

**DIRECTOR/A DEPARTAMENTO COMERCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL - DGAC
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/o del Departamento Comercial le corresponde dirigir los procesos de comercialización relativos a la generación de ingresos mediante servicios aeronáuticos, meteorológicos, aeroportuarios y de navegación aérea que provee la institución con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, conforme a los lineamientos estratégicos definidos y a la normativa vigente.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882; y artículo 2° del Decreto Supremo N°162 de 16 de septiembre de 2005, del Ministerio de Defensa Nacional.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencias en materias comerciales y/o de concesiones, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temas relacionados con el sector de transporte y/o administración y finanzas.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: XX-XX-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. María Pilar Vera Montoya

*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 del cargo	50 funcionarios.
Presupuesto que administra	\$80.000.000.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a del Departamento Comercial le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director General en todas aquellas materias que se relacionen con la gestión comercial institucional.
2. Llevar a cabo los procesos de análisis, valorización, facturación, recaudación y cobranzas de la totalidad de los servicios que proporciona la Institución.
3. Proponer el otorgamiento de concesiones o la celebración de arrendamientos u otra clase de contratos en los aeródromos sometidos a la administración institucional, como, asimismo en los terrenos e instalaciones que le hayan sido destinados.
4. Elaborar la proyección de ingresos operacionales de la institución.
5. Determinar, analizar y difundir los costos de los servicios y productos que presta la Institución.
6. Coordinar la aprobación de convenios mandatos de Obra Pública, participar en el desarrollo de anteproyectos referenciales y en los procesos licitatorios de concesiones aeroportuarias.
7. Gestionar el desarrollo laboral de las personas a su cargo, potenciando las competencias profesionales y promoviendo ambientes laborales saludables.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El/la Directora/a del Departamento Comercial tiene un equipo de trabajo compuesto por 2 Subdepartamentos:

- **Subdepartamento de Comercialización**, encargado de administrar las fuentes de ingresos de la institución, y de proponer, en conjunto con este directivo, alternativas de generación de ingresos.
- **Subdepartamento Costo y Gestión de Ingresos**, donde se define la normativa comercial y la valorización de los servicios, siendo además encargado de la facturación, recaudación y cobranzas de los servicios provistos por la institución.

Estos Subdepartamentos están conformados por técnicos, administrativos y profesionales con formación o experiencia en áreas de administración, economía, contabilidad y finanzas.

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

Cientes Internos:

El cargo exige relacionarse en el ámbito interno, con la totalidad de los Departamentos del Servicio y con las Unidades Aeroportuarias. Destaca su relación con el área de Aeródromos y Servicios Aeronáuticos, con el objetivo de coordinar las concesiones aeroportuarias y la valorización de servicios aeronáuticos.

Cientes Externos:

Son usuarios del Departamento Comercial diversos Ministerios y Servicios, donde destacan el Ministerio de Defensa Nacional de Hacienda y de Obras Públicas. En el ámbito privado se relaciona con empresas de aviación y comerciales.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión y el control del proceso de recaudación, a fin de garantizar la obtención de los ingresos esperados.	1.1 Realizar el diagnóstico, diseño, propuesta e implementación del plan de mejoras de la recaudación por concepto de tasas y derechos aeronáuticos y otros ingresos de la institución.
2. Cautelar los ingresos de la institución, manteniendo la calidad de los servicios que se entregan sin que ello implique un mayor costo para los usuarios del sistema aeronáutico.	2.1 Realizar el diagnóstico, diseño, propuesta e implementación del plan de iniciativas comerciales de acuerdo a la programación definida.
3. Generar propuestas fundadas de actualización tarifaria del país y comparadas con las de la región.	3.1 Realizar estudios comparativos de la estructura tarifaria de los tributos que deban pagar los pasajeros que utilicen los servicios y facilidades de los aeropuertos en Chile, en contraste a los países de la región sudamericana (SAM).
4. Dar cumplimiento a los lineamientos de gestión de personas en su área de trabajo, conforme a las directrices institucionales.	4.1 Ejecutar las acciones del Plan Estratégico de Gestión de Personas y fomentar la participación de los funcionarios en su Departamento.

*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*

	CRÍTICOA / COMPLEMENTARIA²
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>	Competencia Crítica
<p>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>	Competencia Complementaria
<p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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.</p>	Competencia Crítica
<p>C4. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>	Competencia Crítica
<p>C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>	Competencia Complementaria
<p>C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>	Competencia Complementaria
<p>C7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	Competencia Complementaria

² Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que, aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarios según se defina para cada concurso.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	4.249
Dotación de Planta	1.235
Dotación a Contrata	3.014
Personal a Honorarios	6
Presupuesto Anual	\$299.415.000.000.-

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Normar, certificar y fiscalizar las actividades aéreas civiles que se realizan en el espacio aéreo de responsabilidad de Chile y las que ejecutan usuarios nacionales en el extranjero. Otorgar servicios de navegación aérea, aeroportuarios y meteorológicos, con el propósito de permitir una actividad segura, eficaz y sustentable, para los usuarios del sistema aeronáutico, bajo estándares de excelencia en la operación, con responsabilidad, integridad, profesionalismo y probidad.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. **Mantener altos estándares de seguridad operacional en actividades aéreas que se realicen en el territorio y espacio aéreo de responsabilidad de Chile y las que ejecutan usuarios nacionales en el extranjero.** Este objetivo tiene como finalidad disminuir la ocurrencia de incidentes y accidentes de aviación en las operaciones aéreas que se realicen en el territorio y espacio aéreo de responsabilidad de Chile y las que ejecutan usuarios nacionales en el extranjero.
2. **Mantener altos estándares de seguridad de aviación en el país.** Este objetivo tiene como finalidad salvaguardar la aviación civil contra actos de interferencia ilícita, teniendo presente la seguridad, la regulación y la eficiencia de los vuelos tanto nacionales como internacionales.
3. **Mantener altos estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad.** Este objetivo, tiene la finalidad de satisfacer los requerimientos de los usuarios del sistema aeronáutica nacional, con servicios de un nivel de excelencia y calidad.
4. **Desarrollar integralmente a las personas de la DGAC.** Este objetivo tiene como finalidad fortalecer el crecimiento personal y profesional de las personas a través de la evaluación de sus necesidades en materia de habilidades y capacidades, con el propósito de que éste utilice su máximo potencial, contribuyendo al cumplimiento de la misión y al desarrollo de la organización.

Productos Estratégicos:

1. **Servicios Aeroportuarios:** Son los servicios que se entregan en un aeropuerto o aeródromo. el personal del Servicio de Salvamento y Extinción de Incendios en Aeronaves (SSEI) y Servicios de Seguridad Aeroportuaria (AVSEC).
2. **Servicios de Navegación Aérea:** Son un conjunto de prestaciones que permiten a las aeronaves a operar. en el espacio Aéreo Controlado por Chile, y en el área de maniobras de aeropuertos y aeródromos, en forma coordinada y segura. Los servicios que prestan son de tránsito aéreo. de telecomunicaciones aeronáuticas, de ayuda a la navegación aérea y de información aeronáutica.
3. **Servicios de Seguridad Operacional:** Son otorgados normando, certificando y fiscalizando a empresas que realizan operaciones aéreas comerciales. a la aviación general, los centros de mantenimiento y la aeronavegabilidad de las aeronaves las condiciones psicofísicas, conocimientos teóricos y pericias del personal aeronáutico. los organismos nacionales de diseño y fabricación de productos y partes aeronáuticas. Los servicios asociados son certificaciones. fiscalizaciones, licencias, habilitaciones, prevención de accidentes. investigación de incidentes/accidentes de aviación y de tránsito aéreo e infracciones aeronáuticas.
4. **Servicios de Meteorología:** La finalidad del servicio meteorológico prescrito en el Anexo 3 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, consiste en contribuir a la seguridad, eficiencia y regularidad de la navegación aérea. Para ello se proporciona a los explotadores, miembros de las tripulaciones de vuelos, dependencias de los servicios de tránsito aéreo, y de los servicios de búsqueda y salvamento, administraciones aeroportuarias y demás interesados, la información meteorológica necesaria. Por supuesto, es esencial que entre los que proporcionan y los que utilizan la información meteorológica exista una estrecha coordinación.
5. **Normativa Aeronáutica y Meteorológica:** Este producto comprende el conjunto de reglamentos, normas, procedimientos y otros documentos que enmarcan el accionar técnico de la DGAC.

Clientes:

La Dirección General de Aeronáutica Civil, en su labor como Servicio Público se relaciona e interactúa con una gran cantidad de usuarios, que son los clientes y beneficiarios de nuestros productos. De acuerdo a sus características comunes, éstos se pueden clasificar en los siguientes grupos:

- Pilotos
- Empresas Aéreas Nacionales y Extranjeras
- Clubes Aéreos
- Pasajeros
- Tripulantes de cabina
- Centros de Instrucción Aeronáutica
- Centros de Mantenimiento Aeronáutico
- Organismos estatales
- Organismos internacionales
- Fuerzas Armadas, de Orden y de Seguridad Pública
- Universidades e Institutos profesionales

- Concesiones Aeroportuarias
- Empresas Privadas
- Público en general

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Los desafíos gubernamentales para la Dirección General de Aeronáutica Civil son:

- Mantener altos estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad, a objeto de satisfacer los requerimientos de los usuarios del sistema aeronáutico nacional, con servicios de un nivel de excelencia y calidad.
- Como también, tomar las medidas necesarias para desarrollar e implementar el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y el Convenio de Desempeño Colectivo del Ministerio de Defensa.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de II nivel Jerárquico adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Dirección General Aeronáutica Civil, son los siguientes:

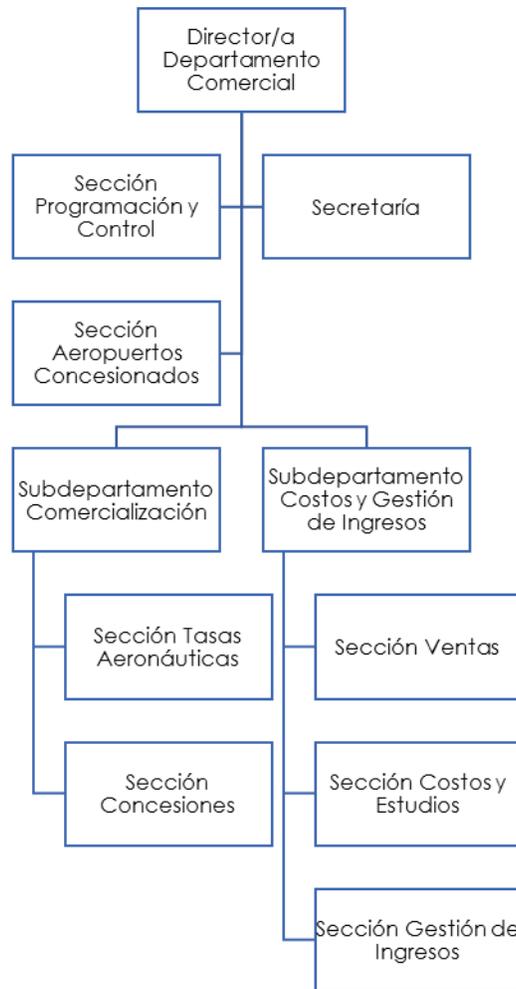
1. Director/a - Fiscal del Departamento Jurídico
2. Director/a del Departamento Secretaria General
3. Director/a del Departamento de Recursos Humanos
4. Director/a del Departamento de Prevención de Accidentes
5. Director/a del Departamento Finanzas
6. Director/a del Departamento Comercial
7. Director/a del Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
8. Director/a del Departamento de Aeródromos y Servicios Aeronáuticos
9. Director/a de la Dirección Meteorológica de Chile
10. Director/a del Departamento Logístico
11. Director/a del Departamento de Seguridad Operacional
12. Director/a del Departamento de Auditoría Interna

5. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



Organigrama del Departamento



El/La Director/a del Departamento debe interactuar en el ámbito interno, con la totalidad de los Departamentos del Servicio y con las Unidades Aeroportuarias. Destaca su relación con el área de Aeródromos y Servicios Aeronáuticos, Logística y Planificación, con el objetivo de coordinar las concesiones aeroportuarias, la valorización de servicios aeronáuticos y los Aeropuertos concesionados.

6. RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones del DFL N°1 (G) de 1997, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 31%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$3.666.000.- 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 31%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.186.043.-	\$987.673.-	\$4.173.716.-	\$3.450.471.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.874.474.-	\$1.511.087.-	\$6.385.561.-	\$5.119.687.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.007.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.125.875.-	\$969.021.-	\$4.094.896.-	\$3.389.780.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.948.444.-	\$1.224.018.-	\$5.172.462.-	\$4.219.506.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.666.000.-

***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 hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212). Asimismo, incluye una bonificación compensatoria por las deducciones de cotizaciones para pensiones y salud por el pago de la asignación de modernización.

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 Nº 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL Nº 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.