

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD
MINISTERIO DESARROLLO SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, le corresponde promover e implementar políticas públicas en discapacidad, mediante su integración y ejecución territorial, para la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de discapacidad o derechos humanos.

Es altamente deseable poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen del cargo	190
Presupuesto que administra	\$19.219.270.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-07-2018

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

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar una gestión institucional que tenga por objeto incorporar de manera transversal la variable discapacidad en los ámbitos público y privado, mediante la adecuada difusión de los derechos de las personas con discapacidad.
2. Gestionar el desarrollo y modernización de la institución.
3. Coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado, estableciendo redes de cooperación y colaboración con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, en todas aquellas materias que digan relación con mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
4. Liderar la ejecución territorial de planes, programas y proyectos, mediante estrategias inclusivas y financiamiento de tecnologías y servicios de apoyo.
5. Dirigir y orientar la obtención y análisis de información que genere conocimiento institucional y oriente estratégicamente la toma de decisiones efectivas para el Servicio Nacional de la Discapacidad.
6. Evaluar los distintos programas que ejecuta la institución para determinar su pertinencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y calidad, traspasando los resultados a las instancias respectivas para orientar la toma de decisiones.
7. Presidir el Consejo Consultivo de la Discapacidad.
8. En general, ejercer las demás facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio, de conformidad a lo establecido en la Ley N°20.422.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

Dependen directamente del/la Director/a Nacional los siguientes cargos:

- Subdirector/a Nacional.
- Jefe de Gabinete y asesores.
- 16 Directores/as Regionales.
- Fiscal.
- Jefe/a Departamento de Comunicación Estratégica.
- Jefe/a Departamento Auditoría Interna.
- Coordinador/a Nacional de Participación para la Inclusión.
- Secretaria de Dirección.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El Comité de Ministros es integrado por el Ministro de Desarrollo Social, quien lo preside, y los Ministros de Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Salud, Vivienda y Urbanismo, y Transportes y Telecomunicaciones, y se encarga de proponer al Presidente de la República la política nacional para personas con discapacidad, velar por su cumplimiento y asegurar su calidad técnica,

coherencia y coordinación intersectorial. La secretaría ejecutiva radica en la Dirección Nacional de SENADIS.

El/la Subdirectora/a Nacional, le corresponde liderar los procesos de gestión y administración institucional que permitan su funcionamiento, coordinando acciones con las direcciones regionales y unidades del servicio.

El Consejo Consultivo, integrado por el/la Directora/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, quien lo presidirá y cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional que no persigan fines de lucro. También está integrado por un representante del sector empresarial, con representante de organizaciones de trabajadores y con dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad. Este consejo deberá hacer efectiva la participación y el diálogo social en el proceso de igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Actúa como ministro de fe de este consejo el/la Subdirector/a Nacional.

Jefes de departamento y directores/as regionales, que mantienen una relación directa y de comunicación permanente con el Subdirector/a Nacional, en lo relativo a la coordinación técnica y administrativa de la gestión, acorde a los lineamientos estratégicos, a las políticas institucionales y a las directrices de la Dirección Nacional, participando además en la formulación de las políticas y estratégicas institucionales.

Asociación de Funcionarios del Servicio Nacional de la Discapacidad (ASOFFON), que representa a los/las trabajadores/as en materias relacionadas con el mejoramiento de las condiciones laborales, así como la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados frente a la Dirección del Servicio. Actualmente cuenta con 112 socios.

Clientes Externos, el principal cliente de la institución son las personas con discapacidad y sus familias, y las organizaciones de y para personas con discapacidad, entre las que destacan las organizaciones de base comunitaria.

Indirectamente, también son clientes los organismos públicos relacionados con la discapacidad: Ministerios, Servicios Públicos, Municipalidades, Servicios de Salud, Empresas Públicas, Gobiernos Regionales y Poder Legislativo. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la entrega de beneficios de los programas y en proporcionar información sobre el funcionamiento, políticas y operación de los mismos.

Además, se relaciona con instituciones privadas con y sin fines de lucro, que atienden a personas con discapacidad, con medios de comunicación, líderes de opinión y universidades.

Adicionalmente, se relaciona con el resto de la ciudadanía.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Dotar al Servicio Nacional de la Discapacidad de las atribuciones suficientes para coordinar y promover la inclusión de las personas con discapacidad y el respeto a sus derechos.</p>	<p>1.1 Robustecer el Servicio Nacional de Discapacidad creando una Unidad de Defensoría de la Inclusión, de forma de potenciar sus facultades de coordinación y protección.</p> <p>1.2 Efectuar los cambios estructurales y de procesos organizacionales que permitan dar cumplimiento a la misión institucional, así como a los requerimientos actuales y futuros del entorno, con una visión de oportunidad e integralidad del cambio.</p> <p>1.3 Liderar y desarrollar un proceso de Planificación Estratégica que le permita enfrentar estos desafíos y apoyar el proceso de toma de decisiones en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer el Servicio para adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que provee.</p> <p>1.4 Perfeccionar la legislación de seguridad social para las personas con discapacidad, de forma que los jóvenes con discapacidad no pierdan los beneficios de su plan de salud familiar por el hecho de trabajar. Asimismo, flexibilizar los requisitos para mantener el derecho al Pilar Solidario en el caso de quienes opten por trabajar.</p>
<p>2. Avanzar en la implementación de una política de inclusión de manera transversal para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.</p>	<p>2.1 Fomentar un mercado laboral inclusivo para las personas con discapacidad, se trabajará juntamente con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el perfeccionamiento de los reglamentos de la Ley N° 21.015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”, asumiendo el Servicio el rol de referente técnico respecto a las pautas básicas que deben considerarse en el proceso de inclusión laboral.</p> <p>2.2 Incorporar la inclusión dentro de los indicadores que mide la Agencia de la</p>

	<p>Calidad de la Educación, fortalecer la educación especial y crear el Sello Chile Inclusivo para establecimientos educacionales.</p> <p>2.3 Implementar un plan nacional de accesibilidad en las ciudades, estableciendo el concepto de accesibilidad universal en el sector público e instando al sector privado avanzar en esta línea.</p> <p>2.4 Fortalecer la prevención y detección en los jardines de Junji e Integra mediante la ampliación progresiva del Programa de Atención Temprana, la creación de un programa de acompañamiento para padres, cuidadores y docentes. Así como apoyar el fortalecimiento de Chile Crece Contigo, para mejorar el diagnóstico y las prestaciones de salud.</p>
<p>3. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional.</p>	<p>3.1 Definir e implementar un Plan de Gestión Estratégica en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional.</p> <p>3.2 Generar canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.</p>

*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".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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>

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO*

	CRÍTICA / COMPLEMENTARIA²
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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.	COMPLEMENTARIA
A2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.	CRÍTICA
A3. GESTIÓN Y LOGRO 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.	CRÍTICA
A4. GESTIÓN DE REDES 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.	CRÍTICA
A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.	COMPLEMENTARIA
A6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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.	COMPLEMENTARIA
A7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA 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.	COMPLEMENTARIA

* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarias según se defina para cada concurso.

² Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que, aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	190 Funcionarios/as.
Dotación de Planta	18 funcionarios/as de planta adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública
Dotación a Contrata	172 funcionarios y funcionarias regidos/as por el Código del Trabajo.
Personal a Honorarios	17 funcionarios/as a honorarios, correspondiente a Intérpretes en Lengua de señas y asesoría en el Nivel Central.
Presupuesto Anual	\$19.219.270.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Las definiciones estratégicas del Servicio, contribuyen al logro del quehacer institucional a través de los siguientes lineamientos y/o definiciones:

Misión Institucional: Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de políticas públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas con Discapacidad (PcD) y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las PcD.
- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada.
- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las PcD, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, favoreciendo su tránsito a la vida independiente y el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos que promuevan los principios de accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad en la oferta para las PcD a través de la mejora continua de los servicios y procesos, y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Productos Estratégicos:

- Información para políticas, planes y programas de inclusión social.
- Coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- Estrategias para la inclusión social de las personas con discapacidad.

Clientes:

- Personas con discapacidad (PcD) y sus familias.
- Organizaciones de y para personas con discapacidad.
- Organismos públicos y Servicios Públicos.
- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Congreso Nacional.
- Sociedad Civil.
- Empresas en el territorio nacional.

Cobertura territorial:

El Servicio cuenta con un Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

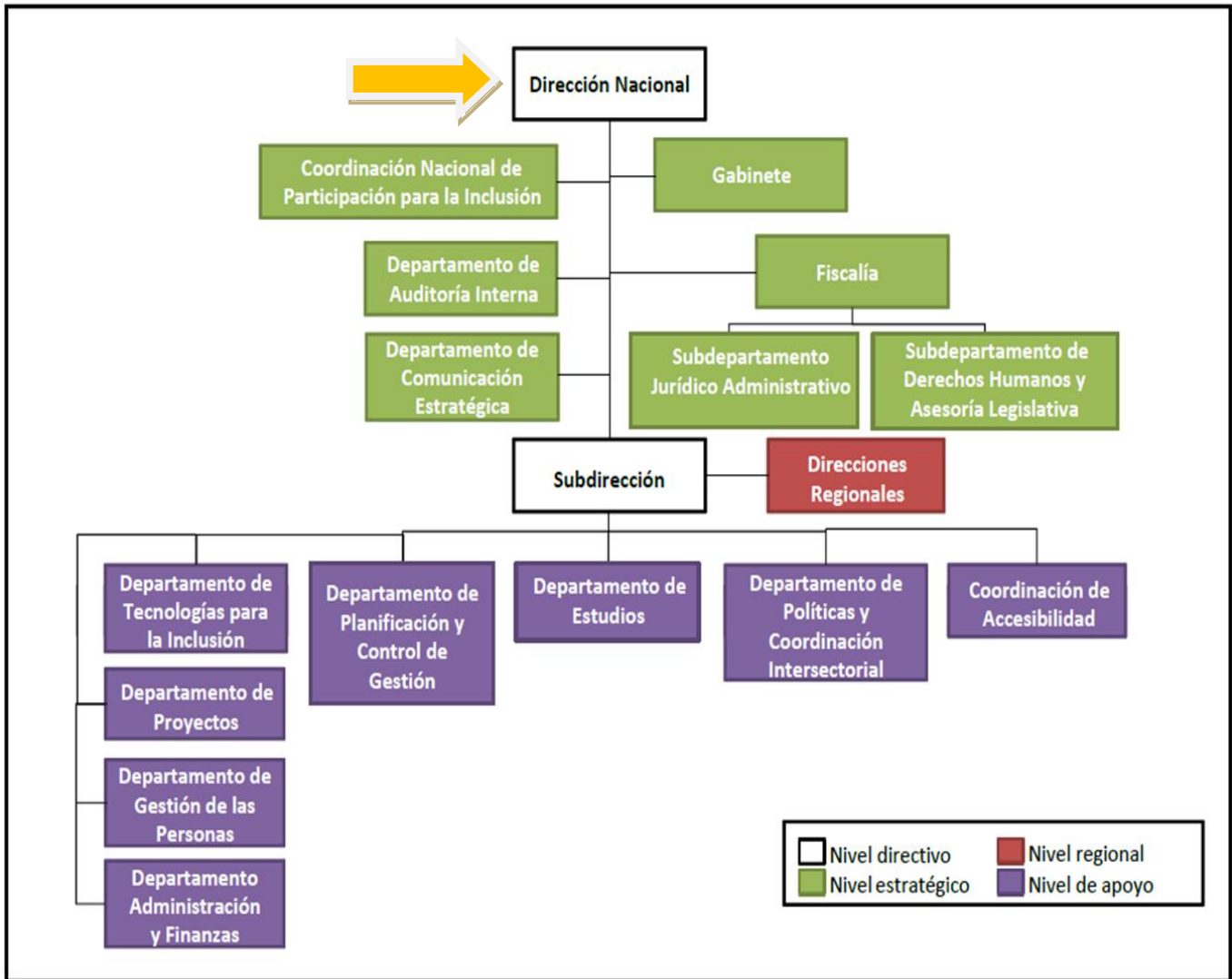
**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

- Promover el desarrollo integral de las personas con discapacidad en todos los ámbitos y etapas del ciclo vital, de manera que puedan concretar una efectiva inclusión social acorde a sus proyectos de vida.
- Robustecer el Servicio, definiendo acciones emanadas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias fundados en principios como la libertad, autonomía, independencia y autodeterminación; la calidad como condición de las propuestas y respuestas que la sociedad y el Estado desarrollen.
- Promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, con ajustes razonables, enfatizando la corresponsabilidad social para eliminar barreras y generar oportunidades de plena inclusión social. Considerando el diálogo social basado en un enfoque de derechos y deberes que considera a las personas con discapacidad agentes activos del proceso de inclusión.
- Enfatizar en la eficiente articulación intersectorial como eje transversal de las políticas, programas y acciones en materias de discapacidad.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

1. Director/a Nacional (I nivel jerárquico)
 2. Subdirector/a Nacional (II nivel jerárquico)
 3. Director/a Regional (1 cargo por Región, de II nivel jerárquico)
- Total: 18 cargos

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El Cargo se rige por las normas del Código del Trabajo y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.959.336.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **55%** que corresponde a **\$2.177.635.-** y que totaliza **\$6.136.971.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 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, deberán 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.

7.2 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.