

**GUIA OPERACIONAL CUMPLIMIENTO DE  
METAS DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO Y  
REMUNERACIONES DE LOS ALTOS  
DIRECTIVOS PUBLICOS PARA LOS  
NOMBRADOS ANTES DEL 20-10-2016  
(FECHA PUBLICACIÓN LEY 20.955)**



## INTRODUCCION

Los altos directivos públicos deben suscribir un *Convenio de Desempeño* que cumple con la doble función de orientar y evaluar su desempeño y ha sido definido como un instrumento de gestión que guía al alto directivo en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija compromisos por los cuales será evaluado al término de su periodo de desempeño. En consecuencia, este instrumento debe ser producto de un diálogo estratégico entre el superior jerárquico y el alto directivo nombrado, cuyo contenido deberá reflejar las prioridades fijadas por la autoridad respectiva y el aporte clave que el directivo hará a la institución, debiéndola conducir a un estadio de mayor calidad, eficacia y eficiencia.

Este instrumento debe contribuir de manera directa a la promoción del uso eficiente y eficaz de los recursos públicos y a la rendición de cuentas efectiva y transparente a la ciudadanía.

Asimismo, consecuente con su cargo, los altos directivos públicos perciben la asignación de alta dirección pública que se incluye como una más de las remuneraciones que mensualmente reciben.

Su mantención o disminución, en monto, está determinada por el cumplimiento de las metas del convenio de desempeño que anualmente deben suscribir los altos directivos públicos.

El presente documento entrega los elementos que sirven de guía para el pago de la asignación de alta dirección pública como remuneración de los altos directivos públicos nombrados por el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), según cumplimiento de metas del convenio de desempeño que anualmente deben suscribir los altos directivos públicos.

## ASPECTOS CONCEPTUALES

Para efectos del cálculo y pago de las remuneraciones asociadas y de la asignación de alta dirección pública se ha definido lo siguiente:

### ***Asignación de alta dirección pública.***

Es una asignación especial que reciben mensualmente los altos directivos públicos de primer y segundo nivel jerárquico de los servicios adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública creado por la ley 19.882.

Se obtiene mediante la aplicación de un porcentaje, que se fija con anterioridad al proceso de selección correspondiente por decreto supremo del Ministerio de Hacienda, sobre el total de las remuneraciones que percibe el alto directivo público con las excepciones que expresamente indica la ley.

### ***Asignación de modernización.***

Montos otorgados en el marco del proceso de modernización del Estado que reconoce e incentiva el mejor desempeño institucional y de los equipos de trabajo de los Servicios Públicos que define la ley 19.553 modificada por las leyes 19.882 y 20.212. Se devenga mensualmente y se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Contiene tres componentes, a saber:

#### **Componente Base**

Porcentaje base equivalente a un 15%, asignado a todos los funcionarios públicos afectos a la ley de modernización."

## **Componente Institucional**

Porcentaje variable equivalente a un 7,6%, 3,8% o 0%, según grado de cumplimiento del programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) anual, asignado a los funcionarios públicos de los servicios afectos a la ley de modernización."

## **Componente Colectivo**

Porcentaje variable equivalente a un 8%, 4% o 0%, asignado a equipos unidades o áreas de trabajo previamente definidos por la autoridad, según grado de cumplimiento de metas anuales fijadas para cada uno de ellos.

### ***Convenio de desempeño.***

Es el instrumento de gestión del alto directivo público, que orientará su labor y transparentará los resultados de su gestión, cuyos compromisos deben ser definidos a partir de un diálogo estratégico, entre el superior jerárquico y el alto directivo nombrado.

### ***Convenio de desempeño colectivo***

Es el instrumento institucional destinado a mejorar la gestión e incentivar el trabajo en equipo de los funcionarios públicos estableciendo compromisos de gestión que permitan su evaluación mediante la utilización de indicadores de medición objetivos.

### ***Período de desempeño.***

Se refiere al tiempo que transcurre, desde que el alto directivo es nombrado definitivamente para ejercer su cargo, hasta tres años consecutivos desde aquella fecha. Es decir, el período de desempeño podría finalizar hasta 36 meses después de ocurrido el nombramiento definitivo.

***Año de gestión.***

Corresponde a un período de tiempo de 12 meses, transcurrido inmediatamente después de ocurrido el nombramiento del alto directivo.

***Renovación.***

Corresponde a la prórroga de nombramiento por un segundo o tercer periodo, para lo cual la autoridad superior respectiva, de acuerdo al nivel jerárquico que se trate, deberá fundamentar su decisión, considerando las evaluaciones disponibles del alto directivo público.

**ASPECTOS OPERACIONALES**

Como se ha señalado, en la medida que el alto directivo cumpla con las metas anuales acordadas en el convenio de desempeño anual, implica para éste y por el año siguiente, mantener el total, o una parte, de alguna asignación en particular, según se señala más adelante, de la asignación de alta dirección pública asociada al cargo que desempeña. Para ello, debe tener en consideración el sistema de remuneraciones que exista en el servicio como lo establecido en el artículo sexagésimo quinto de la Ley N° 19.882 que relaciona el grado de cumplimiento de las metas, según el proceso de evaluación, con las asignaciones indicadas que recibirán los altos directivos públicos.

Dicha ley manifiesta cuatro situaciones de acuerdo a los distintos regímenes de sistemas de remuneraciones existentes en los servicios públicos:

## SITUACIÓN N°1: SERVICIOS QUE APLICAN ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN

La “asignación de modernización” creada por ley 19.553/1998 incluye, en lo fundamental, a los servicios públicos (no salud) que, para efectos remuneracionales, se rigen por la escala única de remuneraciones creada por el D.L. 249/1974.

El inciso 6° del artículo sexagésimo quinto de la ley N° 19.882, indica que en los servicios públicos cuyos sistemas de remuneración consulten **el incremento por desempeño institucional de la asignación de modernización**, así como otro sistema de remuneración con incremento por desempeño institucional similar al que forme parte de la asignación de modernización, este componente se determinará de la siguiente manera:

*a) El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.*

*b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido más del 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.*

Como lo establecen las normas precedentemente transcritas, el componente de “Incremento por Desempeño Institucional” se determinará para el alto directivo público conforme a las reglas a) y b), las que vinculan el cálculo y pago de este incentivo, sólo en tanto éste cumpla de manera total o parcial el propio convenio de desempeño. Considerando que el incremento por desempeño institucional está asociado al cumplimiento del programa de mejoramiento de gestión de la respectiva institución, entonces se pueden obtener las siguientes combinaciones:

a).- **Servicio Cumplió el 90% o más de su PMG:** Corresponde el 100% general de incremento por desempeño institucional para sus funcionarios, cuyo valor es del 7,6% mensual del sueldo base y asignaciones profesional, responsabilidad superior y sustitutiva. **Para los altos directivos públicos ocurre lo siguiente:**

a.1 El total (100%), del 7,6% (7,6%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

a.2 El 50% del 7,6% (3,8%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento a más 80%, pero menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

a.3 El 0% del 7,6% (0%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 80% o menos de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

b).- **Servicio Cumplió entre el 75% y 89% de su PMG:** Corresponde el 50% general de incremento por desempeño institucional para sus funcionarios, cuyo valor es del 3,8% mensual del sueldo base y asignaciones profesional, responsabilidad superior y sustitutiva. **Para los altos directivos públicos ocurre lo siguiente:**

b.1 El total (100%), del 3,8% (3,8%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

b.2 el 50% del 3,8% (1,9%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento a más del 80%, pero menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

b.3 el 0% del 3,8% (0%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 80% o menos de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

c).- **Servicio Cumplió menos del 75% de su PMG:** Corresponde el 0% general de incremento por desempeño institucional para sus funcionarios.

Si bien, el porcentaje de Alta Dirección Pública tiene carácter indefinido, fijado mediante decreto supremo del Ministerio de Hacienda y que ha quedado consignado en el nombramiento correspondiente del alto directivo público, el valor en pesos producto de su aplicación sobre la remuneración correspondiente se verá afectado cuando no se perciba el total máximo del respectivo servicio, pues también sirve de base para el cálculo de la correspondiente asignación de alta dirección pública.

**SITUACION N°2: SERVICIOS QUE CONSULTAN COMPONENTES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NO INCLUIDOS EN LA ASIGNACION DE MODERNIZACION CREADA POR LEY 19.553/1998.**

El tenor del inciso séptimo del artículo sexagésimo quinto de la ley 19.882, exime del tratamiento que se analizará en el numeral siguiente, a los servicios que sin estar adscritos expresamente a la asignación de modernización creada por la ley 19.553/1998, contemplan componentes asociados al desempeño institucional y, por lo tanto, corresponde aplicar similar procedimiento que el detallado en el numeral uno del presente documento. En esta situación se encuentran los servicios que les corresponde percibir la asignación de desempeño creada por el artículo 9° de la ley 20.212/2007. Un ejemplo en esta categoría son los Organismos Fiscalizadores.

Entonces, como lo establecen las normas transcritas para el N°1 de presente documento, el componente variable de la asignación de desempeño, asociado al cumplimiento de metas anuales de eficiencia institucional, se determinará para el alto directivo público conforme a las mismas reglas a) y b) indicadas para el N°1 en materia, las que vinculan el cálculo y pago de este incentivo, sólo en tanto éste cumpla de manera total o parcial el propio convenio de desempeño. Considerando que el incremento variable de la asignación de desempeño está asociado al cumplimiento de las metas anuales de eficiencia institucional, entonces se pueden obtener las siguientes combinaciones:

a).- **Servicio Cumplió el 90% o más de sus metas anuales de eficiencia institucional comprometidas:** Corresponde el 100% general del componente variable de la asignación de desempeño para sus funcionarios, cuyo valor es del 6,6% mensual del sueldo base, asignación de fiscalización y asignación Art. 4° ley 18.717 (única). **Para los altos directivos públicos ocurre lo siguiente:**

a.1 El total (100%), del 6,6% (6,6%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

a.2 El 50% del 6,6% (3,3%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento a más del 80%, pero menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

a.3 El 0% del 6,6,% (0%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 80% o menos de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

b).- **Servicio Cumplió entre el 75% y 89% de sus metas anuales de eficiencia institucional comprometidas:** Corresponde el 50% general del componente variable de la asignación de desempeño para sus funcionarios, cuyo valor es del 3,3% mensual del sueldo base, asignación de fiscalización y asignación Art. 4° ley 18.717 (única). **Para los altos directivos públicos ocurre lo siguiente:**

b.1 El total (100%), del 3,3% (3,3%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

b.2 El 50% del 3,3% (1,65%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento a más del 80%, pero menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

b.3 El 0% del 3,3% (0%) lo perciben aquellos altos directivos del servicio que dieron cumplimiento al 80% o menos de las metas fijadas para el año anterior en su correspondiente convenio de desempeño.

c).- **Servicio Cumplió menos del 75% de sus metas anuales de eficiencia institucional comprometidas:** Corresponde el 0% general del componente variable de la asignación de desempeño para sus funcionarios.

Al igual que el caso anterior, si bien, el porcentaje de Alta Dirección Pública tiene carácter indefinido, el que ha quedado consignado en el nombramiento correspondiente del alto directivo público, el valor en pesos producto de su aplicación sobre la remuneración correspondiente, se verá afectado cuando no se perciba el total máximo del respectivo servicio, pues también sirve de base para el cálculo de la correspondiente asignación de alta dirección pública.

### SITUACIÓN N°3: SERVICIOS QUE NO APLICAN ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN.

En este grupo se encuentran los servicios no señalados expresamente por la ley para incorporarlos en otro grupo (ejemplo Servicios de Salud).

En los servicios públicos cuyos sistemas de remuneraciones no consulten componentes asociados al desempeño institucional, similar al que forma parte de la asignación de modernización, la asignación de alta dirección pública se calculará sobre la base de las remuneraciones permanentes. Al respecto se pueden obtener las siguientes combinaciones:

a).- **Alto directivo público cumplió el 100% o más de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño:** Corresponde pago del 100% del valor calculado de la asignación de alta dirección pública.

b).- **Alto directivo público cumplió el 80% o más, pero menos del 100% de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño:** Corresponde pago del 90% del valor calculado de la asignación de alta dirección pública.

c).- **Alto directivo público cumplió menos del 80% de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño:** Corresponde pago del 80% del valor calculado de la asignación de alta dirección pública.

## SITUACIÓN N°4 SERVICIOS PÚBLICOS CON ASIGNACIONES ESPECIALES

El inciso octavo del artículo sexagésimo quinto de la ley N° 19.882, indica que en los servicios públicos a los cuales les son aplicables los artículos 11° y 14° de la ley 19.479 (ley que modifica la Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas) y los artículos 3° y 4° de la ley 19.490 (Instituto de Salud Pública de Chile y la Central Nacional de Abastecimiento que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública), el componente de desempeño institucional se determinará de la siguiente manera:

*a) El monto correspondiente a cada uno de ellos en su porcentaje máximo lo percibirán aquellos jefes superiores de servicio y directivos del segundo nivel jerárquico, que hubiesen cumplido el 100% o más de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.*

*b) El 50% del porcentaje máximo para aquellos jefes superiores de servicio o directivos del segundo nivel jerárquico que hubiesen cumplido entre el 80% y menos del 100% de las metas fijadas para el año anterior en el correspondiente convenio de desempeño.*

Como lo establecen las normas precedentemente citadas, el componente de “Incremento por Desempeño Institucional” se determinará para el alto directivo público conforme a las reglas a) y b), las que vinculan el cálculo y pago de este incentivo, sólo en tanto éste cumpla de manera total o parcial el propio convenio de desempeño. Considerando que el incremento por desempeño institucional está asociado al cumplimiento del programa de mejoramiento de gestión de la respectiva institución, entonces se pueden obtener las siguientes combinaciones:

**4.1).- Servicio Nacional de Aduanas**, beneficiario del artículo 14° de la ley 19.479, bonificación mensual de productividad. **Corresponde lo siguiente para los altos directivos públicos:**

a).- Si cumplió con el 100% o más de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño corresponde pago del 100% de la bonificación de productividad, esto es hasta un 19,6% mensual del sueldo base y la asignación de fiscalización.

b).- Si cumplió con el 80% o más de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño corresponde pago del 50% de la bonificación de productividad, esto es hasta un 9,8% mensual del sueldo base y la asignación de fiscalización.

c).- Si cumplió con menos del 80% de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño corresponde pago del 0% de la bonificación de productividad.

**4.2.- Corresponde a los servicios beneficiarios del artículo 4° de la ley 19.490 “bonificación por desempeño institucional” de la misma normativa, entre los cuales están los siguientes:**

- Instituto de Salud Pública de Chile.
- Central Nacional de Abastecimiento (CENABAST).

**Corresponde a lo siguiente para los altos directivos públicos:**

a).- Si cumplió con el 100% o más de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño corresponde pago del 100% de la bonificación por desempeño institucional, esto es hasta un 15,5% mensual del sueldo base y asignaciones profesional, responsabilidad superior y sustitutiva.

b).- Si cumplió con el 80% o más, pero menos del 100% de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño corresponde pago del 50% de la bonificación por desempeño institucional, esto es hasta un 7,75% mensual del sueldo base y asignaciones profesional, responsabilidad superior y sustitutiva.

c).- Si cumplió con menos del 80% de sus metas fijadas para el año anterior en su convenio de desempeño corresponde pago del 0% de la bonificación por desempeño institucional.

Es importante destacar que la Contraloría General de la República ha definido que la asignación contemplada en el artículo 4° de la ley 19.490 no es remuneración (dictamen 47.831/2009), por lo tanto, el no cumplimiento del total de las metas del convenio de desempeño para los altos directivos públicos, que aplica ésta clasificación, solo afecta la percepción de la asignación señalada y no la asignación de alta dirección pública.

Expuesta **las cuatro situaciones**, debe considerarse que durante el periodo que no se haya efectuado evaluación alguna del convenio de desempeño, la asignación de alta dirección pública se pagará en su monto máximo.