

**DIRECTOR/A GENERAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

**Misión del cargo**

Al/la Directora/a General de Concesiones le corresponderá dirigir los procesos para la ejecución, reparación, mantención, conservación y explotación de obras públicas fiscales por el sistema regulado en el artículo 87 del DFL N°850, Ley Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, y en la Ley de Concesiones de Obras Públicas, velando por la oportunidad y calidad de las obras y los servicios asociados, de manera de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país.

**Funciones del Cargo**

El/ La Directora/a General de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas deberá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contratar estudios, proyectos, ejecución de obras y asesorías en la forma que determine la ley. Asimismo, podrá celebrar los actos y contratos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones que le corresponden a la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas.
2. Velar por el adecuado y correcto cumplimiento de los contratos de concesión en sus diferentes etapas, en virtud de lo dispuesto en la Ley de Concesiones de Obras Públicas, su reglamento, el contrato de concesión, las bases de licitación y los actos administrativos que conforman el contrato de concesión, como también en las demás leyes y reglamentos que le fueren aplicables.
3. Fomentar, promover y difundir ante inversionistas públicos o privados, nacionales o extranjeros, la asociación público-privada en materia de infraestructura, en coordinación con las demás instituciones competentes en esta materia. Para el ejercicio de esta facultad podrá requerir a las demás direcciones operativas del Ministerio de Obras Públicas la asesoría técnica de las obras que sean sometidas al sistema de concesiones de obras públicas.
4. Estudiar, analizar y proponer al Ministro de Obras Públicas proyectos que puedan ser promovidos y ejecutados por el ministerio mediante el sistema de concesiones regulado por el artículo 87, sean éstos de iniciativa propia, de otros ministerios u organismos de la administración pública o de iniciativas privadas presentadas ante el Ministerio de Obras Públicas, de conformidad a la ley.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>13</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>301</b> (*esta cifra incluye a los honorarios fijos del subtítulo 21)
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$823.721.774</b>

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-01-2021

\* **Convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.**

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Reactivar la cartera de proyectos/inversión con el fin de asegurar el desarrollo de infraestructura en el país.	1.1 Promover iniciativas privadas. 1.2 Liderar y/o gestionar proyectos que se encuentren en fase de estudio o diseño, o en proceso de licitación o construcción. 1.3 Fortalecer la estructura organizacional para enfrentar los desafíos de la reactivación de cartera y el aumento de proyectos.
2. Disminuir el costo social asociado a los servicios de infraestructura concesionada.	2.1 Implementar sistemas de cobro de peaje más amables y cómodos para los usuarios. 2.2. Evaluar la incorporación de un sistema de facturación única para autopistas.
3. Fortalecer los mecanismos de promoción y la cartera de proyectos entre inversionistas y financistas, nacionales y extranjeros.	3.1 Difusión de los proyectos a través de plataformas de bancos de desarrollo y multilaterales, y articular la participación en seminarios y eventos de infraestructura. 3.2 Articular redes de trabajo y de colaboración con stakeholders y Centros de Investigación
4. Incorporar la participación de la ciudadanía en los proyectos a fin de garantizar la materialización de estos.	4.1 Desarrollar instrumentos y guías metodológicas para incorporar la participación ciudadana en las distintas etapas de los proyectos.
5. Incentivar la Política de Gestión de Personas conforme a lo establecido por la administración.	5.1 Promover y liderar la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas y fomentar la participación de los funcionarios.

#### 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 **1ºB** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.243.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.415.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.898.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

#### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 6 años;

o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 7 años.\*

Fuente: Artículo N°2, DFL N° 7 del 2018 del Ministerio de Obras Públicas, que fija la planta de la Dirección General de Concesiones

#### 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable tener experiencia en construcción y/o gestión de proyectos de infraestructura pública en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instrumentos de financiamiento en el área de concesión de obra pública.

Se valorará poseer a lo menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

\*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 1º, la ley N° 20.955.

### 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 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. 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.

##### C3. 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.

##### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

##### 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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta, contrata y honorarios fijos del subtítulo 21)	314*  *(Planta = 8, Contrata= 258, Honorarios = 48)
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$823.721.774

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p><b>Misión Institucional</b></p> <p>Proveer y gestionar eficientemente obras y servicios de infraestructura requeridos por el país, promoviendo altos estándares de calidad, en el marco de la Asociación Público Privada, para propiciar, con visión de futuro, un desarrollo económico sustentable, con sentido social, uniendo y protegiendo el territorio, ofreciendo oportunidades y mejorando la calidad de vida de toda la población.</p> <p><b>Objetivos Estratégicos institucionales</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar, estructurar, promover y licitar proyectos de infraestructura concesionada resiliente, con sentido de oportunidad y visión de largo plazo, impulsando el desarrollo económico, social y cultural del país.</li> <li>2. Construir y operar infraestructura concesionada, tanto de tuición directa como encargada por los mandantes, que promueva la conectividad, la movilidad y la calidad de vida de los ciudadanos, con eficiencia, excelencia y transparencia.</li> <li>3. Programar, construir y operar la infraestructura concesionada, contribuyendo a la gestión eficiente y sustentable del medio ambiente, con visión territorial y, en forma transparente y participativa, de cara a la ciudadanía.</li> </ol> <p><b>Productos Estratégicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Servicios de Infraestructura Concesionada de Vialidad Interurbana:</b> Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada de vialidad interurbana.</li> <li>2. <b>Servicios de Infraestructura Concesionada de Vialidad Urbana:</b> Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada de vialidad urbana.</li> <li>3. <b>Servicios de Infraestructura Concesionada Aeroportuaria:</b> Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada aeroportuaria.</li> <li>4. <b>Servicios de Infraestructura Concesionada para Movilidad Urbana e Interurbana:</b> Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada para movilidad urbana e interurbana.</li> <li>5. <b>Servicios de Infraestructura Concesionada Urbana, Productiva y de Edificación Pública:</b> Desarrollar, materializar y fiscalizar obras de infraestructura pública concesionada urbana, productiva y de edificación pública.</li> </ol>
--

#### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

<p><b>Usuarios Internos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministro de Obras Públicas y autoridades superiores del Ministerio de Obras Públicas.</li> <li>• Funcionarios de la Dirección General de Concesiones.</li> <li>• La Dirección General de Concesiones se relaciona e interactúa con una asociación de trabajadores.</li> </ul>
---

**Usuarios Externos:**

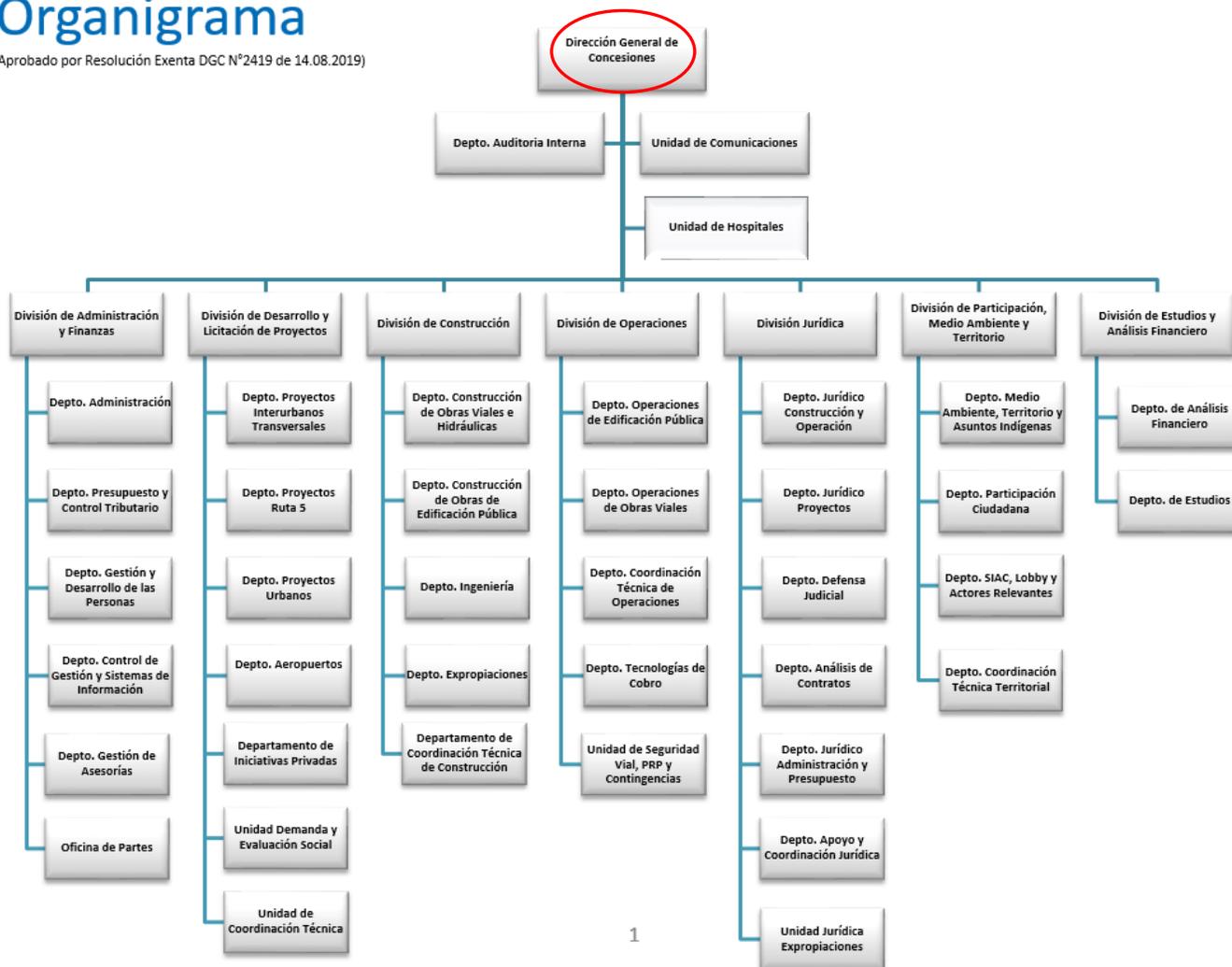
- Organismos Públicos Mandantes.
- Otros organismos del Estado: Gobiernos Regionales, Municipios, Ministerios.
- Usuarios de las obras concesionadas.
- Comunidad nacional y actores relevantes relacionados con las obras de infraestructura concesionada.
- Sectores Productivos y de servicios.
- Sector privado.

**3.4 ORGANIGRAMA**

**Organigrama del Servicio**

**Organigrama**

(Aprobado por Resolución Exenta DGC N°2419 de 14.08.2019)



**Cargos adscritos al Sistema**

Los cargos de I y II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio, son los siguientes:

**I Nivel**

- Director/a General de Concesiones

## II Nivel (7 cargos)

- Jefe/a de División de Desarrollo y Licitación de Proyectos.
- Jefe/a de División de Construcción.
- Jefe/a de División de Operaciones.
- Jefe/a de División de Estudios y Análisis Financiero.
- Jefe/a de División Jurídica.
- Jefe/a de División de Participación, Medio Ambiente y Territorio.
- Jefe/a de División de Administración y Finanzas.

## IV. 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.