

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE LOS RÍOS
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD - INJUV
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Ríos,
Valdivia

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Director/a Regional, Región de Los Ríos, le corresponde contribuir al mejoramiento de los niveles de inclusión social y oportunidades de los/las jóvenes chilenos/as, a través de la generación de conocimiento, diseño y coordinación de políticas públicas y la ejecución de programas específicos en la región, para fortalecer y generar un nivel de desarrollo en distintas materias del ámbito juvenil, de acuerdo a la legislación vigente.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*

Fuente legal: Inciso final del artículo cuadragésimo de la 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 juventud.

Se valorará poseer 1 año de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de proyectos en instituciones públicas, privadas o no gubernamentales.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-08-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún.

*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	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	4
Presupuesto que administra	\$181.106.864.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a Regional, Región de Los Ríos le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a jóvenes, realizados por los distintos organismos de Estado en la región.
2. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados a nivel regional, para desarrollar acciones que fomenten y potencien el rol que debe cumplir la juventud en los distintos ámbitos de la sociedad (trabajo, salud, educación, justicia, etc.)
3. Fomentar y potenciar la participación social de las organizaciones de y para los jóvenes de la Región en la gestión de las políticas públicas regionales.
4. Dirigir y organizar los recursos financieros, materiales y humanos de la Dirección, para la ejecución de políticas públicas, de acuerdo a las directrices impartidas desde el nivel central.
5. Representar al Director Nacional en la región ante las autoridades de la Región de Los Ríos

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de la Dirección Regional de Los Ríos está constituido por 5 funcionarios/as, de los cuales 1 es profesional y 4 son administrativos. Además de ello, la Región cuenta con 4 personas contratadas por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para la ejecución de programas del INJUV, que trabajan directamente en la Dirección Regional de Los Ríos.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

Clientes Internos:

El/la Director/a Regional, se relaciona con el Director/a Nacional y Subdirección en la entrega de reportes de las diferentes actividades relacionadas con los productos estratégicos de la Región.

Los Departamentos o Áreas del Nivel Central, se relacionan en lo concerniente al reporte presupuestario, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto a proyectos, planes y programas vigentes en concordancia con el Servicio.

Clientes Externos:

- Intendencia Regional.

- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social.
- Servicios Públicos Regionales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática juvenil.

Otros actores claves:

- Medios de comunicación regionales.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Relevar la temática juvenil en la región proponiendo planes de acción a partir de la información generada en los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones en materia de juventud.	1.1. Difundir en la región los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones e información en materia de juventud. 1.2. Entregar y mantener información actualizada en materia de juventud a las entidades públicas o privadas de la región que trabajen temáticas juveniles. 1.3. Proponer, a partir de la información obtenida, planes y programas de acción para los jóvenes.
2. Fomentar la participación juvenil en la región a través de la promoción, ejecución, y difusión de los programas implementados por el Servicio.	2.1. Establecer una mesa regional de trabajo intersectorial en temáticas de juventud que defina el trabajo que se realizará en la región. 2.2. Difundir la oferta programática del Instituto Nacional de la Juventud en la sociedad civil, empresas, municipalidades y Servicios Públicos.
3. Fortalecer el desarrollo de la juventud, tanto en aspectos sociales, culturales y laborales entre otros de interés juvenil a través de alianzas con organismos públicos y privados.	3.1. Gestionar alianzas estratégicas para la obtención de recursos financieros, humanos y de infraestructura entre la Dirección Regional y los organismos públicos-privados.
4. Promover las buenas prácticas y ambientes laborales en la Dirección Regional.	4.1 Definir e implementar un Plan de Gestión Estratégica en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con el avance de la Política de Gestión de Personas

*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

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

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

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, 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.

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. 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	161
Dotación de Planta	17
Dotación a Contrata	144
Personal a Honorarios	1
Presupuesto Anual	M\$ 3.989.080

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) es un servicio público descentralizado, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales.

Es el Organismo encargado de colaborar con el Poder Ejecutivo en el diseño, planificación y coordinación de las políticas relativas a los asuntos juveniles.

El INJUV orienta su trabajo a los y las jóvenes de entre 15 y 29 años, coordinando las políticas públicas de juventud que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

Misión

Fomentar la participación e inclusión social de los y las jóvenes, fortaleciendo los espacios de acción de voluntariado, la participación cívica, la cooperación, la responsabilidad pública y el sentido social, favoreciendo el reconocimiento y ejercicio de sus derechos y ciudadanía. Lo anterior se realiza mediante las siguientes líneas de trabajo: el diseño, planificación, implementación y evaluación de políticas públicas, planes y programas en materia de juventud; la realización de estudios de la realidad juvenil y su apropiada difusión; y la coordinación intersectorial con agentes públicos y privados; relacionados con dicha temática. Todo lo anterior tiene por objetivo fomentar las potencialidades de los y las jóvenes como ciudadanos activos y responsables, y buscar soluciones a las problemáticas juveniles, principalmente aquellas enfocadas a los grupos más vulnerables.

Objetivos Estratégicos

1. Elaborar y proveer estudios e información actualizada sobre la juventud, a través del programa Observatorio de Juventud y área de estudios, de manera de determinar las principales problemáticas, fijar las prioridades y ejes de acción de la política pública de juventud.
2. Fomentar el emprendimiento y participación social de las y los jóvenes en el desarrollo del país, principalmente en los ámbitos público, político y social, a través del diseño e implementación de distintas instancias programáticas, promoviendo el voluntariado juvenil, la responsabilidad pública, la acción social y la ciudadanía juvenil, generando capacidades en temáticas medioambientales, patrimoniales, culturales y de sustentabilidad, fortaleciendo las redes juveniles que impulsen el desarrollo de los territorios.
3. Instalar una perspectiva de juventud, por medio del trabajo intersectorial

público y privado, coordinando y apoyando las acciones propias y de terceros en la resolución de las problemáticas juveniles.

Productos Estratégicos

1. Programa Observatorio de Juventud: Producto estratégico destinado a la confección sistemática de información para fijar prioridades y ejes de acción en la política pública de juventud.

Incluye programas tales como:

- Centro de Documentación (CEDOC)
- Revista Observatorio de Juventud
- Estudios Temáticos
- Red de Expertos en Juventud

2. Programa Promoción de la Asociatividad y la Ciudadanía Juvenil: Producto estratégico destinado, por una parte, a mejorar los niveles de accesibilidad de oportunidades de capacitación y de desarrollo formativo, a partir de la generación de espacios de desarrollo de competencias y aprendizaje para jóvenes de niveles vulnerables. Y por otra, reducir la brecha digital mediante la libre conectividad.

Incluye:

- Talleres de Casas Integrales de Juventud
- Infocentros
- Radio INJUV.FM
- Actividad Masivas de Recreación

3. Programa Servicio Joven: Producto estratégico destinado a fomentar el emprendimiento, la organización comunitaria, la participación cívica y el voluntariado de los y las jóvenes a nivel nacional.

Incluye programas tales como:

- Activo Joven Público
 - Desayunos Públicos
 - Escuelas de Ciudadanía
 - Creamos
- Activo Joven Territorial
 - Fondos Concursables
- Activo Joven Sustentabilidad, Social y Ambiental
 - Vive Tus Parques
 - Fomento al Voluntariado "Red Sirve a Chile"
 - Sustentabilidad y Patrimonio

4. Programa Empoderamiento e Inclusión de Jóvenes: Producto estratégico que apunta al empoderamiento de los y las jóvenes y la inclusión social, a través de la tarjeta joven y su versión digital, que permitirá facilitar el acceso a los

jóvenes del país a servicios y productos, mediante la articulación de oferta y demanda en ámbitos como la educación, salud, cultura, voluntariado y recreación.

Que incluye:

- Tarjeta Joven.

Usuarios Estratégicos

- Jóvenes entre 15 a 29 años, especialmente aquellos en situación de mayor vulnerabilidad.
- Organizaciones juveniles.
- Fundaciones, Corporaciones, Universidades, Centros Comunitarios, Consultoras y Centros de Estudios, que ejecutan programas relacionados con juventud y/o realizan investigaciones en la materia.
- Organismos del Estado cuyas labores se involucran con las temáticas juveniles.
- Profesionales y organismos de los Gobiernos Regionales y Locales que trabajan en el desarrollo de programas dirigidos a jóvenes.
- Senadores(as) y Diputados(as), quienes deben generar propuestas y acciones legislativas en materia de políticas públicas de juventud.
- Organismos Internacionales que tratan temas de juventud.

Municipalidades.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para el Instituto Nacional de la Juventud son:

- Posicionar el ejercicio del voluntariado, donde los jóvenes son protagonistas del desarrollo del país. Se creará y articulará una Red de Voluntariado Juvenil cuyo objetivo estará enfocado en la promoción de la participación de los jóvenes en las organizaciones adheridas a esta Red. Asimismo, se potenciará específicamente el voluntariado "Vive tus Parques", cuyo objetivo dice relación con el mejoramiento del acceso y las condiciones de las Áreas Silvestres Protegidas.
- Generación de acciones (fondos concursables) para la entrega de financiamiento a organizaciones juveniles. Los fondos concursables INJUV, tienen como propósito entregar financiamiento concursable a proyectos e ideas juveniles, por medio de recursos económicos y técnicos, a las organizaciones constituidas como persona jurídica sin fines de lucro que presenten iniciativas en beneficio de jóvenes de entre 15 y 29 años de edad.
- Consolidación de instancias de colaboración, teniendo como objetivo primordial la generación de instancias y la apertura de espacios de participación activa para las y los jóvenes del país, enfocados en la obtención de un mejor y mayor empoderamiento social.
- Realización de estudios y sondeos de opinión que son de interés y que tienen directa relación con el establecimiento y análisis de futuras Políticas Públicas que impacten a nivel de juventud.

4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel Jerárquico

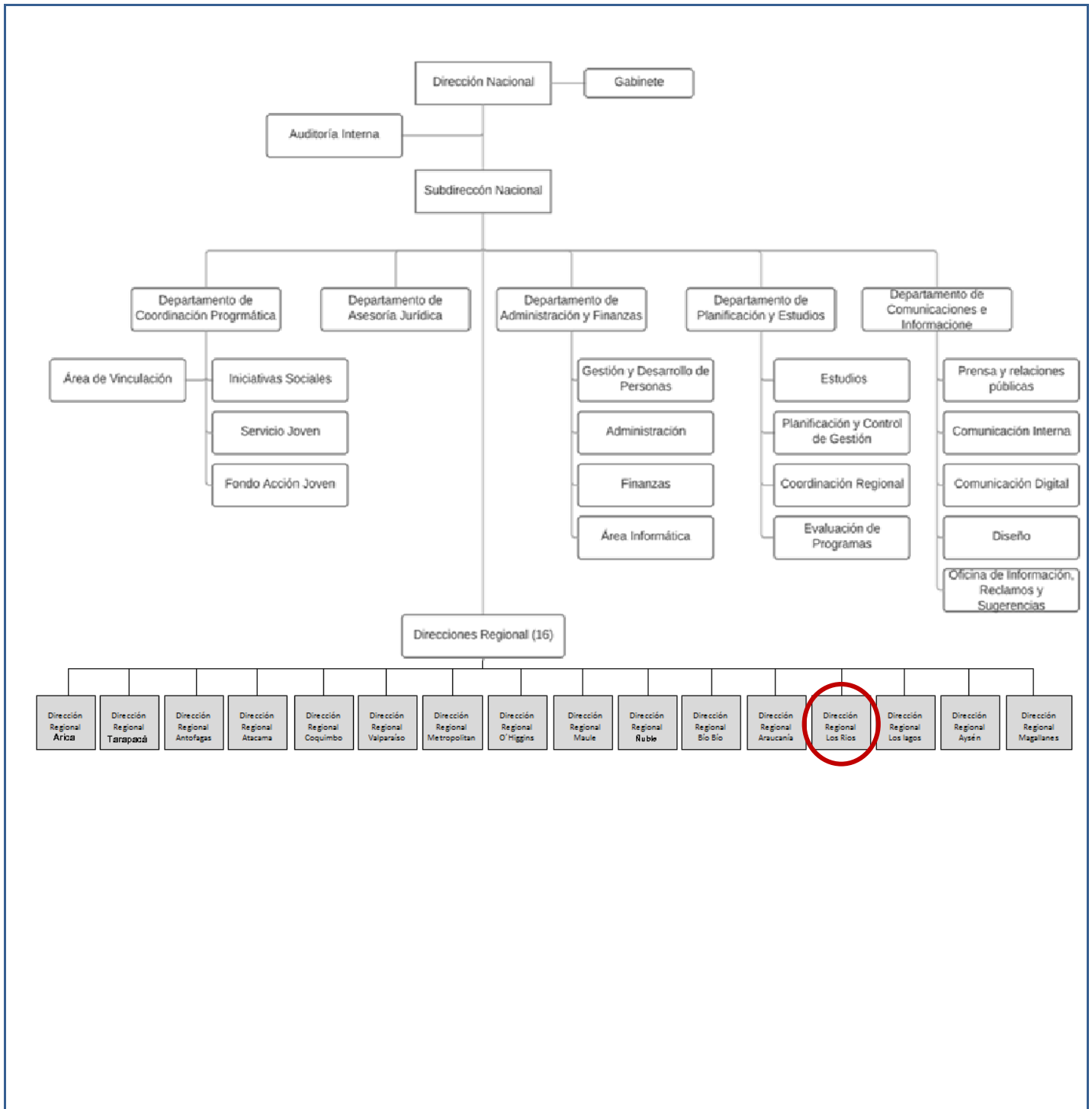
- Director Nacional

II Nivel Jerárquico

- Subdirector/a Nacional
- Directores/as Regionales

Total: 18 cargos

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **3%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.488.000.-** 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 3%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.497.220.-	\$74.917.-	\$2.572.137.-	\$2.084.496.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.287.758.-	\$128.633.-	\$4.416.391.-	\$3.746.230.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.638.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.484.925.-	\$74.548.-	\$2.559.473.-	\$2.072.846.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.807.349.-	\$114.220.-	\$3.921.569.-	\$3.319.602.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.488.000.-

***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.

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.