

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL¹
SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR – SENAMA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A la jefatura de División de Planificación y Control, le corresponde dirigir y administrar los procesos y sistemas de diseño, planificación, control y evaluación de la gestión institucional, asegurando su calidad y oportunidad en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del servicio, así como desarrollar proyectos de inversión pública, estudios y gobernanza digital, necesarios para apoyar la toma de decisiones en la formulación, gestión y evaluación de políticas públicas en el ámbito de la vejez y envejecimiento.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Planificación y Control le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de formulación de las definiciones estratégicas del Servicio, coordinando con las áreas claves de la institución, en el marco de los lineamientos gubernamentales y ministeriales.
2. Liderar el proceso de transformación digital del Servicio, a través, de un sistema de registro e información que permita medir y monitorear la ejecución programática del Servicio para asesorar técnicamente a la Dirección Nacional y a las Divisiones y Subdivisiones.
3. Diseñar, implementar y monitorear la estrategia de transversalización de género en las políticas, programas, productos, servicios e iniciativas.
4. Diseñar, monitorear y evaluar las políticas, programas, servicios e iniciativas en concordancia con los objetivos estratégicos y presupuesto del servicio.
5. Proponer, monitorear y controlar la ejecución de los compromisos de gestión institucional e indicadores de desempeño tales como Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG), Convenios de Desempeño Colectivo (CDC), Indicadores H, Convenios de Alta Dirección Pública (ADP), Compromisos Presidenciales, Planes de Tratamiento de Riesgos, y los demás instrumentos que establezca la normativa.
6. Levantar, generar, documentar y evaluar los flujos, procesos y procedimientos institucionales de acuerdo a su criticidad, riesgo e impacto, estableciendo mejoras continuas para generar una mayor eficiencia de la gestión.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-10-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Silva Meléndez

7. Liderar la elaboración, ejecución y seguimiento de estudios cualitativos y cuantitativos relativos a temáticas de vejez, envejecimiento, cuidados, derechos y participación social de las personas mayores u otros que el Servicio estime pertinentes.
8. Controlar y supervisar la gestión, mantenimiento, incorporación y/o mejoramiento continuo de las tecnologías de la información y gobernanza digital que aporten a la eficiencia de la gestión técnica y atención a la ciudadanía.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	21
Presupuesto que administra	M\$1.995.336

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Diseñar un sistema de información institucional con enfoque de género e inclusión, que permita visualizar, medir y monitorear la implementación de la oferta programática y la elaboración de reportes oportunos.	<p>1.1 Establecer un proceso de recopilación de datos estandarizado, que garantice la calidad y la integridad de la información.</p> <p>1.2 Establecer protocolos y procedimientos para la validación y verificación de los datos, asegurando su exactitud y confiabilidad.</p> <p>1.3 Diseñar y desarrollar herramientas de generación de informes y paneles de control que faciliten la visualización y el análisis de los datos en tiempo real.</p> <p>1.4 Proponer un plan de capacitación para el equipo, en el uso del sistema de gestión de datos y promover una cultura de responsabilidad y compromiso con la actualización y sistematización de la información.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos** se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>2. Diseñar un modelo de control de gestión, que permita la medición, seguimiento y evaluación del desempeño de los programas desde los procesos hasta la operación.</p>	<p>2.1 Analizar, estandarizar y documentar los procesos de la institución, diseñando instrumentos tales como mapa de proceso, flujos de actividades y criterios de entrega, entre otros.</p> <p>2.2 Generar un plan de gestión y control de procesos que considere la matriz de riesgo.</p> <p>2.3 Implementar un sistema de gestión documental que permita mejorar la eficiencia, seguimiento y evaluación de los procesos.</p> <p>2.4 Propiciar instancias de sensibilización y capacitación que fomenten el desarrollo de una cultura de medición de resultados, mejora continua, proactividad y eficacia en la gestión.</p>
<p>3. Fortalecer las redes institucionales, internas y externas, para una adecuada implementación de la oferta programática, realización de estudios, proyectos de innovación u otras iniciativas en materias de vejez y envejecimiento.</p>	<p>3.1 Gestionar un plan de trabajo con organizaciones de la sociedad civil universidades, centros de estudios, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, entre otros, para la generación de contenidos en materias de vejez y envejecimiento.</p> <p>3.2 Gestionar proyectos de cooperación intergubernamental, con otros organismos del Estado y/o con organismos internacionales, para el desarrollo de iniciativas que beneficien a las personas mayores.</p>
<p>4. Gestionar su equipo de trabajo en un ambiente laboral que propicie la igualdad de género³, inclusión y no discriminación, con eficiencia en el uso de recursos.</p>	<p>4.1 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género, inclusión y no discriminación.</p>
<p>5. Fortalecer la infraestructura de los dispositivos de SENAMA, implementando un proceso continuo de mejoramiento.</p>	<p>5.1 Gestionar el cumplimiento del Plan de Infraestructura para la conservación y mantención de la infraestructura de personas mayores, administrada por</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

	<p>SENAMA.</p> <p>5.2 Establecer acciones para asegurar la correcta ejecución del presupuesto de los proyectos de infraestructura, mantenimiento y equipamiento.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.163.000.-** para un/a no funcionario/a, 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.364.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.760.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad.**

Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

- Título profesional universitario de una carrera de, a lo menos, diez semestres, otorgado por una universidad del Estado o por una universidad o instituto profesional reconocida por éste.

- Tener estudios de especialización en el área de la gerontología social o trabajo directo con los adultos mayores durante a lo menos 3 años.

- Y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: Artículo 10 de la ley N° 19.828, del 27-09-2002, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor y Ley 19.882 artículo 40.

⁴ 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con experiencia en control de gestión o gestión de políticas públicas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de planificación estratégica, innovación, gestión de datos, género o inclusión**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	350
Presupuesto Anual	M\$58.830.969

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Promover y contribuir a un envejecimiento digno, activo y saludable mediante la implementación de políticas, programas y la articulación intersectorial, para fomentar la autonomía, independencia y participación de las personas mayores, contemplando la diversidad de experiencias en torno al envejecimiento y promoviendo la equidad de derechos en hombres y mujeres mayores.

Objetivos Estratégicos

- Optimizar oportunidades de bienestar físico, social y mental, con enfoque gerontológico y comunitario, a través de acciones tanto preventivas como para la provisión de servicios que aborden demandas de la población mayor que viven en condiciones de dependencia y vulnerabilidad, considerando las características del territorio y la diversidad de experiencias de las personas mayores.
- Fomentar la autonomía y participación equitativa en mujeres y hombres mayores, a través de la promoción de espacios de encuentro, opinión y toma de decisiones, impulsando el derecho a la ciudad, al territorio y al deber cívico, así como a la promoción y fortalecimiento de sus organizaciones.
- Contribuir a un cambio cultural en torno a las visiones de la vejez y el envejecimiento desde el curso de vida, reconociendo a las personas mayores en perspectiva de derechos, enfoque de género e Interseccionalidad.
- Fortalecer institucionalmente a SENAMA instalando una gestión de excelencia que permita facilitar la transformación, coordinación intersectorial, avance tecnológico e innovación, que propendan al fortalecimiento institucional, con equipos especializados.

Oferta Programática

Área Cuidados

1. Centros Diurnos del Adulto Mayor: Entregamos una atención individual y grupal que busca mejorar la condición física y cognitiva de las personas mayores. Promovemos su participación e integración en la comunidad y proporcionamos servicios y cuidados informales.

2. Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEM): Proporcionamos servicios de cuidados de larga duración, que sean de calidad y especializados, de acuerdo a los niveles de dependencia de las personas

mayores. Para esto, existen residencias donde se provee atención directa tanto en aspectos socio-sanitarios, como en integración socio-comunitaria.

3. Condominios de Viviendas Tuteladas: Entregamos viviendas adecuadas para personas mayores, con integración socio-comunitaria y apoyo social. Se aplica un plan de intervención comunitario, se promueve el acceso de los beneficiarios a la oferta programática local y se los conecta con la comunidad.

4. Fondo de Subsidio para Establecimientos de Larga Estadía (ELEAM): Contribuimos a mejorar las condiciones de vida de los adultos mayores dependientes y vulnerables que residen en Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores (ELEAM) sin fines de lucro. Para acceder a los recursos disponibles, los ELEAM deben postular al llamado a concurso, con un proyecto de iniciativas de apoyo directo hacia los residentes.

5. Cuidados Domiciliarios: Entregamos un conjunto de servicios de apoyo socio-sanitarios a las personas mayores en situación de dependencia moderada o severa, en sus domicilios. Estos servicios son otorgados por un asistente de cuidados capacitados y certificados

Área Participación

1. Fondo Nacional del Adulto Mayor: Apoyamos a las personas mayores a través del financiamiento de iniciativas presentadas por organizaciones de los propios mayores o instituciones que trabajan para las personas mayores. El Programa se divide en tres componentes de ejecución:

- Fondo Autogestionado: Financia proyectos elaborados, presentados y gestionados por organizaciones de personas mayores.

- Ejecutores Intermedios: Fomenta iniciativas presentadas por instituciones, públicas o privadas, que desarrollen acciones en favor de la autonomía funcional de los mayores con algún grado de dependencia y que por ello requieren del cuidado de terceros para llevar a cabo sus actividades diarias.

- Convenios Institucionales: Financia iniciativas de instituciones que trabajan con personas mayores vulnerables y que llevan a cabo acciones complementarias al marco de la protección social.

2. Envejecimiento Activo: Diseñamos, programamos y llevamos a cabo actividades que promuevan el envejecimiento activo en la población adulta mayor, a través de tres componentes: Talleres para el Fortalecimiento de Habilidades en la Vejez; Jornadas y Seminarios; y Espacio Mayor.

3. Escuela de Formación de Dirigentes: Ofrecemos espacios de participación y formación a personas mayores integrantes de organizaciones que no cuentan con toda la información sobre políticas y oferta pública, con el fin de que puedan conocer y hacer valer sus derechos, a través de metodologías participativas, diálogos e intercambio de experiencias. Con este programa, contribuimos a la implementación de la Ley de Participación N°20.500. Contamos con tres líneas de trabajo: a) Jornadas participativas territoriales: Entregamos información y los mayores intercambian experiencias. b) Actividades de los Consejos Asesores Regionales de Mayores (Decreto N° 8/2008): En cada región

existe un Consejo, formado por dirigentes mayores y elegidos por sus pares democráticamente. Los Consejos trabajan en alianza con SENAMA, se vinculan con las organizaciones y aportan al Servicio información sobre las necesidades y propuestas de las personas mayores. c) Escuelas de Formación y Capacitación: Con el fin de fortalecer las organizaciones y promover el surgimiento de nuevas agrupaciones y líderes mayores.

4. Vínculos: El Ministerio de Desarrollo Social y Familia y SENAMA acompañan a las personas mayores de 65 años que ingresan al nuevo Subsistema de Seguridades y Oportunidades, entregándoles herramientas psicosociales que permitan fortalecer su identidad, autonomía y sentido de pertenencia. Nuestro apoyo es individual y grupal. Entregamos un acompañamiento directo y personalizado en las casas de las personas mayores, promoviendo su vinculación con la red local, así como la entrega de bonos y subvenciones.

Área Buen Trato

Buen Trato al Adulto Mayor: Genera acciones para promover el buen trato al adulto mayor, mediante instancias de promoción de derechos y prevención del maltrato, desde una mirada intersectorial, integral y psico-socio-jurídica. Complementariamente, desarrolla atención, gestión y coordinación de casos y consultas de maltrato que afecten a las personas mayores, especialmente en violencia intrafamiliar. Contamos además con el Fono Mayor 800-400-035, que se ha transformado en una línea de contención, apoyo, y orientación para las personas mayores, y la comunidad, incluso en momentos de catástrofes nacionales.

Cobertura Territorial

El Servicio Nacional del Adulto Mayor, está compuesto por el Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional y las tres Divisiones, además de las Unidades Programáticas. Existen también 16 Coordinaciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas, quienes ejecutan en el territorio los programas y políticas, además de llevar a cabo las supervisiones de los diferentes dispositivos y programas desplegados en el territorio nacional.

Por otra parte, se encuentran vinculadas a la gestión del Servicio 21 Establecimientos de Larga Estadía - SENAMA, 59 Condominios de Viviendas Tuteladas, 5 Centros Diurnos Referenciales, y 159 Centros Diurnos Comunitarios, y 43 programas de Cuidados Domiciliarios distribuidos a lo largo del país.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

SENAMA se crea como un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Usuarios Internos

La Ley N° 19.828 que crea el Servicio define como adulto mayor a toda persona que ha cumplido los 60 años, sin diferencia entre hombres y mujeres. La principal tarea, que compromete a todo el equipo SENAMA, es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores del país. Para lograr dicho objetivo, se

generan al interior del Servicio, una vinculación directa con diversas instancias:

- **Coordinaciones Regionales:** Son la representación del servicio en cada una de las regiones del país. Tienen como principal función el despliegue y ejecución de los programas del Servicio.
- **Consejos Asesores Regionales de Adultos Mayores:** Los Consejos Asesores Regionales de Adultos Mayores fueron creados mediante el decreto N° 8 de enero de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Los Consejos representan a las diversas organizaciones de su región, y colaboran con el Servicio Nacional del Adulto Mayor, proponiendo políticas, medidas o instancias destinadas a fortalecer la participación de las personas mayores en cada región, la protección de sus derechos, y el ejercicio de su ciudadanía activa, entre otras. En la actualidad hay 16 Consejos Asesores Regionales a nivel nacional, constituidos por un mínimo de 11 y un máximo de 15 consejeros participando en ellos.
- **Comité Consultivo:** Se encarga de asesorar al Director/a Nacional del Servicio en temas referidos a planes y programas para las personas mayores. Sus acuerdos no son obligatorios, pero constituyen recomendaciones para la Dirección Nacional.
- **Otros aspectos relevantes:** El Servicio Nacional del Adulto Mayor se encuentra en un proceso de revisión y actualización de los perfiles de cargo, esto a razón del crecimiento que ha tenido la cantidad de programas que se han creado para el cumplimiento de su objetivo central que es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mayores.

En este mismo sentido, se ha relevado la necesidad de fortalecer la gestión de personas para generar un marco institucional que pueda sostener y abordar apropiadamente el crecimiento de la población mayor del país, y por tanto de las necesidades que de ello se generarán.

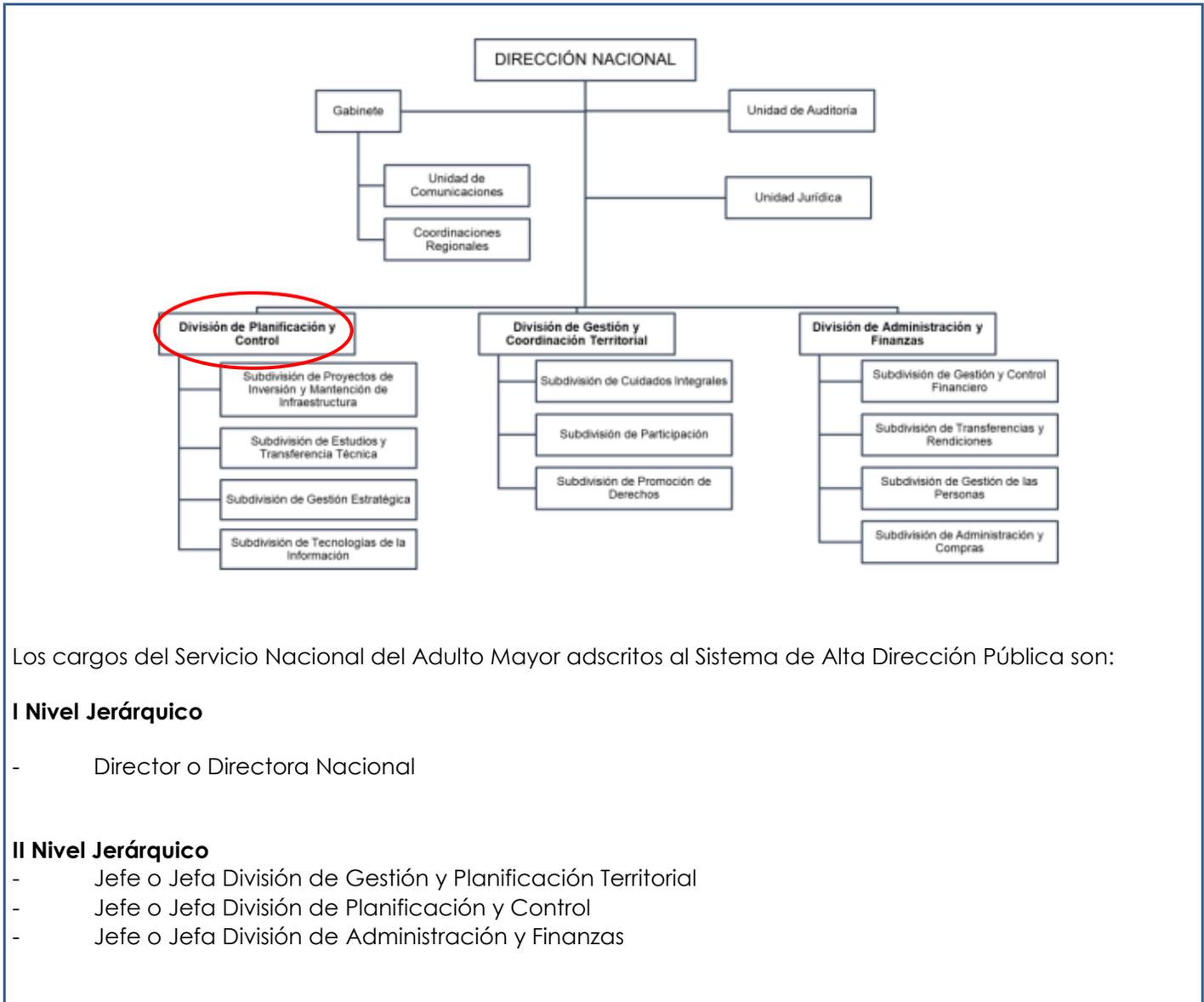
Usuarios Externos

El Servicio Nacional del Adulto Mayor se relaciona principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de las Subsecretarías de Servicios Sociales y de Evaluación Social, además de otros ministerios, servicios públicos tales como Dirección de Presupuesto, Contraloría General de la República, y otros órganos del Estado como Gobiernos Regionales, Municipios, así como organismos privados vinculados a las temáticas de vejez y envejecimiento.

Dado el aumento de la población mayor, el Servicio también se relaciona con entidades académicas y formativas que han incorporado en su agenda el interés y preocupación por este sector de la población, posicionándose como un actor clave y referente en el medio social para guiar el afrontamiento de las crecientes necesidades y demandas que dicho crecimiento generará para la sociedad chilena, lo anterior, a su vez, también refiere una estrecha relación con los organismos prestadores de servicios a personas mayores y especialmente con las propias personas mayores, organizadas y no organizadas.

De igual modo, en el contexto internacional, el Servicio se relaciona con distintos organismos que trabajan tanto en el fomento de los derechos y generación de estrategias y políticas públicas orientadas a fortalecer los sistemas de protección y la articulación de redes que favorezcan la problemática del envejecimiento en la región.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio Nacional del Adulto Mayor adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel Jerárquico

- Director o Directora Nacional

II Nivel Jerárquico

- Jefe o Jefa División de Gestión y Planificación Territorial
- Jefe o Jefa División de Planificación y Control
- Jefe o Jefa División de Administración y Finanzas

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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.”

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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 8º 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.