

SUBDIRECTOR/A ADMINISTRATIVO
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPESCA
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso

I. EL CARGO

1.1
MISIÓN DEL
CARGO

Al Subdirector/a Administrativo/a le corresponderá gestionar y administrar los recursos humanos, financieros, presupuestarios y materiales de la institución en conformidad con los lineamientos y disposiciones legales vigentes; a fin de asegurar adecuados estándares de calidad y eficiencia en la gestión del área administrativa.

1.2
REQUISITOS
LEGALES

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

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-09-2018.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. María Parada.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura es una institución dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, encargada de ejecutar la política pesquera y de acuicultura nacional y fiscalizar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que le son aplicables con fines de sustentabilidad.

Misión Institucional

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

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

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

Productos Estratégicos Institucionales

Fiscalización Integral: La fiscalización concebida como un medio para influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura. Se basa en tres pilares fundamentales: a) un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados, b) Gestión Integrada entre áreas técnicas y con otras instituciones y c) la Gestión del Riesgos atendiendo a los distintos tipos de comportamientos y/o condiciones.

Servicios y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía: Administración de los registros pesqueros y de acuicultura, los cuales son habilitantes para ejercer la actividad sectorial. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios (trámites) con estándares que faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

En términos de usuarios le corresponde relacionarse principalmente con:

1. Proveedores.
2. Asociación de funcionarios.
3. Organismos del Estado.

4. Organismos no Gubernamentales.
5. Centros de Estudio e Investigación.
6. Ciudadanía.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

En materia de Pesca y Acuicultura el Gobierno ha definido seis ejes estratégicos:

1. Promover el desarrollo sustentable del sector pesquero.
2. Garantizar la certeza y estabilidad del sector pesquero en el largo plazo
3. Enfrentar el problema de la pesca ilegal y racionalizar el esfuerzo pesquero
4. Fortalecer el desarrollo sostenible de la acuicultura
5. Impulsar la investigación científica en materias oceánico-pesqueras
6. Incorporar la seguridad alimentaria y nutricional en la política acuícola y pesquera

SERNAPESCA deberá contribuir a estos objetivos, desde su rol fiscalizador y para ello el programa de Gobierno plantea fortalecer la gestión de SERNAPESCA a través de la modernización del Servicio y potenciando sus facultades.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por dos actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de formular las políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) que cumple un rol fiscalizador de esta normativa y es el encargado de realizar el control sanitario de los productos pesqueros de exportación. Ambas instituciones interactúan a su vez con el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP) que aporta conocimientos científicos en el proceso de adopción de decisiones regulatorias sectoriales.

SERNAPESCA, de acuerdo con la Ley de Pesca, fiscaliza el cumplimiento de la legislación pesquera y acuícola junto a la Armada y Carabineros de Chile, según su jurisdicción. Además, dado el rol sectorial, SERNAPESCA, se vincula con otros organismos fiscalizadores del Estado como, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduana, Servicio de Salud, Servicio Agrícola y Ganadero, Policía de Investigaciones entre otros.

Así mismo, SERNAPESCA interactúa con agentes sectoriales constituidos principalmente por armadores de embarcaciones artesanales e industriales con sus respectivas tripulaciones, organizaciones de pescadores artesanales con autorización para administrar y explotar áreas de manejo, plantas de elaboración de recursos hidrobiológicos (orientadas especialmente a productos de exportación), centros de cultivo, además de los proveedores de servicios asociados a estas actividades (laboratorios, certificadores, transportes de peces de cultivo, talleres de redes, transportistas, comercializadoras, entre otros). Por la dinámica propia del sector se requiere, además, de la coordinación y trabajos conjuntos con un gran número de organizaciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales y diversos centros de estudios.

Por otro lado, con la nueva legislación SERNAPESCA debe participar en los Comités de Manejo de pesquerías, instancia clave en la administración participativa de los recursos pesqueros. Todo lo anterior implica proveer antecedentes en las instancias del Estado y privadas a objeto de contribuir en la definición de políticas públicas adecuadas y efectivas para el sector pesquero y

acuícola nacional.

Además, en las Direcciones Regionales del Servicio deben asesorar en materias sectoriales a los Intendentes Regionales interactuando con el gabinete regional, Consejos Zonales de Pesca y comités convocados por el Gobierno Regional, Gobernaciones Provinciales, Secretarios Regionales Ministeriales, en especial la de Economía, aportando antecedentes sectoriales.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

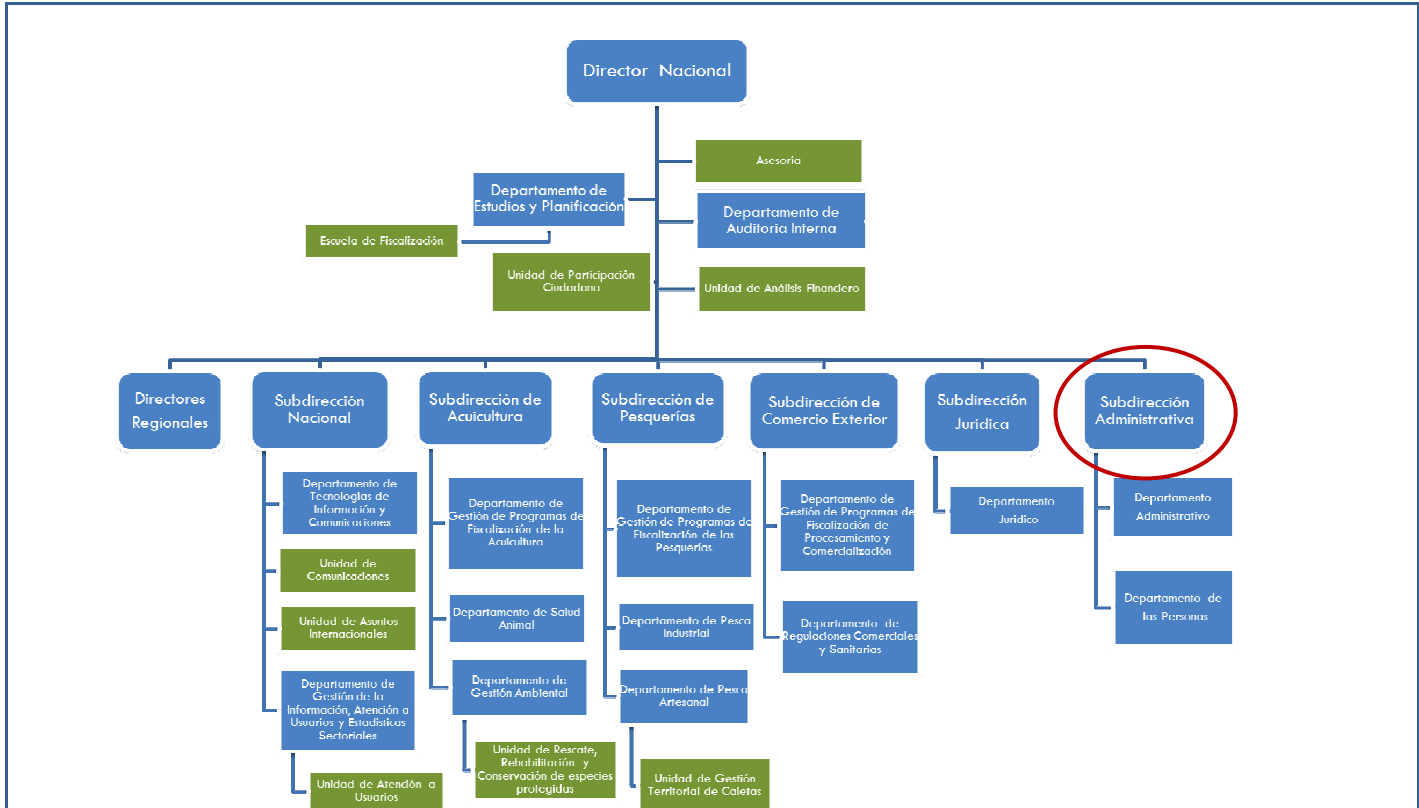
SERNAPESCA se encuentra impulsando cambios en su quehacer en respuesta a cambios en su entorno y actualmente la estrategia fiscalizadora busca influir en las conductas de los actores sectoriales para contribuir a la sustentabilidad sectorial y, para eso SERNAPESCA ha ampliado su modelo de fiscalización incluyendo acciones para facilitar, educar, difundir e involucrar a los ciudadanos en la protección de los recursos pesqueros y el medioambiente en que se desarrollan.

En este contexto, para fortalecer la capacidad institucional se han identificado cinco grandes desafíos que constituyen los ejes fundamentales para concretar dicha modernización:

1. Potenciar el cumplimiento de las normas a través de un modelo de fiscalización integral que incorpore la participación ciudadana, cuyo valor sea generar cambios en las conductas mediante una disuasión efectiva de las transgresiones.
2. Proveer servicios de calidad orientados a los usuarios: entregar servicios de manera accesible, transparente, oportuna y con estándares definidos, facilitando así a las personas el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa para la sustentabilidad.
3. Contribuir activamente a un buen diseño y evaluación de las normas: ser proactivos a fin de que se incorporen tempranamente elementos claves en el diseño de las normas para un adecuado cumplimiento de ellas.
4. Fortalecer las capacidades de las personas promoviendo su desarrollo integral: valorar la experiencia como base del aprendizaje e impulsar la innovación.
5. Fortalecer el desarrollo de tecnologías y sistemas de información: potenciar el modelo de fiscalización dotándolo de capacidades para optimizar los procesos de fiscalización.

Destaca con este fin el proyecto de ley en trámite en el Congreso Nacional que “Moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del SERNAPESCA” (Boletín 10482-21). A través de este proyecto de ley en trámite se busca subsanar debilidades actuales que socavan el efecto disuasivo del accionar fiscalizador y de las sanciones aplicadas, y a su vez se entrega una asignación por reconocimiento a la función pública y aumento de la dotación del servicio para cumplir de manera más efectiva sus funciones.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Subdirector/ra Administrativo del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura son:

- **Director/a Nacional:** Le corresponde dirigir a la institución, gestionando una efectiva fiscalización del cumplimiento de la normativa pesquera y acuícola nacional y de los acuerdos internacionales; velando así, por la sustentabilidad de los recursos pesqueros y la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente.
- **Subdirector/a Nacional:** Desarrolla un rol articulador y coordinador de las Subdirecciones y Departamentos técnicos de la institución y de apoyo a la gestión técnica y operativa de las Direcciones Regionales de SERNAPESCA.
- **Subdirector/a de Acuicultura:** Le corresponde dirigir, planificar coordinar y supervisar a nivel nacional, regional y local, el cumplimiento de la normativa sanitaria, ambiental, operacional y otras funciones en materia de acuicultura en el ámbito del Servicio.
- **Subdirector/a de Pesquerías:** Le corresponde dirigir, planificar, implementar, coordinar y supervisar los programas institucionales que den cuenta del cumplimiento de los lineamientos estratégicos y compromisos contraídos por la institución, hacia la sustentabilidad de la actividad pesquera.
- **Subdirector/a de Comercio Exterior:** Le corresponde asesorar en materias técnicas, estratégicas y de políticas asociadas a la inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas de importación y exportación.
- **Subdirector/a Jurídico:** Le corresponde asegurar la legalidad de los actos que ejecute el Servicio, asesorando al Director/a y demás directivos internos, representando a la Institución en juicios conforme a la normativa pesquera y acuícola.

**Las funciones de los cargos anteriormente descritos se encuentran en el D.F.L. N° 1 disponibles en:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1061371>

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	946
Dotación de Planta	39
Dotación a Contrata	907
Personal a Honorarios	54

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 38.290.370.000
Presupuesto de Inversión	\$ 485.655.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura posee una estructura de dirección centralizada y desconcentrada territorialmente con una cobertura regional a través de las 15 regiones del país que incorporan 45 oficinas provinciales, de las cuales son 2 insulares.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos Directivos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Nacional de la Institución.
- Subdirector/a de Acuicultura.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a de Comercio Exterior.
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a Jurídico.
- 15 Directores/as Regionales.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a Administrativo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar los procesos críticos de toda la Subdirección Administrativa
2. Proponer al Director/a Nacional las políticas de administración de los recursos humanos, materiales y financieros del Servicio;
3. Preparar y estructurar el presupuesto de la institución conforme a los lineamientos establecidos;
4. Programar y supervigilar la ejecución del presupuesto del Servicio y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que lo rijan;
5. Velar por la buena marcha del Servicio en todo lo concerniente a edificios, bienes muebles y útiles y en todo otro aspecto relacionado con los recursos materiales y de infraestructura;
6. Administrar los bienes del Servicio y los recursos asignados a éste, y proponer las normas que permitan su correcta custodia, uso y conservación.
7. Velar por la correcta custodia de los documentos que genere o reciba el Servicio;
8. Liderar y coordinar la gestión de la Subdirección, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto al equipo de trabajo nacional y regional, velando por el desarrollo de las personas y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *1

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Optimizar los procesos críticos de la Subdirección Administrativa asociados a la gestión de recursos físicos y financieros, de manera de asegurar su implementación y control a nivel institucional.	<p>1.1. Diseñar y mejorar indicadores de gestión de cada proceso crítico seleccionado de manera que se constituyan en un mecanismo para la medición, análisis y mejora de los mismos.</p> <p>1.2. Formular, asignar y gestionar el presupuesto anual, en base a criterios que vinculen los recursos financieros con los subproductos estratégicos y con el cumplimiento del Plan Nacional de Fiscalización.</p>

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

<p>2. Optimizar los procesos críticos de la Subdirección Administrativa asociados a la gestión de recursos humanos, de manera de asegurar su implementación y control a nivel institucional.</p>	<p>2.1. Diseñar y mejorar indicadores de gestión de cada proceso crítico seleccionado de manera que se constituyan en un mecanismo para la medición, análisis y mejora de los mismos.</p> <p>2.2. Contar con sistemas y subsistemas de datos del personal en apoyo a la gestión de RR.HH confiables, accesibles y actualizados.</p>
<p>3. Gestionar los riesgos asociados a la prevención y mitigación de accidentes en el marco del rol fiscalizador de la institución.</p>	<p>3.1. Levantar diagnóstico de riesgos y peligros en las labores de fiscalización en terreno.</p> <p>3.2. Diseñar y ejecutar un plan para gestionar los riesgos y peligros más críticos identificados en el diagnóstico con el fin de reducir los riesgos laborales y fomentar una cultura preventiva.</p>
<p>4. Fortalecer las capacidades organizacionales a través de la implementación de un Plan de gestión y desarrollo de Personas para perfeccionar el desempeño de las personas que integran la institución, genere oportunidades y fomente un buen clima laboral.</p>	<p>4.1. Diseñar un Plan de Gestión Desarrollo de las Personas que considere la formación y competencia como eje central para el cumplimiento de la estrategia institucional.</p> <p>4.2. Diseñar e implementar un modelo de gestión de clima laboral que considere buenas prácticas laborales.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. 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>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración en materias financieras y presupuestarias, en organizaciones de similar complejidad en un nivel apropiado a las necesidades específicas de este cargo. Además, se valorara experiencia en gestión de personas y de áreas de administración general. Adicionalmente se valorará poseer estudios de postgrados en el área. Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección o jefaturas en instituciones públicos o privados.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización. Se valorará contar con competencias en gestión del cambio, con una visión integradora que propicie el desarrollo de un trabajo colaborativo.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. 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>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales</p>	20%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos, metodologías, tecnología en fiscalización, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	48
Presupuesto que administra	\$ 38.290.370.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo de el/la Subdirector/a Administrativo es el siguiente:

- **Jefe/a Departamento Administrativo**, quien implementa las políticas y estrategias de acción en materia de gestión financiera, presupuestaria y administración de recursos físicos, cuyo equipo está compuesto por 12 profesionales, 7 técnicos, 3 administrativos, 1 honorario y 4 auxiliares.
- **Jefe/a Departamento de las Personas**, quien implementa las políticas y estrategias de acción en materia de gestión y desarrollo de las personas, cuyo equipo está compuesto por 12 profesionales, 6 técnicos, 2 administrativos y 1 honorario.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

En su rol de asesor en materia de gestión de personas y gestión administrativa y financiera, el/la Subdirector/a Administrativo mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el Director/a Nacional, Subdirector/a Nacional y los/as Subdirectores/as de Acuicultura, Pesquerías, Comercio Exterior, Jurídica y directores regionales.

Clientes Externos

Otros organismos públicos y privados relacionados con SERNAPESCA y que tienen vinculación con el Subdirector/a Administrativo son:

- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Contraloría General de la República
- Dirección de Presupuesto. Ministerio de Hacienda
- Dirección Nacional Servicio Civil. Ministerio de Hacienda
- Dirección de Compras y Contratación Pública. Ministerio de Hacienda

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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.949.000.-** 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 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.810.770.-	\$1.264.846.-	\$4.075.616.-	\$3.367.243.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.016.609.-	\$2.257.474.-	\$7.274.083.-	\$5.733.911.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.156.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.797.422.-	\$1.258.840.-	\$4.056.262.-	\$3.352.340.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.426.571.-	\$1.991.957.-	\$6.418.528.-	\$5.141.309.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.949.000.-

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

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

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, 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.

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.