

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30 – 09 -2014  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jaime Bellolio R.

### SUBDIRECTOR/A FUNCIÓN RECURSOS HUMANOS SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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 legal: Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882

#### 2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional. Este alto directivo público deberá proponer al Director/a Nacional y ejecutar la política de gestión de personas en el Servicio y en especial, en las Direcciones Regionales y Administraciones de Aduana, con el fin de dotar, mantener y desarrollar capital humano idóneo para el desarrollo de la gestión institucional.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Deseable contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, de jefaturas de equipos de trabajo y/o coordinación de Unidades Regionales de instituciones de similar complejidad.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser preciso, situaciones críticas. Deberá relacionarse con diversas organizaciones, públicas y/o privadas, vinculadas al desarrollo y gestión de las personas, en particular con el Servicio Civil.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para observar y analizar el comportamiento de la organización que le permita detectar los riesgos e identificar las situaciones de presión, así como administrar las contingencias y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco normativo e institucional. Deberá implementar una estrategia comunicacional de materias relacionadas a gestión de personas, de alta sensibilidad.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar y gestionar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para articular las relaciones interpersonales para fortalecer una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante con el objetivo de lograr la adhesión a las políticas institucionales para el desarrollo e implementación de temas transversales en el ámbito de la gestión de personas.

## 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados. En particular, se valorará la capacidad para generar estrategias y planes innovadores para el desarrollo de personas, en organizaciones de alta complejidad.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con formación y/o conocimientos en sistemas de gestión del capital humano, desarrollo organizacional, diseño e implementación de políticas y/o procedimientos en materias de gestión de personas o afines.

Se valorará contar con conocimiento en normativas de gestión de personas y/o experiencia en el ámbito público.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio Nacional de Aduanas
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio de Hacienda
Lugar de Desempeño	Valparaíso

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Subdirector/a Función Recursos Humanos le corresponderá diseñar y proponer al Director/a Nacional las políticas y estrategias de recursos humanos como también administrar los subsistemas disponibles para su ejecución, con el propósito de asegurar el desarrollo de procesos de gestión de personas, a fin de alcanzar altos niveles de eficiencia y oportunidad en el desempeño de las funciones de la institución.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Función Recursos Humanos, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la adecuada administración de las políticas de gestión de personas, que permitan contribuir al logro de los objetivos estratégicos y al proceso modernizador del Servicio.

2. Mantener, de forma óptima, las relaciones laborales así como la existencia de un buen clima laboral y una comunicación fluida entre las unidades de la institución, funcionarios, y sus representantes.
3. Buscar permanentemente el desarrollo integral de las personas que componen el servicio.
4. Instruir, apoyar y asesorar la gestión de personas a nivel de Direcciones Regionales y Administraciones de Aduana, entregando lineamientos y propuestas de acción para el cumplimiento de las políticas, programas y planes en este ámbito.
5. Dirigir el Consejo Administrativo de Bienestar, el Comité Bipartito de Capacitación y la Comisión Nacional de Turnos, orientando sus decisiones al desarrollo de políticas específicas que permitan optimizar la gestión en la aplicación de los beneficios para los funcionarios y los recursos presupuestarios asignados para estos fines.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
1. Implementar la nueva política de gestión de personas para el Servicio.	1.1 Diseñar los programas de trabajo de la Subdirección a fin de implementar la nueva política de gestión de personas. 1.2 Diseñar los procedimientos de trabajo para la implementación de la nueva estructura.
2. Evaluar y diseñar un plan integral de capacitación y formación del Servicio, que considere la evaluación y diseño de nuevas modalidades, programas y estructura de capacitación y formación.	2.1 Diseñar y ejecutar un programa de Detección de Necesidades de Capacitación a nivel nacional. 2.2 Diseñar e implementar un plan de capacitación y formación que se ajuste a las necesidades del Servicio según la planificación estratégica y el desarrollo de capital humano.
3. Proponer un plan de dotación (dotación, perfiles y distribución) para el Servicio Nacional, que incluya las estrategias de implementación.	3.1 Realizar un diagnóstico cuantitativo y cualitativo respecto de la dotación a nivel nacional. 3.2 Dado lo anterior, considerar los desafíos de la Planificación Estratégica y los aumentos de dotación contemplados en la ley de Reforma Tributaria y de Presupuestos.

<p>4. Diseñar e implementar un nuevo sistema de gestión del desempeño para el servicio.</p>	<p>4.1 Evaluar el actual sistema de evaluación de desempeño y proponer un proyecto de cambio de dicho sistema que considere regulaciones y procedimientos.</p>
<p>5. Proponer y ejecutar un nuevo Plan de Prevención de riesgos que responda a los desafíos de la Planificación Estratégica, que considere programas de ejecución para todos los puestos de trabajo a lo largo del país.</p>	<p>5.1 Evaluar las políticas, planes y programas actuales de Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad y proponer un nuevo Plan.</p>
<p>6. Proponer un Plan de mejoramiento de calidad de vida y Bienestar de los funcionarios del Servicio, conforme a los recursos disponibles.</p>	<p>6.1 Evaluar la situación de calidad de vida y bienestar de los funcionarios. 6.2 Proponer y ejecutar un programa de mejoramiento de la Calidad de vida y bienestar.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Nacional de Aduanas, como institución pública, cumple funciones claves para el desarrollo del país, con un rol preponderante en materia de comercio exterior, especialmente, en la facilitación y agilización de las operaciones de importación y exportación, a través de la simplificación de trámites y procesos.

Asimismo, debe resguardar los intereses del Estado, fiscalizando dichas operaciones, de manera oportuna y exacta, y determinar los derechos e impuestos vinculados a éstas. Además, le corresponde generar las estadísticas del intercambio comercial de Chile y realizar otras tareas que le encomienda la ley.

Durante 2013 el intercambio comercial de Chile con el mundo fue de USD\$148.127 MM. Para cumplir con dichas funciones, el Servicio Nacional de Aduanas se distribuye entre la Dirección Nacional, con sede en Valparaíso, constituida por 6 Subdirecciones. A nivel regional, cuenta con 10 Direcciones Regionales, 6 Administraciones de Aduanas y 42 Pasos Fronterizos. Aduanas se hace presente en un total de 92 puntos, incluyendo puertos, aeropuertos y avanzadas.

Por otra parte, frente al creciente contexto de globalización, el comercio internacional no sólo ha experimentado un incremento cuantitativo, sino que sus reglas, los actores y el escenario han cambiado radicalmente, lo que ha significado un incremento sustancial en el número de operaciones aduaneras y de los desafíos del sector.

Lo anterior ha implicado actualizar y modernizar la normativa para responder a dichos cambios, siendo una base fundamental de la actividad aduanera, la fiscalización de las operaciones de comercio

exterior, la que también se ha visto enfrentada a cambios muy importantes en los últimos años y donde existe el enorme desafío de controlar sin entorpecer el flujo del comercio exterior.

Asimismo, en los últimos años se han registrado resultados importantes en la protección del medio ambiente, de la propiedad intelectual, de la salud pública y del patrimonio cultural e histórico, materias que se han incorporado como áreas de relevancia estratégica en los planes de fiscalización a nivel nacional.

Es de alto interés los objetivos estratégicos que ha definido la institución:

- Fomentar el cumplimiento de los operadores de comercio exterior, aplicando estrategias que faciliten el comercio lícito, el control y la fiscalización efectiva, por medio de una gestión de riesgo basada en inteligencia.
- Contar con un marco normativo y sancionatorio armonizado en base a estándares internacionales de aplicación previsible y uniforme, para promover el cumplimiento de las regulaciones en materia de comercio exterior.
- Generar alianzas estratégicas en base a la confianza y colaboración con socios y partes interesadas del Servicio Nacional de Aduanas y del comercio exterior para contribuir a la simplificación de los procesos y a mejorar la efectividad de la fiscalización.
- Instalar un modelo estratégico de gestión de personas basado en competencias, alineado con los recursos, valores, directrices y capacidades del Servicio Nacional de Aduanas en el marco general del servicio público de Chile y el trato digno de las personas.
- Implementar y consolidar un modelo de gestión enfocado al logro de los objetivos; en base a procesos integrados, transparentes y expeditos que permita al Servicio prever y responder proactivamente a los cambios del entorno.

El Servicio Nacional de Aduanas, ha aportado al desarrollo de una administración tributaria de vanguardia y a una eficiente coordinación de los Servicios Públicos que trabajan en fronteras y de aquéllos que participan en los procesos asociados al comercio internacional. Para continuar en esta línea y en consideración a los desafíos emanados del proyecto de Reforma Tributaria, como el reducir la evasión tributaria, mejorar el cumplimiento de la normativa aduanera y tributaria para aumentar la recaudación tributaria y reducir la evasión, Aduanas deberá fortalecer la dotación de personas, promover la modernización, profesionalización y desarrollo continuo del Servicio, la aplicación de tecnologías de última generación y la gestión de una atención de alta calidad hacia sus usuarios. Junto al fortalecimiento interno, se establece un mejoramiento en la coordinación con Tesorerías y SII.

Respecto a otras particularidades de la institución, su dotación se caracteriza por su larga trayectoria institucional y una organización gremial representativa, sumado a la diversidad geográfica donde está presente la institución.

En particular, la Subdirección de Recursos Humanos, es la encargada de proponer y ejecutar la política del Servicio en materia de Recursos Humanos y diseñar e implementar el desarrollo organizacional, particularmente sobre admisión, capacitación, promoción, traslados, destinaciones, bienestar del personal; y ejecutar o encargar los estudios necesarios para la adecuada gestión del área.

Cabe señalar que junto a este cargo, los siguientes también se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública (ADP):

- Director/a Nacional.
- 6 Subdirectores (Subdirector/a Jurídico, Subdirector/a Administrativo, Subdirector/a Técnico, Subdirector/a de Fiscalización, Subdirector/a de Informática y Subdirector/a de Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.

## **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los productos estratégicos asociados al desempeño de la función de este alto directivo, han sido definidos como se indica a continuación:

### Administración del Personal:

- Gestión de procesos asociados al ciclo de vida laboral.
- Definición de Políticas vinculadas al área.
- Gestión nombramientos de personal de planta, contrata y de personal contratado a honorarios.
- Gestión de Evaluación del desempeño.
- Gestión de desvinculaciones laborales.
- Gestión de estudios organizacionales.
- Asesoría y apoyo a nivel regional.
- Gestionar el trabajo de la Comisión Nacional de turnos.
- Administrar la información del sistema informático de recursos humanos.
- Coordinar y supervisar la ejecución de las materias delegadas en las Direcciones Regionales y Administraciones de Aduanas en el ámbito de gestión de personas.

### Capacitación del Personal:

- Diseño e implementación del plan anual de capacitación.
- Generación de Políticas inherentes al área.
- Ejecución y administración presupuestaria del plan de capacitación.
- Coordinaciones y asesorías regionales a los Comités locales de Capacitación.
- Presidir y dirigir el Comité Bipartito de Capacitación.

Bienestar y calidad de vida del Personal:

- Elaborar e implementar programas y acciones que apunten a contribuir a una mejor calidad de vida laboral para los funcionarios/as del Servicio.
- Otorgar atención social profesional a los funcionarios, coordinando con diversas instituciones públicas y/o privadas de acuerdo al ámbito de su gestión.
- Administrar los beneficios entregados por el Servicio, entre los que se encuentran beneficios médicos y asistenciales, atenciones sociales, centros vacacionales, entre otros.
- Gestionar la entrega de beneficios de la Compañía aseguradora, con la cual se tiene un Seguro Colectivo de Salud
- Coordinaciones y asesorías regionales a las Asistentes Sociales y Encargados de Bienestar en regiones.
- Presidir y dirigir el Consejo de Administración de Bienestar.
- Administrar los recursos provenientes tanto del Servicio como de los funcionarios destinados a cubrir beneficios y los riesgos sociales, económicos y de salud de los afiliados.

Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad

- Proponer, ejecutar, controlar y evaluar la Política de Seguridad y Salud Ocupacional a nivel institucional y su procedimiento.
- Elaborar, dirigir y controlar, el cumplimiento del Programa Anual de Prevención de Riesgos.
- Adoptar todas las medidas necesarias para la constitución, funcionamiento y supervisión de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
- Levantar y evaluar riesgos detectados en los puntos de trabajo.
- Ejecutar las acciones destinadas a dar cumplimiento al Plan de Contingencia ante de la declaración de catástrofe.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del Subdirector/a de Recursos Humanos se organiza en tres departamentos:

- **Departamento de Personal:** A cargo de desarrollar los procesos de asociados a la gestión de personas al interior del Servicio, relativo al ciclo de vida de los funcionarios/as de la institución, considerando los lineamientos estratégicos y objetivos de la institución.
- **Departamento Nacional de Capacitación:** Dirigir, programar, coordinar y controlar el desarrollo de todas las actividades de capacitación, con el fin de alcanzar la formación y el perfeccionamiento de los/as funcionarios/as del Servicio, de acuerdo a las políticas institucionales.



- **Departamento de Bienestar y Calidad de Vida:** Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus afiliados y cargas familiares, implementando con eficiencia, eficacia y equidad, beneficios, programas y proyectos de acuerdo a los recursos disponibles y a las políticas generales adoptadas por el Consejo de Bienestar. Implementar, además acciones que contribuyan al desarrollo de calidad de vida de los funcionarios/as del Servicio, que promuevan el buen trato y relaciones humanas orientadas al bienestar integral, como a su compromiso y sentido de pertenencia con la institución, de acuerdo a normativa vigente.
- **Departamento de Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad:** A cargo de planificar, ejecutar, evaluar y medir las acciones permanentes de mejora en el área de prevención de riesgos, generando condiciones de seguridad y espacios laborales adecuados, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en el Servicio Nacional de Aduanas, de acuerdo a la normativa vigente.
- **Unidad de Gestión y Calidad:** a cargo de contribuir a los procesos e iniciativas de la gestión de personas, mediante el diseño y aplicación de instrumentos, que permitan el cumplimiento de las metas y programas definidos; su seguimiento y evaluación propendiendo a la mejora continua de la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Aduanas.
- **Unidad de Innovación y Desarrollo Organizacional:** A cargo de gestionar y facilitar la implementación de políticas, programas y proyectos de desarrollo organizacional para el Servicio, modelando de ésta forma el diseño organizacional requerido según el marco estratégico institucional.

Adicionalmente se considera la gestión de Secretaria de la Subdirección, responsable del control de ingreso y salida de documentos, atención telefónica y transporte de correspondencia y tres profesionales asesores encargados de apoyar y gestionar en las materias y compromisos de la Subdirección de Recursos Humanos.

## CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a de Recursos Humanos mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el Director/a Nacional, ya que debe velar por la política de gestión de personas ejecutando los lineamientos estratégicos, acorde a la normativa y al plan modernizador del Servicio Nacional de Aduanas.

El/la Subdirector/a de RRHH se relaciona internamente con:

1. Subdirecciones del Servicio (Jurídica, Administrativa, Técnica, Fiscalización, Informática).
2. Departamentos de Staff dependientes del Director/a Nacional (Secretaría General, Auditoría Interna, SICEX, Unidad Gestión Territorial).

3. Direcciones Regionales y Administraciones de Aduanas del país.
4. Asociaciones de Funcionarios.

**CLIENTES EXTERNOS**

La función normativa de este alto directivo, implica estar continuamente en contacto con organizaciones públicas y privadas, particulares y toda persona que deba cumplir con las obligaciones aduaneras:

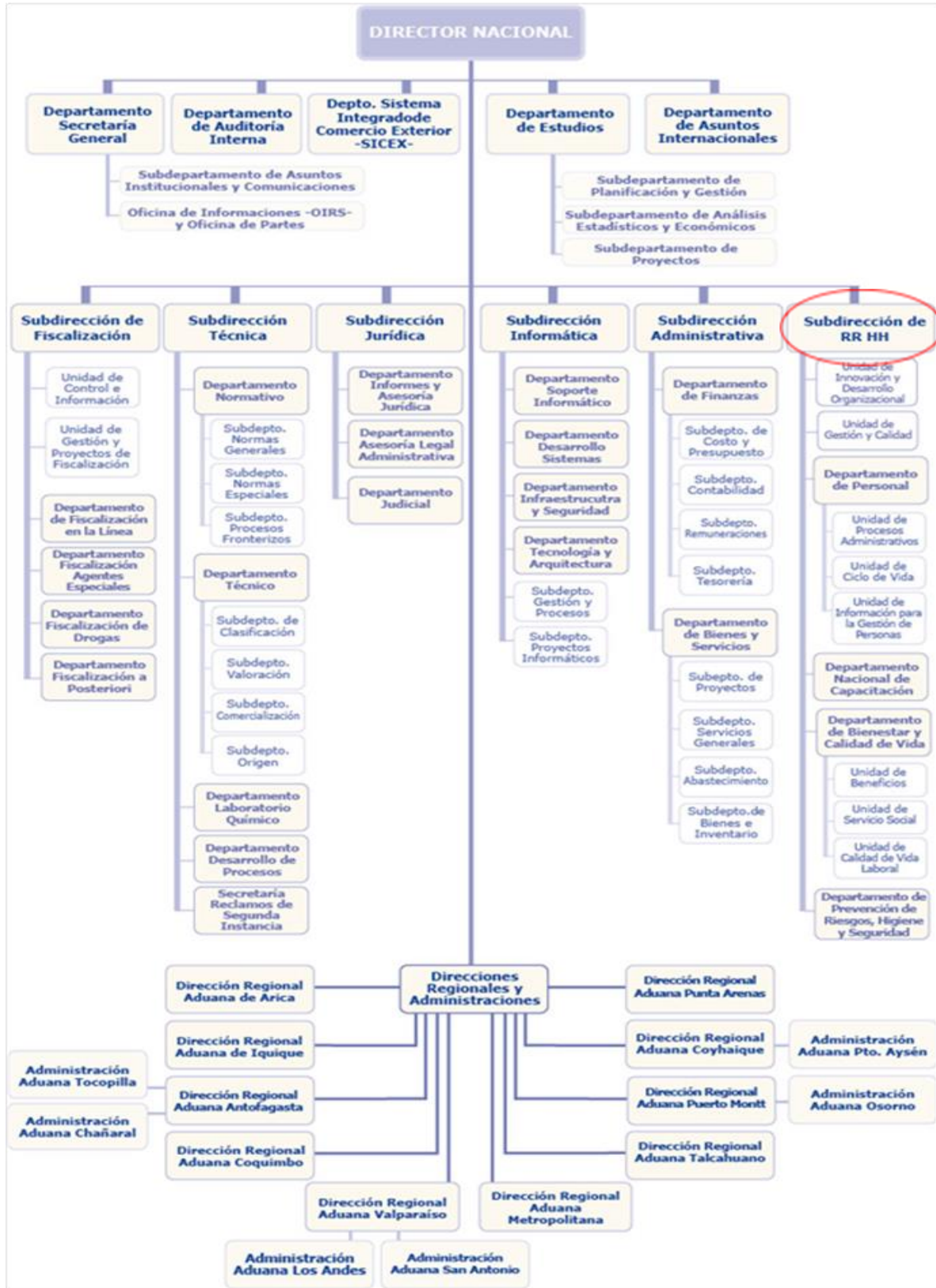
1. Organismos públicos relacionados con materias relativas a la gestión y administración de recursos humanos, tales como Servicio Civil, Dirección de Presupuestos, Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Seguridad Social, Contraloría General de la República.
2. Otros organismos públicos relacionados con aspectos de comercio exterior, tales como: Ministerio de Hacienda; Ministerio de Economía, Servicios de Tesorería, Servicio de Impuestos Internos, Banco Central de Chile, Servicio Agrícola y Ganadero, Servicio Nacional de Pesca, Policía de Investigaciones, Dirección de Extranjería, entre otros.
3. Organizaciones Internacionales relacionadas con el área de recursos humanos, tales como: Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de Aduanas, etc.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	61
Dotación Total del Servicio	1.792
Personal a honorarios	0
Presupuesto que administra	\$683.927.864
Presupuesto total del Servicio Ley Nº 20.407	\$64.872.829.000-

Fuente: Servicio Nacional de Aduanas Presupuesto al 30 de Abril de 2015

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

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 **30%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.621.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.675.113.-	\$1.102.534.-	\$4.777.647.-	\$ 3.853.880.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.397.271.-	\$2.219.181.-	\$9.616.452.-	\$ 7.096.570.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.935.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.662.811.-	\$1.098.843.-	\$4.761.654.-	\$3.842.749.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.300.035.-	\$1.890.011.-	\$8.190.046.-	\$6.178.169.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.621.000.-</b>

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

\*\***No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

La bonificación de estímulo al desempeño funcionario establecida en el artículo 11° de la ley 19.479, incluida en la presente estimación de renta, solo se pagará en la medida de que el candidato que resulte elegido para ocupar el cargo integre la Junta Calificadora Central del Servicio Nacional de Aduanas.

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.

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- El alto directivo público debe dar un estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, que consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- Las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).