

**VICEPRESIDENTE/A EJECUTIVO/A
COMISIÓN CHILENA DEL COBRE – COCHILCO
MINISTERIO DE MINERÍA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

Al Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponde liderar un proceso de modernización institucional a través de un análisis y perfeccionamiento normativo, reglamentario y de procesos administrativos internos para el cumplimiento de las funciones que hoy son entregadas por la normativa vigente, fortaleciendo sus obligaciones de fiscalización de políticas, estrategias y acciones, de las empresas mineras del estado, cumpliendo su rol de órgano técnico asesor del Estado a través del Ministro de Minería.

**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

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas relativas a la gestión, administración y desarrollo de organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en manejo de presupuesto, auditoría y/o finanzas, así como en materias relacionadas con el sector minero y/o medio ambiente, sustentabilidad y recursos naturales en un nivel apropiado para las necesidades específicas y estratégicas de este cargo.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefatura.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-08-2019

*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.

1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	98
Presupuesto que administra	\$ 5.052.889.000

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Gobierno, a través del Ministerio de Minería, en la elaboración de nuevas políticas mineras, el desarrollo de la actividad minera.
2. Asesorar al Gobierno, a través del Ministerio de Minería, en el diagnóstico oportuno de los principales problemas y temas de interés del sector, tales como medio ambiente, sustentabilidad, aguas, comunidades, institucionalidad, legislación entre otros, generando propuestas de políticas públicas, nuevas estrategias y acciones que permitan enfrentar los nuevos requerimientos del sector.
3. Asesorar en elaboración de nuevas políticas que permitan una mayor fiscalización a la industria minera nacional.
4. Dirigir la fiscalización de las normas y procedimientos que rigen las operaciones de las empresas mineras estatales, resguardando la transparencia, eficiencia y probidad, así como el adecuado uso de sus recursos.
5. Proponer al Consejo el programa anual para el cumplimiento de las funciones de la Comisión, así como cualquier otra materia que requieran del estudio o resolución del Consejo.
6. Preparar el proyecto de presupuesto de la Comisión para someterlo al Consejo, ejecutar el que definitivamente se apruebe y proponer las modificaciones que se requieran durante su ejecución.
7. Dirigir técnica y administrativamente la Comisión, ajustándose a los acuerdos e instrucciones que adopte el Consejo.
8. Informar periódicamente al Consejo acerca del funcionamiento de la institución y del cumplimiento de sus acuerdos e instrucciones.
9. Coordinar y administrar eficientemente todos los recursos que dispone COCHILCO (humanos, financieros, tecnológicos, de conocimiento, etc.) y alinearlos en función de cumplir con los objetivos estratégicos y la misión institucional, con eficiencia y eficacia.
10. En general, dictar las resoluciones internas para el buen funcionamiento del servicio y ejercer las demás facultades que sean necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena del Cobre, está compuesto por:

- **Cuatro Direcciones (Jurídica, Estudios y Políticas Públicas, Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica y Fiscalización):** El/la directora/a coordina el plan de trabajo de cada una de estas Direcciones, intencionado su accionar general en la toma de decisiones de

prioridades anuales. Además se contacta directamente en situaciones de emergencia que ameriten acciones, ejecuciones y decisiones de coordinación inter e intra institucionales de impacto país.

- **Un Secretario General o Director de Administración y Finanzas.** Cuyo objeto es proveer de los recursos y la infraestructura necesaria para el adecuado funcionamiento institucional, apoyando con sus distintos departamentos y subsistemas la gestión de las áreas estratégicas de COCHILCO, todo ello en post del logro de la Misión Institucional.
- **Cinco jefes de Unidad** (Planificación y control de gestión, comunicaciones, participación ciudadana, asuntos internacionales, auditoría interna): Cuyo objeto es brindar soporte administrativo a las áreas del negocio, potenciando la eficiencia operacional del Servicio.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

El/La Vicepresidente/a Ejecutivo/a se relaciona principalmente con las autoridades del Ministerio de Minería, tanto Ministro como Subsecretario de Minería.

Por otro lado, se vincula al interior de COCHILCO directamente con cada uno de sus Director y el Secretario General. Igualmente, mantiene relación con los/as Jefes/as de las Unidades de Planificación y Control De Gestión, Auditoría Interna, Asuntos Internacionales, Comunicaciones y Participación Ciudadana.

Clientes externos

1. **Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Hacienda, Banco Central, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Comité de inversiones extranjeras, CORFO, Superintendencia de Valores y Seguros, Intendencias Regionales, Secretarios Regionales Ministeriales de Minería.
2. **Empresas mineras Públicas y Privadas:** Codelco, Enami y empresas mineras del Estado; Empresas privadas.
3. **Universidades y Centros de Estudio.**
4. **Empresas vinculadas a la minería:** Proveedores de bienes e insumos mineros, empresas de ingeniería, proveedores de servicios ambientales, empresas manufactureras de productos semi elaborados.
5. **Organismos Internacionales:** Grupo Internacional de Estudios del Cobre, World Bureau of Metal Statistics, International Council of Metal and Mining, Fondo Monetario Internacional.
6. **Sector Financiero:** Bancos, Fondos de inversión, Analistas.
7. **Organizaciones Gremiales:** Consejo Minero, Sociedad Nacional de Minería, Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería y Asociación de Industriales.
8. **Medios de Comunicación de alcance nacional y medios especializados en minería.**
9. **Parlamentarios.**

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO¹
1. Liderar y favorecer la modernización institucional, a través de la mejora de la gestión de procesos y de personas para asegurar el desarrollo de una labor de excelencia como un aporte para el sector minero.	<p>1.1 Desarrollar e implementar una Estratégica Institucional que mejore la utilización de los recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones, especialmente su labor fiscalizadora.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un plan estratégico de gestión de personas cumpliendo con los compromisos establecidos por el Servicio en relación al instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales.</p>
2. Fortalecer las funciones de la Comisión para potenciar el rol fiscalizador de las empresas mineras del Estado.	<p>2.1 Generar y optimizar los recursos y procedimientos que aseguren la fiscalización oportuna de las empresas mineras del Estado.</p> <p>2.2 Desarrollar, implementar y evaluar acciones para fortalecer la fiscalización de las empresas mineras del Estado, las exportaciones del cobre y sus subproductos, y la inversión extranjera en el sector.</p>
3. Reforzar la Dirección de Estudios y Políticas Públicas de Cochilco.	<p>3.1 Asesorar al Ministerio de Minería en la elaboración de las políticas públicas del sector, realizando estudios y diagnósticos oportunos de los principales ámbitos que influyen en su desarrollo; así como proponer la actualización del marco normativo a través de generar modificaciones e iniciativas de ley aplicables al sector minero.</p> <p>3.2 Generar información estadística, de carácter público, con el propósito de dar a conocer el desempeño económico del sector de manera que permita dar mayor transparencia al mercado y facilite la toma de decisiones informada de los actores públicos y privados.</p> <p>3.3 Generar estudios y elaborar informes estadísticos relativos a temas atinentes al desarrollo sustentable y sostenible del sector minero.</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>4. Reforzar las funciones de la Comisión en el ámbito de la evaluación de las inversiones de las empresas mineras del Estado.</p>	<p>4.1 Mejorar y definir los mecanismos y herramientas de evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y ENAMI.</p> <p>4.2 Generar informes sobre temas de inversión, resultados de gestión, análisis de costos, presupuestos y proyecciones financieras de Codelco en el mercado del cobre y subproductos, incluyendo el rol de fomento de ENAMI, entre otros.</p>
--	--

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA²

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

² 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

C1. 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.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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.

C4. 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.

C5. 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	98
Dotación de Planta	23
Dotación a Contrata	75
Personal a Honorarios	0
Presupuesto Anual	\$ 5.052.889.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p>Misión Institucional</p> <p>Asesorar técnicamente al Gobierno, a través del Ministerio de Minería, en materias relacionadas con el cobre y sus subproductos y con todas las sustancias minerales metálicas y no metálicas, con excepción del carbón y los hidrocarburos. Asimismo, resguardar los intereses del Estado en las empresas mineras, fiscalizando y evaluando su gestión e inversiones.</p> <p>Objetivos Estratégicos Institucionales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir al diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas orientadas al desarrollo sustentable de la minería en Chile y a consolidar su aporte al país, mediante la elaboración de estudios, informes, iniciativas de ley y la participación en actividades nacionales e internacionales. 2. Generar estadísticas, información y análisis, de carácter público, oportuno y confiable, que contribuya a la transparencia de los mercados mineros relevantes, facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados, y dé cumplimiento a requisitos legales. 3. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, informando a los ejecutivos máximos de éstas los resultados de la fiscalización y evaluación que realiza, de la gestión e inversiones de las empresas, y asesorando a los ministerios de Minería y Hacienda en la elaboración y seguimiento de los presupuestos de estas empresas. 4. Resguardar los intereses del Estado en materias regulatorias sobre el sector minero, tales como la fiscalización de contratos de exportación de cobre y de inversión extranjera en minería, entre otros, asesorando a los ministerios y entidades públicas atinentes. <p>Productos Estratégicos Institucionales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estudios: Investigación y análisis con implicancia en el sector minero que por su importancia estratégica requieren profundización y conocimiento acabado. 2. Informes estadísticos: Información estadística, análisis periódicos de la industria minera que aportan al diseño e implementación de políticas públicas atinentes y/o entrega de información que facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados. Asesorar técnicamente al Servicio
--

de Impuestos Internos en la determinación del impuesto específico a la actividad minera.

3. Actividades, nacionales e internacionales, relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero: Participación en actividades relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero en el rol de coordinadores, expositores o representantes de los intereses del Estado.

4. Evaluación de inversiones y gestión de las empresas mineras del Estado: Evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y Enami en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y de la evaluación de la gestión de estas empresas. Comprende, además, la verificación del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley 19.137, para los traspasos o asociación con terceros de las pertenencias mineras de Codelco.

5. Fiscalización de las empresas mineras del Estado: Realización de auditorías integrales a las Empresas Mineras del Estado -Codelco y Enami- buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.

6. Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos: Revisión y control del registro y condiciones comerciales de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos a objeto de velar que éstos se encuentren acorde al mercado.

7. Fiscalización de inversión extranjera: Realización de fiscalización al cumplimiento de los contratos de Inversión Extranjera en minería amparados en el DL 600, de acuerdo a lo suscrito en los mismos entre el inversionista y el Estado de Chile.

Clientes:

1. Ministerio de Minería (Ministro de Minería, Subsecretaría de Minería, SERNAGEOMIN).
2. Ministerio de Hacienda (DIPRES, Servicio de Impuestos Internos, Aduanas).
3. Ministerio de Economía (Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, Ex Comité de Inversiones Extranjeras).
4. Ministerio de Defensa.
5. Ministerio de Relaciones Exteriores (DIRECON).
6. Contraloría General de la República.
7. Otros servicios públicos relacionados (Ministerio de Energía, Ministerio de Justicia, Ministerio Público, Fiscalías, PDI, Banco Central, Ministerio del Medio Ambiente, CORFO, Superintendencia de Valores y Seguros, Intendencias Regionales, Seremis de Minería, entre otros).
8. Empresas Mineras del Estado (Codelco, Enami).
9. Empresas Mineras Privadas.

10. Universidades y centros de estudio.
11. Empresas vinculadas a la minería (proveedores de bienes e insumos mineros, empresas de ingeniería, proveedores de servicios ambientales, empresas manufactureras de productos semi elaborados.)
12. Organismos Internacionales (GIEC Grupo Internacional de Estudios del Cobre, World Bureau of Metal Statistics, International Council of Metal and Mining, Fondo Monetario Internacional).
13. Sector Financiero (Bancos, Fondos de inversión, Analistas).
14. Organizaciones Gremiales (Consejo Minero, SONAMI Sociedad Nacional de Minería, APRIMIN Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería y Asociación de Industriales de Antofagasta y Asociaciones Gremiales de las propias Empresas Mineras del Estado, entre otras).
15. Medios de Comunicación de alcance nacional (Diario Financiero, El Mercurio, Radioemisoras, Canales de Televisión) y medios especializados en minería (revistas Minería Chilena, Área Minera, Ecoamérica) y opinión pública.
16. Congreso Nacional.

La Institución se relaciona principalmente con las siguientes instituciones: Ministerio de Minería, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Medio Ambiente, Banco Central de Chile, Contraloría General de la República, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional Aduana, Corporación Nacional del Cobre, Empresa Nacional de Minería, inversionistas extranjeros y minería privada.

La Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado en el año 1976. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de la Presidencia de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Minería.

COCHILCO es administrada por un Consejo que está integrado por el/la Ministro/a de Minería quien lo preside; dos representantes designados por la Presidencia de la República; el/la Ministro/a de Defensa Nacional; dos representantes designados por el Consejo del Banco Central de Chile; y el Jefe/a del Estado Mayor Conjunto.

La institución está conformada por 5 Direcciones: Dirección de Fiscalización, Dirección de Estudios y Políticas Públicas, Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, Dirección Jurídica y Dirección de Administración y Finanzas, siendo las cuatro primeras de Alta Dirección Pública.

Finalmente, se encuentra el cargo de primer nivel de Vicepresidente/a Ejecutivo/a como parte del Sistema de Alta Dirección Pública.

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

En el marco de los compromisos institucionales, los ejes de la intervención para el presente período son:

Contribuir con el posicionamiento del sector minero como un motor de recuperación del crecimiento económico y la generación de empleo.

Reforzar el rol de la Comisión Chilena del Cobre orientado a modernizar la institucionalidad para la minería.

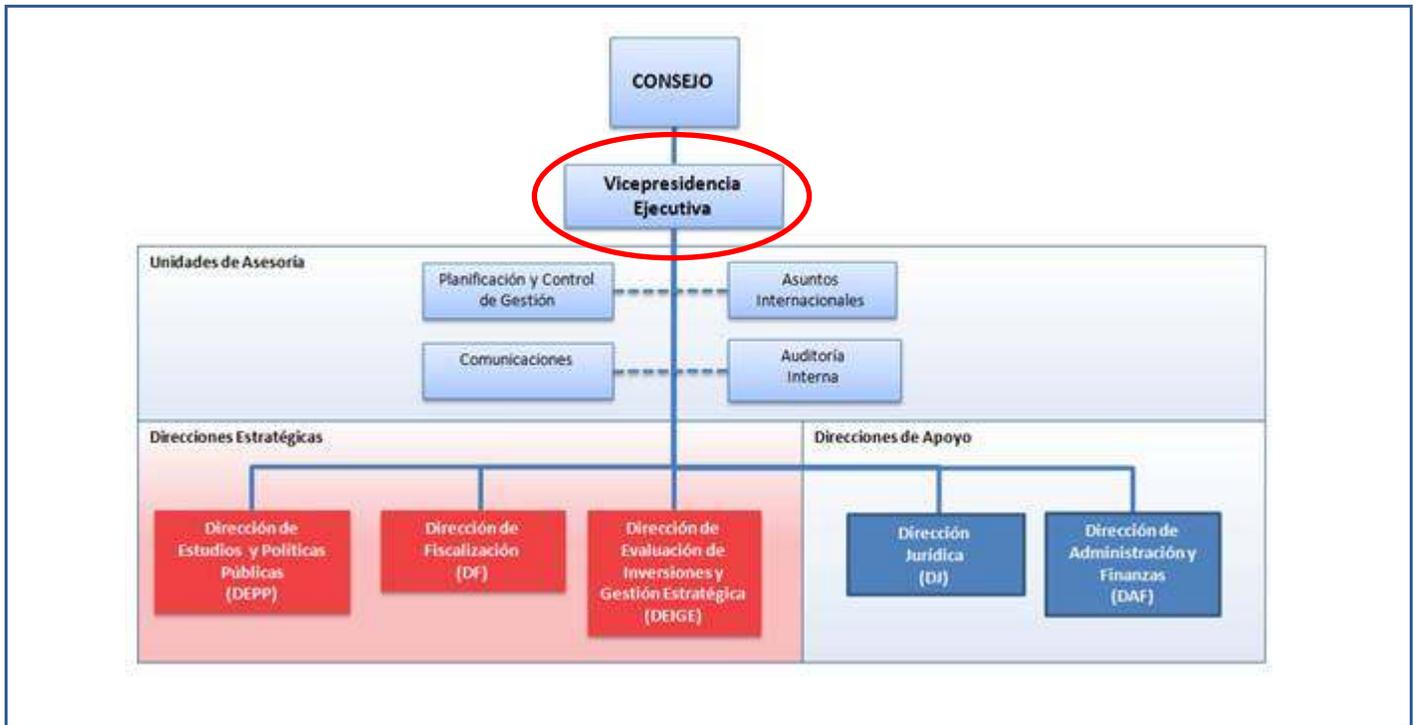
Perfeccionar el marco regulatorio de Codelco, reforzando el rol especializado de la Comisión Chilena del Cobre y aclarando el rol fiscalizador especial de la Contraloría General de la República.

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

Los siguientes cargos de la Comisión Chilena del Cobre están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente Ejecutivo: I Nivel Jerárquico;
- Fiscal: II Nivel Jerárquico;
- Director/a Fiscalización: II Nivel Jerárquico;
- Director/a Estudios y Políticas Públicas: II Nivel Jerárquico; y,
- Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica: II Nivel Jerárquico.

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a **nivel I** de la Escala de Sueldos de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **16%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, asciende a **\$6.429.000.-** 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 16%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios y no funcionarios del Servicio	Meses sin asignación de modernización **: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.967.279.-	\$954.765.-	\$6.922.044.-	\$5.454.195.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.844.501.-	\$1.575.120.-	\$11.419.621.-	\$8.377.620.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionarios y no funcionarios del Servicio					\$6.429.000.-

****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional (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.

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, 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.

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.