de acuerdo a lineamientos estratégicos del Servicio, la labor de fiscalización, de gestión y las actuaciones financieras, contables y jurídicas de los liquidadores, veedores, martilleros concursales, administradores de la continuación de las actividades económicas, síndicos, administradores de la continuación del giro, expertos facilitadores y asesores económicos de insolvencia, con la finalidad que éstos cumplan con la normativa vigente propendiendo a la efectividad y eficiencia de los procedimientos concursales.

El/La Jefe/a del Departamento Fiscalización, deberá asumir las siguientes funciones estratégicas:

Funciones organización interna Res Ex. 12.462/2020

1. Planificar estratégicamente las acciones y objetivos del Departamento de Fiscalización.
2. Dirigir, controlar y coordinar las actividades referidas a la fiscalización de las actuaciones de los entes fiscalizados.
3. Ejecutar, dirigir, controlar y coordinar las acciones judiciales que representen los intereses, facultadas y deberes del Servicio, sean administrativos, civiles o penales, en el ámbito de su rol fiscalizador. Al respecto, los Subdepartamentos respectivos deberán actuar ante tribunales de justicia conforme a los lineamientos institucionales. Asimismo, deberá proponer al Jefe de Servicio la interposición del incidente de remoción regulado en el artículo 337 de la Ley N.º 20.720, y dirigir las actuaciones judiciales correspondientes.
4. Informar al/La Superintendente/a respecto de todos aquellos casos en los que existan indicios de delito concursal, sea por un fiscalizado o una o varias de las partes actuantes en el procedimiento concursal (deudor, acreedor, otro).
5. Definir indicadores y metas de gestión del Departamento de Fiscalización, controlando y evaluando el avance de éstas y asegurando su cumplimiento.
6. Promover la acción coordinada de los Subdepartamentos bajo su dependencia, promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos y productos vinculados a su área de responsabilidad, de acuerdo a los lineamientos estratégicos del Servicio.
7. Administrar y priorizar la utilización de los recursos materiales, financieros y humanos asignados al Departamento de Fiscalización.
8. Velar por el fortalecimiento y la mejora continua de los procesos a través de los

cuales se cumplen las funciones del Departamento.

9. Subrogar a la jefatura del Servicio en su ausencia.

10. Recomendar a las jefaturas que corresponda las necesidades de capacitación que se detecten a partir de las labores que realiza el Departamento de Fiscalización.

11. Todas las que, en el marco de sus funciones y competencias, se le encomienden.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	37
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-04-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian Valenzuela

*** Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Desarrollar e implementar procesos de fiscalización basados en Riesgo de los procedimientos concursales regulados en la Ley 20.720, con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal del Servicio en forma eficiente, eficaz y oportuna (Reorganización de la Empresa Deudora, Liquidación de la Empresa Deudora, y Liquidación de Bienes de la Persona Deudora).</p>	<p>1.1 Confeccionar el Plan anual de Fiscalización de los procedimientos concursales que establece la Ley N° 20.720, con un enfoque basado en riesgos, coordinar su ejecución, y hacer seguimiento a la efectividad de dicho plan para mitigar los riesgos de incumplimiento a la normativa. Incrementar gradualmente el número de procedimientos de fiscalización basados en riesgo.</p> <p>1.2 Implementar de manera efectiva y eficiente el sistema de gestión de la fiscalización SOFIA, generando un plan de 3 años que permita asegurar el éxito del uso del sistema y levantar mejoras futuras al sistema.</p>
<p>2. Liderar el proceso de rediseño y optimización de la Unidad de Reemprendimiento del Departamento de Fiscalización.</p>	<p>2.1 Implementar el nuevo proceso de Asesoría Económica de Insolvencia junto con SERCOTEC, y su fiscalización. Avanzar hacia un proceso autoexplicativo, con una plataforma mejorada donde los beneficiarios accedan a información y a un proceso de postulación fluido.</p> <p>2.2 Consolidar la fiscalización de Asesoría Económica de Insolvencia, desarrollarla y crear un mecanismo de reporteria que permita cuantificarla.</p>
<p>3. Profundizar la participación de fiscalización en regiones, diversificando los planes de fiscalización en la medida en que se vayan consolidado los planes ya existentes.</p>	<p>3.1 Generar nuevos mecanismos que permitan a la Superintendencia potenciar la presencia fiscalizadora en regiones.</p>
<p>4. Promover una cultura organizacional que asegure el desarrollo de la gestión en un buen ambiente de trabajo, caracterizado por la retroalimentación oportuna, la búsqueda de mejora continua y la adecuada resolución de conflictos.</p>	<p>4.1 Implementar los planes y programas relativos a la política de Gestión de Personas de la Superintendencia, en particular, en línea con el plan de calidad de vida, promoviendo la participación de sus funcionarios en las actividades programadas para el año 2021 y 2022.</p> <p>4.2 Participar en iniciativas relativas al cambio organizacional que colaboren en la implementación de nuevos diseños organizacionales del Depto. Subdepto. o Unidades a su cargo.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.119.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.873.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.611.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a siete años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán de, a lo menos, cinco en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor en materias afines al perfil del cargo respectivo.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 2, de 28 de febrero de 2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en ámbitos de fiscalización y/o regulación/regulados, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y/o experiencia en derecho comercial y/o experiencia en trabajo con sectores económicos empresariales.

Es altamente deseable contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de gerencia, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo, en las materias del cargo.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	163
Presupuesto Anual	\$6.794.115.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento (Superir) es un servicio público, autónomo, con personalidad jurídica propia y que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Misión Institucional

Contribuir con el desarrollo económico del país, velando por la efectividad y transparencia de los procedimientos concursales y de quiebras, a través de la fiscalización y facilitación de acuerdos en resguardo de sus intervinientes, promoviendo el reemprendimiento mediante la superación de la situación de insolvencia y sobreendeudamiento de personas y empresas.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Garantizar a través de procesos de fiscalización continuos y eficaces que los entes fiscalizados, cumplan en forma eficiente y transparente con las leyes, reglamentos e instructivos vigentes que les rigen.
2. Fortalecer la gestión interna de la Institución, a través del mejoramiento de los procesos y la optimización de los recursos organizacionales.
3. Lograr una atención oportuna y de calidad, a todos los usuarios/as en los distintos servicios que la Superir otorga a la ciudadanía.
4. Posicionar frente a la ciudadanía el procedimiento concursal de renegociación de la persona deudora, como una herramienta para resolver su situación de sobreendeudamiento o insolvencia financiera.
5. Fortalecer la autonomía de las coordinaciones regionales, acercando los servicios de la Superir a todos los ciudadanos/as del país.

Los objetivos estratégicos del Ministerio de Economía para el periodo 2019-2022, que dicen relación con la Superintendencia son:

- I. Reactivar la economía, con foco en las micro, pequeñas y medianas empresas, que se han visto especialmente afectadas por la pandemia y que generan un porcentaje importante de los empleos del país.
- II. Generar cambios en el acceso a mercados, despejar barreras de entrada a ellos y disminuir la burocracia gubernamental de modo de impulsar el emprendimiento e incrementar la productividad de la economía.
- III. Actualizar la legislación respectiva al Reemprendimiento.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Fiscalización: Fiscalizar las actuaciones de los entes fiscalizados en los procedimientos concursales de carácter judicial establecidos en la Ley N° 20.720, quiebras y convenios del Libro IV del Código de Comercio, la asesoría económica de insolvencia del artículo undécimo de la Ley N°20.416, en todos los aspectos de su gestión, sean técnicos, jurídicos o financiero contables, de

acuerdo a la normativa indicada y las instrucciones particulares, circulares, normas de carácter general e instructivos emanados de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

2. Asistencia Regional: Fortalecer la presencia en todas las regiones del país, acercando y mejorando la gestión de la Superir a todos los ciudadanos/as.

3. Atención de clientes y ciudadanos/as: Dar respuesta oportuna a las solicitudes de información, reclamos y consultas, efectuadas por los clientes/as, usuarios/as y beneficiarios/as, en todas las regiones del país.

4. Procedimiento concursal de renegociación: Procedimiento administrativo y gratuito, que permite resolver la situación de sobreendeudamiento o insolvencia de una persona natural, en base a acuerdos con sus acreedores, facilitados por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en el ejercicio de sus funciones, se relaciona directamente con los Objetivos Estratégicos del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, resolviendo dificultades específicas que enfrenta la comunidad en el ámbito del emprendimiento, en particular, cuando se encuentran en situaciones de insolvencia, facilitando a través de sus funciones el reemprendimiento tanto a personas naturales como a empresas de diversos tamaños. Sumado a lo anterior, la presencia regional del Servicio permite al Ministerio, apoyar con mayor efectividad y cercanía a emprendedores y emprendedoras, que hayan caído en una situación de insolvencia.

Se relaciona con instituciones públicas como SERNAC, Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), SERCOTEC, FOSIS, SERNAMEG, Instituto de Previsión Social (IPS), Gobernaciones, entre otras, en la realización de talleres y charlas para entregar información sobre los mecanismos que resuelven situaciones de sobreendeudamiento o insolvencia de una persona natural, así como en atención a usuarios y la facilitación del proceso de renegociación de la persona deudora (Atención bimensual en Gobernaciones). Con el IPS, además de lo anterior, se relaciona también en la colaboración de espacios físicos para el funcionamiento de las coordinaciones regionales y principalmente con las Seremis de Economía, donde mayoritariamente se encuentran físicamente nuestras Coordinaciones Regionales. Con la Corporación de asistencia Judicial, se relaciona a través de un convenio que permite a los funcionarios de la oficina OIRS de ambas instituciones utilizar un procedimiento común de derivación para aquellos usuarios/as que requieran orientación legal y/o representación judicial, en materia de la Ley 20.720.

La Institución, también se relaciona con universidades públicas y privadas en la realización de charlas y talleres, y en algunos casos en convenios de colaboración de asesoría legal gratuita a usuarios derivados de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento. Como Superintendencia, hemos desarrollado un área de Educación financiera, dentro de Gabinete, enfocado en poder llegar a nuestros usuarios con el objetivo de entregar conocimiento cercano y práctico sobre los procedimientos concursales y los alcances de las leyes 20.720 y 20.416. Esto se desarrolla a través de charlas enfocadas en endeudamiento. Hasta la fecha, hemos desarrollado más de mil actividades de difusión, tanto a usuarios como a Pymes, en todo el país.

En otra área, el 22 de septiembre del año 2020, ingresó el boletín 13802-03 que moderniza los procedimientos concursales contemplados en la ley N°20.720, y crea nuevos procedimientos para micro y pequeñas empresas, El proyecto tiene por objeto agilizar y simplificar aspectos burocráticos de los

procedimientos concursales actuales; crear procedimientos simplificados de rápida tramitación y bajos costos de administración para las personas, y las micro y pequeñas empresas; incrementar las tasas de recuperación de créditos promoviendo reestructuraciones de pasivos antes que liquidaciones; y entregar certeza jurídica en ciertas disposiciones de la ley.

A nivel internacional, la Superintendencia ha participado de la medición del Reporte Doing Business del Banco Mundial, el cual equipara la eficiencia de la nueva legislación con la de los países más desarrollados, y en el cual la regulación nacional obtuvo un total de 12 puntos, siendo el promedio de pares OCDE de 12,1. También se ha vinculado con la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil, donde participó de las Sesiones del Grupo de Trabajo V en temáticas de facilitación de la insolvencia transfronteriza de grupos de empresas multinacionales.

Durante el 2017 se integró a la International Association of Insolvency Regulators, donde participan Instituciones Reguladores de Insolvencia a nivel internacional, intercambiando buenas prácticas, siendo Chile el único miembro latinoamericano.

Durante los años 2020 y en 2021, el Ministerio De Economía entregó 9 cupos a honorarios para hacer frente a los aumentos de público y de trabajo, producto de la crisis económica derivada de las cuarentenas. Estos cupos fueron distribuidos 6 en Santiago, nivel central, y 3 en regiones.

Conjuntamente, con ello se dictó la nueva Política de Fiscalización Institucional y un Plan de Fiscalización alineado a este, que tienen por objeto garantizar, con la adecuada gestión presupuestaria, a través de procesos de supervigilancia continuos, eficaces y focalizados en el riesgo de incumplimiento por parte de los entes fiscalizados, de manera que estos cumplan en forma eficiente y transparente con las leyes, reglamentos e instructivos vigentes que les rigen, de forma tal que los procedimientos concursales se desarrollen de forma eficiente y oportuna, con pleno respeto a los derechos del deudor, de los acreedores y de los terceros intervinientes; preservando de esta manera la confianza del público en general en el sistema concursal nacional y demás bienes jurídicos resguardados, por el Legislador o por el Constituyente, que se vean comprometidos con ocasión de un procedimiento concursal.

A contar de 23 de mayo de 2019, se promulgó la Res. Exenta N° 5600 sobre Fiscalización Basada en Riesgo. Esta guía metodológica ordena la implementación del proceso de fiscalización basado en riesgo en la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, identificando las etapas o fases del ciclo de gestión de riesgo, proveyendo los entregables o insumos para registrar y actualizar la definición de riesgos, e indica respecto del alcance de las acciones de tratamiento posibles de aplicar. Complementariamente se está trabajando en la implementación de sistemas informáticos que permitan contar con una mayor cantidad de datos a fin de soportar los modelos de riesgo a desarrollar.

Durante el 2021, se continuará respondiendo a los desafíos relacionados a la Modernización del Estado, liderados por el Ministerio Secretaría de la Presidencia, en torno a las políticas de Identidad Digital Única, Política de Cero Fila, y Política de Cero Papel.

A contar de mayo del año 2020, para poder reanudar las audiencias suspendidas en pandemia, desarrollamos las audiencias de Renegociación en formato telemático, de manera exitosa, ya que tanto el deudor, como los acreedores, en la mayoría de los casos ha podido conectarse y desarrollar de

buena manera la audiencia. Finalmente, en el mes de agosto del mismo año 2020, como otra forma de acercar la Superintendencia a la ciudadanía, y de forma telemática, implementamos la Teleatención, que ha permitido que la gente pueda tener una hora con nuestros funcionarios, sin tener que salir de su hogar, y poder ayudarlo sobre el conocimiento del procedimiento de Renegociación y otras dudas que pueda tener.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Externos

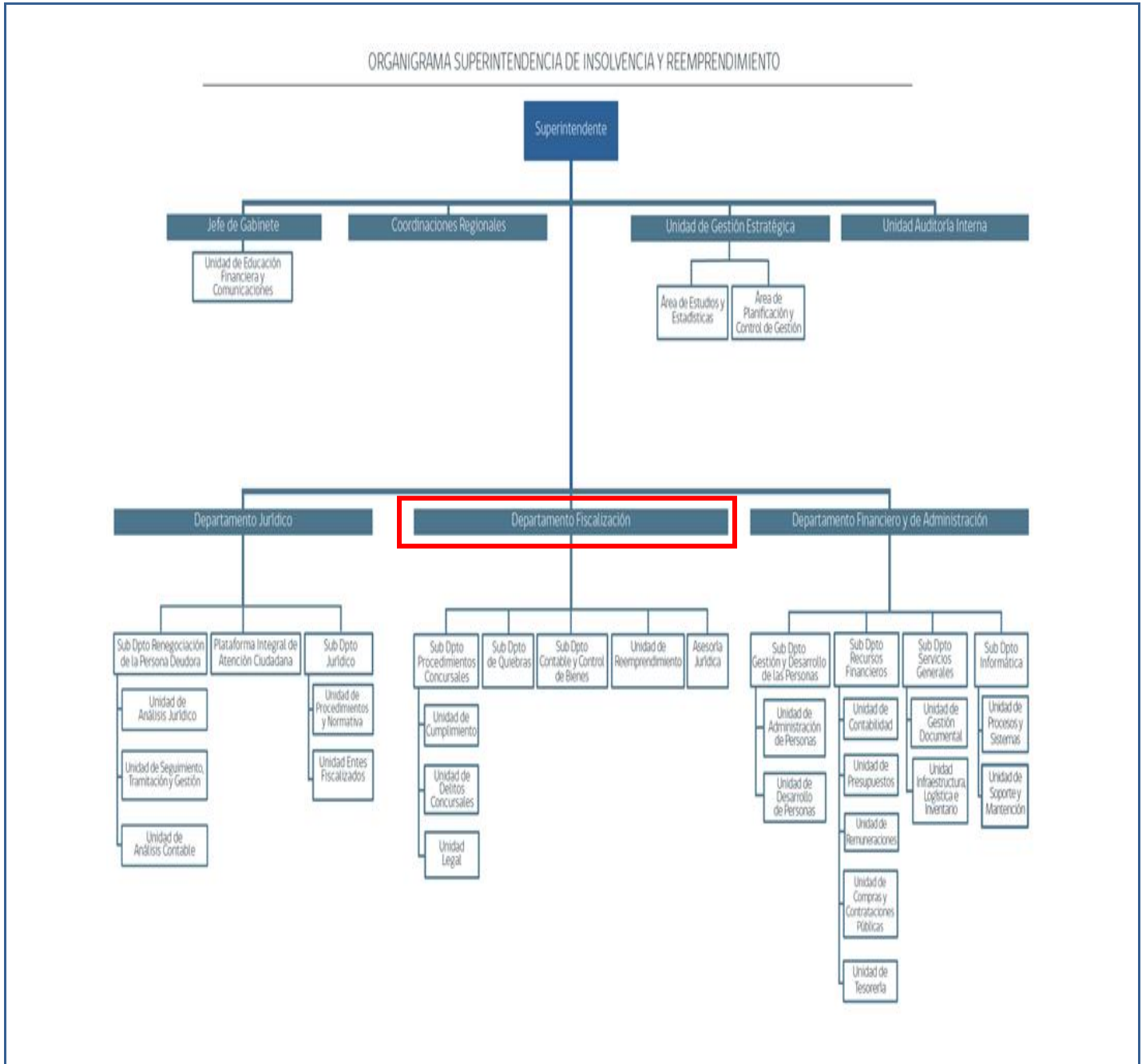
Los clientes externos de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento son los siguientes:

- Acreedores, deudores y terceros interesados en los procedimientos concursales.
- Órganos administrativos y jurisdiccionales.
- Entes fiscalizados (Partes interesadas).

Clientes Internos

El/La Jefe/a Departamento Fiscalización se relaciona con el Superintendente/a, todas las jefaturas de Departamento, Gabinete, Subdepartamentos y Encargados de Unidad de la Superintendencia, proveyendo información oportuna en el ámbito de la fiscalización.

3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a de Insolvencia y Reemprendimiento.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento de Fiscalización.
- Jefe/a Departamento Financiero y Administración.

IV. 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.
- El personal de la Superintendencia se regirá por la Ley N° 20.720 y, supletoriamente, por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en todo lo que no sea contrario a ésta. El personal que cumpla funciones profesionales y fiscalizadoras quedará afecto a la letra e) del inciso primero del artículo 162 del señalado Estatuto Administrativo. (Artículo 336 de la Ley N° 20.720).
- 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.

CONDICIONES ESPECIALES DEL ART 20 BIS DEL DECRETO LEY 3551

- Prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas. Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusivos, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción. Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título. En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma,

prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro. Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro. Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo.