

**JEFE/A DIVISIÓN JURÍDICA
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS - INE
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/la Jefe/a División Jurídica del Instituto Nacional de Estadísticas le corresponde velar por la legalidad y transparencia de los actos y procesos que la institución lleve a cabo, asegurando que éstos se realicen en los plazos establecidos y de acuerdo a la normativa vigente.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión del título de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuentes legales: Artículo 2° de la Ley N° 19.196 e inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882."

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de Estadísticas es un organismo que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que nace al amparo de la Ley N° 17.374, que posee personalidad jurídica de derecho público funcionalmente descentralizado y patrimonio propio. Para esta institución, son fundamentales variables como la confiabilidad, calidad, accesibilidad y comparabilidad de la información que entrega.

Misión:

Generar las estadísticas oficiales de Chile garantizando la calidad técnica y la entrega de información confiable, oportuna, pertinente, comparable y de fácil acceso para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial, liderando y articulando el Sistema Estadístico Nacional.

Visión:

Ser un organismo técnico sólido y confiable, reconocido por la transparencia y calidad de sus procesos de generación de estadísticas y su estándar técnico a nivel internacional.

Objetivos Estratégicos:

1. Cumplir el rol rector en forma eficiente y efectiva en el Sistema Estadístico Nacional.
2. Mejorar la calidad, comparabilidad y homologación de las estadísticas producidas por el Instituto, con una mayor descentralización, siguiendo estándares y buenas prácticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Naciones Unidas y/o Eurostat, entre otras.
3. Lograr el reconocimiento y la credibilidad como referente estadístico, generando información relevante, de alta calidad y desagregación estratégica para la satisfacción de nuestros clientes y usuarios, fortaleciendo para ello las relaciones, los espacios de servicio y de colaboración, así como los canales de difusión que promueven el uso de las estadísticas oficiales.
4. Contar con la infraestructura estadística actualizada y con plataformas tecnológicas que aseguren integridad, seguridad y continuidad de la generación estadística.
5. Potenciar el desarrollo estadístico fortaleciendo y mejorando las capacidades existentes en el INE.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Las principales funciones que históricamente le han correspondido al Instituto Nacional de Estadísticas se encuentran el efectuar el proceso de recopilación, elaboración técnica, análisis y publicación de las estadísticas oficiales de nuestro País. Para cumplir con su cometido, el Instituto tiene el mandato de ser un referente en materia estadística, lo que implica, además de elevar el estándar técnico en la producción, construir una organización orientada al usuario, ágil, flexible, eficiente, en alianza con otros y capaz de aprender permanentemente, en un contexto donde se valore el aporte de cada persona, se estimule el desarrollo, el trabajo en equipo y la confianza.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

Debido a su función, el Instituto ha generado un vínculo permanente con otros organismos fiscales, semifiscales y empresas del Estado.

Además de los compromisos referentes a la producción estadística nacional, INE ha continuado avanzando en el cumplimiento de los diferentes compromisos asumidos a nivel internacional, tanto con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como con otras instituciones relacionadas con temas estadísticos, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Naciones Unidas.

Una de las recomendaciones de la OCDE es otorgar una mayor autonomía al INE en relación al gobierno central, premisa que debe concretarse una vez que la institución destaque por su credibilidad, transparencia y alta capacidad técnica y profesional. Argumentos que actualmente fundamentan el desarrollo de un proyecto de Ley que se encuentra en trámite legislativo.

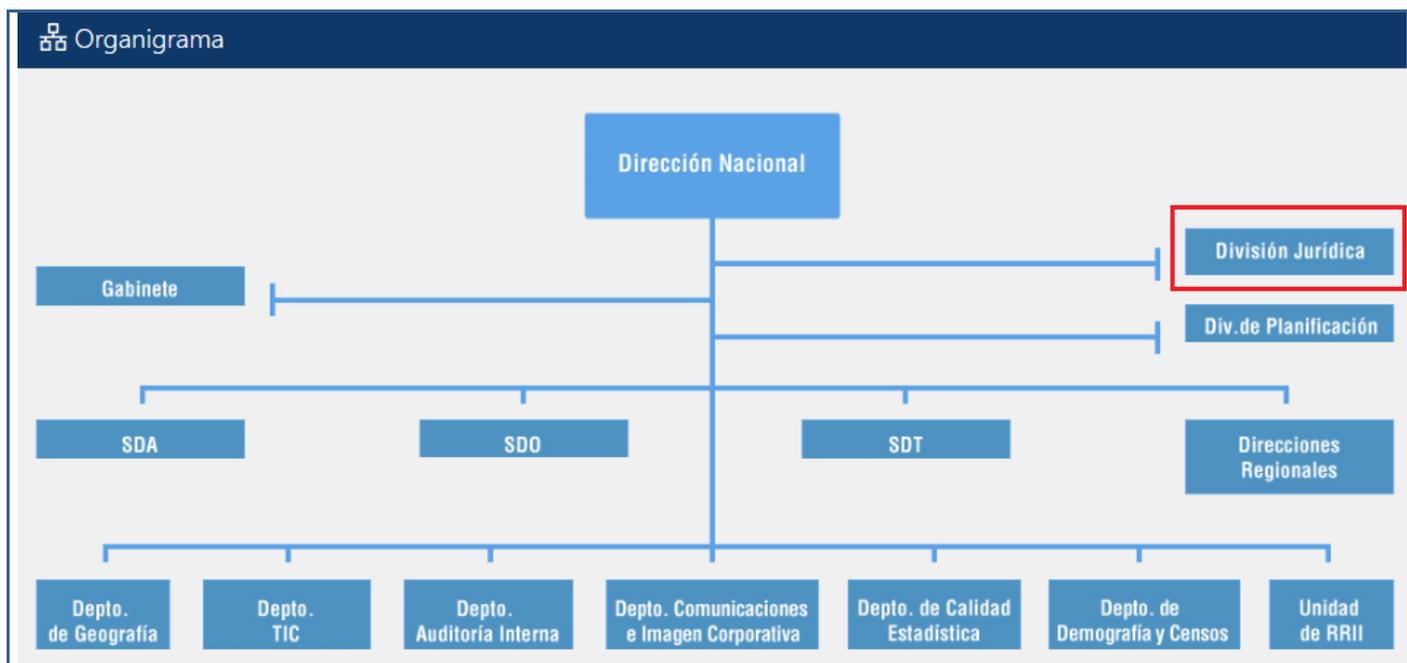
**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

El Instituto actualmente dispone alrededor de 70 productos estadísticos continuos en diversas temáticas, como son: empleo, precios, industria, comercio, servicios, población, cultura, seguridad ciudadana, agricultura y muchos otros, que se difunden periódicamente en distintos soportes.

En la actualidad, el Instituto se encuentra inmerso en un proyecto de fortalecimiento institucional, financiado con aportes internos y externos, que buscan optimizar los procesos administrativos y de producción estadística, elevando los estándares de calidad, oportunidad y eficiencia.

Cabe destacar además, que para potenciar el rol rector de las estadísticas nacionales, en los últimos años se ha trabajado en un proyecto de ley que actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional en el Congreso Nacional que "Crea una nueva institucionalidad del sistema estadístico nacional", el cual además de transformar la Institución con una nueva estructura y capacidad de funcionamiento, otorgará nuevas facultades y generará diversa reglamentación que deberá contar con una adecuada implementación jurídico administrativa.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los Cargos que se relacionan directamente con el el/la jefe/jefa de la División Jurídica son los siguientes:

Directora Nacional: Le corresponde liderar y fortalecer la Institución asegurando un alto estándar técnico en la producción y difusión de estadísticas oficiales del país que sean confiables, de calidad, accesibles y comparable a patrones internacionales, que permitan mejorar las decisiones en el diseño e implementación de políticas públicas y ejercer con eficacia y credibilidad un rol rector en el sistema estadístico nacional.

Subdirector/a Administrativo (SDA): Le corresponde facilitar la gestión operacional de la institución, en garantía de la obtención de los resultados requeridos por ésta, mediante la disposición de adecuados espacios y condiciones de trabajo que permitan que las personas desempeñen sus funciones de manera óptima.

Subdirector/a Técnica (SDT): Le corresponde gestionar eficientemente los procesos, productos y servicios estadísticos, estudios y análisis del INE, para dar cumplimiento a los objetivos y metas del Instituto, respondiendo oportunamente a los requerimientos de los clientes internos y externos, garantizando altos estándares de calidad técnica.

Subdirector/a de Operaciones (SDO): Le corresponde gestionar las operaciones de recolección y procesamiento de información de INE de manera eficiente y precisa, generando confianza y credibilidad en las estadísticas del INE.

Departamento de Auditoría Interna: Le corresponde evaluar en forma permanente el sistema de control interno institucional, efectuando las recomendaciones para su mejoramiento.

Departamento de Geografía: Le corresponde Mantener una plataforma de información geo-estadística para todas las labores que tengan que ver con censo, encuestas y otras labores de la institución.

Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones: Le corresponde Proveer el soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos requeridos por

el INE para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Departamento de Comunicaciones e Imagen Corporativa: Le corresponde Establecer estrategias para fortalecer y consolidar el posicionamiento público del INE en los ámbitos de interés específicos.

Unidad de Relaciones Internacionales: Le corresponde la relación que INE tiene con todos los organismos internacionales, así como la relación del INE con instituciones y ministerios en Chile.

Departamento de Calidad Estadística: Le corresponde adecuar las prácticas metodológicas del INE a estándares internacionales.

División de Planificación y Control de Gestión: Le corresponde Llevar a cabo las labores de control de gestión, planificación, gestión de procesos y gestión de proyectos institucionales. Realizar el control del logro de las metas necesarias para la implementación de las definiciones estratégicas institucionales, a través del diseño, dirección y seguimiento a la formulación de estrategias y planes tácticos transversales e integrales con cobertura nacional del INE.

Departamento de Demografías y Censos: Le corresponde ser el ente encargado de la elaboración de estadísticas oficiales relacionadas a demografía, estadísticas vitales y migración internacional.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2595
Dotación de Planta	136
Dotación a Contrata	1100
Personal a Honorarios	1359

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 37.593.495.000 del Programa 01 INE \$ 26.423.267.000 del Programa 02 Censos
Presupuesto de Inversión	\$ 1.744.516.000 del Programa 01 INE \$ 53.560.000 del Programa 02 Censos

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Instituto Nacional de Estadísticas cuenta con presencia en todo el territorio nacional, en todas las regiones del país y también algunas provincias. La distribución de unidades regionales es la siguiente:

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama.
- Oficina Provincial de Huasco.
- Dirección Regional Coquimbo.
- Dirección Regional Valparaíso.
- Oficina Provincial de Los Andes.
- Oficina Provincial de Quillota.
- Oficina Provincial de San Antonio.
- Dirección Regional O'Higgins.

- Oficina Provincial de San Fernando.
- Dirección Regional Maule.
- Oficina Provincial de Curicó.
- Oficina Provincial de Linares.
- Dirección Regional Bio-Bio.
- Oficina Provincial de Ñuble.
- Oficina Provincial de Bio-Bio.
- Dirección Regional Araucanía.
- Dirección Regional Los Ríos.
- Dirección Regional Los Lagos.
- Oficina Provincial de Osorno.
- Oficina Provincial de Chiloé.
- Dirección Regional Aysén.
- Dirección Regional Magallanes

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos del Instituto Nacional de Estadísticas que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública en la actualidad son los siguientes:

- Director/a Nacional;
- Subdirector/a Función Operaciones;
- Subdirector/a Función Técnica;
- Subdirector/a Función Administrativa;
- Jefe/a División Jurídica
- 14 Directores/as Regionales.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División Jurídica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Resguardar que los procesos y actos administrativos del Servicio se enmarquen dentro del ordenamiento jurídico vigente, con especial atención a aquellas normas legales y reglamentarias que rigen al INE.
2. Asesorar a la Dirección Nacional y a las demás Unidades de la Institución en materias jurídicas, relacionadas con la labor que desempeña, proporcionándole soluciones oportunas, ajustadas a derecho, y a los lineamientos de la Institución.
3. Interpretar adecuadamente las leyes, instrucciones, decretos, dictámenes y toda normativa legal, que afecte el funcionamiento de la institución; comunicando y difundiendo a las instancias correspondientes.
4. Representar al Servicio, en todos los asuntos que la ley le asigne calidad de parte o víctima, en las acciones o recursos y en todo asunto de carácter jurídico o administrativo, asumiendo la defensa del INE, sin perjuicio de las facultades del Consejo de Defensa del Estado.
5. Efectuar el control de la legalidad de las investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos por la Dirección Nacional; elaborando los actos administrativos correspondientes.

6. Asesorar a la Dirección Nacional en la participación de discusiones legislativas sobre materias estadísticas y dar seguimiento a los proyectos de ley sobre estas materias.
7. Efectuar los estudios, trabajos y proyectos que el Director/a encomiende para el cumplimiento de los objetivos que corresponden al Instituto.
8. Liderar, gestionar y evaluar el equipo de trabajo y administrar eficaz y eficientemente los recursos asignados.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO *1**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Asegurar una eficiente gestión de los actos conforme a derecho, disminuyendo los tiempos de los procesos internos que corresponden a su División.	1.1 Mejorar el tiempo promedio de respuesta a los procesos y actos administrativos del Servicio. 1.2 Optimizar el tiempo utilizado para efectuar el control de legalidad de los procesos internos necesarios para el mejor funcionamiento institucional. 1.3 Optimizar el tiempo utilizado para efectuar el control de legalidad de los convenios y contratos que celebre el INE en materias de su carácter de organismo técnico estadístico.
2. Mejorar la gestión de control de legalidad de los procesos disciplinarios a funcionarios, que permitan hacerlo más eficiente y eficaz	2.1 Actualizar, revisar, perfeccionar y difundir el proceso de control de legalidad de los procesos disciplinarios a funcionarios de acuerdo a metodología y lineamientos institucionales.
3. Implementar un modelo de gestión para la División coherente con el proceso de modernización de la Institución.	3.1 Establecer un modelo de trabajo eficiente y colaborativo con las diferentes áreas de la institución a nivel nacional. 3.2 Definir una malla de transferencia de conocimiento en materias jurídicas de acuerdo al nivel jerárquico y funcional de los colaboradores del INE.
4. Conformar equipos de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.	4.1 Gestionar el desempeño mediante la planificación del mismo y la retroalimentación continua. 4.2 Generar prácticas que potencien canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes. 4.3 Ejecutar los planes de mejora de ambiente de trabajo en su división.

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.

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.</p> <p>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>	<p>10 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en derecho público y/o derecho administrativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinadores de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20 %</p>
<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.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20 %</p>
<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.</p> <p>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>	<p>15 %</p>
<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>	<p>10 %</p>
<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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15 %</p>
<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 y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	10
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El Equipo de Trabajo de el/la Jefe/a de la División Jurídica del Instituto Nacional de Estadísticas - INE está compuesto por 10 personas:

- **Abogados:** Brindan asesoría jurídica a los clientes internos y externos de la Institución, resguardando la legalidad de los actos administrativos del Servicio, de acuerdo a las leyes y normativas que rigen su funcionamiento.
- **Técnicos Jurídicos:** Apoyan la gestión y seguimiento de los procesos y gestiones de la Unidad, de acuerdo a los procedimientos, plazos y normativa vigente.
- **Secretaria:** Apoya las labores administrativas de la Unidad de desempeño, de acuerdo a los procedimientos, plazos, normativa y cumplimiento de los objetivos establecidos por la Institución.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Este Alto Directivo Público depende directamente del Director/a Nacional del Servicio, asesorándolo/a en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con las Subdirecciones Técnica y Operaciones, en materias de convenios, procesos de aplicación de multas, solicitudes de acceso a la información pública; y con la Subdirección Administrativa en temas de contratación de servicios y adquisición de bienes, control de la legalidad de los gastos, contratación de personas y gestiones administrativas asociadas a ésta. Además de las coordinaciones con las distintas Unidades Regionales y las de dependencia directa de la Dirección Nacional.

A nivel externo se relaciona con la Contraloría General de la República, para el control de la legalidad de todos los actos administrativos, considerando el trámite de toma de razón y para todas las presentaciones o consultas que realiza ante este Servicio. Además, con el/la Fiscal del Ministerio de Economía Fomento y Turismo para todos aquellos actos que requieren de su conocimiento. También por cierto, con todos los organismos públicos y privados vinculados al quehacer del INE.

5.4 RENTA DETALLADA

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 **47%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.907.000.-** 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 47%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.742.214.-	\$1.288.840.-	\$4.031.054.-	\$3.337.270.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.894.251.-	\$2.300.298.-	\$7.194.549.-	\$5.661.940.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.112.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.729.191.-	\$1.282.720.-	\$4.011.911.-	\$3.322.530.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.318.605.-	\$2.029.744.-	\$6.348.349.-	\$5.075.818.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.907.000.-

***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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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.
- Los funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas, no podrán divulgar los hechos que se refieren a personas o entidades determinadas de que hayan tomado conocimiento en el desempeño de sus actividades. El estricto mantenimiento de estas reservas constituye el "Secreto Estadístico". Su infracción por cualquier persona sujeta a esta obligación, será sancionada por la ley. (Artículo 29°, de la Ley N° 17.374).