

**DIRECTOR/A NACIONAL
DIRECCION DE OBRAS PORTUARIAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I NIVEL JERARQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



A el/la Director/a Nacional de Obras Portuarias le corresponderá liderar y conducir integralmente la institución, con el propósito de garantizar la implementación de las políticas, planes e inversión en infraestructura del Servicio, necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo socioeconómico y cultural del país y su integración física nacional e internacional.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de Obras Portuarias le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar proyectos o planes de inversión de infraestructura portuaria, marítima, fluvial y lacustre incorporando los lineamientos estratégicos gubernamentales y ministeriales para la ejecución de los estudios, obras, conservación y explotación.
2. Gestionar los recursos públicos que aseguren la correcta, oportuna y eficiente ejecución de políticas y planes de inversión y las actividades que se lleven a efecto, para cumplir los objetivos del Servicio.
3. Articular redes entre el ámbito público y privado para lograr mayor eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos de la Dirección Nacional de Obras Portuarias.
4. Supervisar, fiscalizar y aprobar todos los proyectos de obras portuarias, marítimas, fluvial, lacustre y del dragado de los puertos y de las vías de navegación ejecutadas a nivel nacional, sean públicos o privados.
5. Motivar a los equipos bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de los objetivos planteados por el Servicio, procurando un óptimo clima organizacional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	19
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	282
Presupuesto que administra	M\$126.726.373

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-03-2023

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar la entrega de servicios de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre, gestionando eficaz y eficientemente los procesos asociados al ciclo de vida de los proyectos.	<p>1.1 Desarrollar proyectos de infraestructura portuaria pesquera artesanal, de infraestructura portuaria y naves para mejorar la conectividad y la Infraestructura portuaria de borde costero.</p> <p>1.2 Implementar metodologías para la mejora de los procesos asociados al ciclo de vida de los proyectos.</p>
2. Incorporar el enfoque de género en el quehacer institucional de manera transversal en todos los ámbitos de acción del Servicio.	<p>2.1 Incorporar el enfoque de género en el desarrollo de los proyectos de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre.</p> <p>2.2 Generar proyectos destinados a entregar condiciones espaciales, higiénicas y sanitarias adecuadas para potenciar el desarrollo y visibilización de las actividades económicas que realizan las mujeres de la pesca artesanal, favoreciendo su empoderamiento y autonomía.</p>
3. Fortalecer el vínculo con la ciudadanía para dar soluciones concretas e inclusivas a las necesidades de infraestructura portuaria que requiere la comunidad.	<p>3.1 Realizar actividades de participación ciudadana en etapas tempranas del ciclo de vida del proyecto, incorporando nuevas metodologías participativas enfocadas a la diversidad de personas que conforman el territorio.</p> <p>3.2 Fortalecer los procesos de participación ciudadana del Servicio, manteniendo una comunicación activa durante</p>

	todo el ciclo de vida del proyecto, con los/as beneficiarios/as.
4. Desarrollar los proyectos, considerando un enfoque de descentralización y sostenibilidad.	<p>4.1 Gestionar y desarrollar proyectos sostenibles, que se ejecuten en línea con los compromisos medioambientales, tanto normativos como internacionales, respetando el entorno y potenciando las dinámicas naturales y ecosistémicas, en un contexto de crisis climática global.</p> <p>4.2 Fortalecer la equidad territorial en el desarrollo de los proyectos y en la ejecución de la inversión pública, mediante instrumentos como el Anteproyecto Regional de Inversión, entre otros.</p>
5. Impulsar la transformación institucional para fomentar la excelencia, desarrollando la gestión del cargo a través de un estilo de liderazgo motivador y participativo, en un ambiente laboral sano, promoviendo las buenas prácticas laborales y la dignidad de las personas.	<p>5.1 Maximizar las potencialidades y competencias de sus integrantes, favoreciendo el desarrollo de las personas de su dependencia, promoviendo su crecimiento profesional y laboral.</p> <p>5.2 Fomentar la igualdad de género y la no discriminación, como base de un trato digno a las personas del equipo y a sus clientes.</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 **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.606.000.-** 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) **\$5.753.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.312.000.-

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.
Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

- 1.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de cinco años;
 - o
- 2.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 274 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

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.

Se requiere contar con experiencia en materias de gestión de proyectos y/o planificación, construcción y/o administración de obras de infraestructura portuaria, marítima, fluvial y/o lacustre, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en reglamentación de contratos de obras públicas y/o administración de cartera de proyectos**

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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.

*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.

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

Dotación Total 2023 (planta y contrata)	282
Presupuesto Anual	M\$126.726.373

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir al desarrollo socio-cultural, productivo y turístico de los territorios continentales e insulares, rurales y urbanos, a través de servicios de infraestructura de calidad en nuestras zonas costeras de mares, ríos y lagos, con una visión sostenible, participativa, equitativa, resiliente, inclusiva, siendo eficaces y

eficiente, con perspectiva de género, y adaptándose a un medioambiente cada vez más dinámico.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Entregar servicios de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre de calidad, de forma participativa, con enfoque de género, velando por el equilibrio entre el bienestar social, el cuidado del medioambiente y el crecimiento económico, considerando los efectos del cambio climático y la reducción del riesgo de desastres, aportando al desarrollo del territorio.

2. Realizar la conservación de la infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial, lacustre y terrestre que construye la Dirección de Obras Portuarias, siendo eficientes y con una visión sostenible.

3. Aplicar en el quehacer institucional, planes de acción para el enfoque regionalista y consolidación del conocimiento científico-técnico necesario para el mejoramiento de la gestión, los procesos y metodologías aplicables en la entrega de productos y servicios.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

- Autoridades Ministeriales, Directores/as Generales, Directores/as Nacionales, Secretarios/as Regionales Ministeriales y Directores/as Regionales
- Ministro de Obras Públicas y autoridades superiores del Ministerio de Obras Públicas
- Directores/as Regionales de Obras Portuarias
- Funcionarios de la Dirección de Obras Portuarias
- Asociaciones Gremiales

Clientes Externos:

- Pescadores artesanales
- Habitantes de las comunas aisladas beneficiadas
- Habitantes de las regiones beneficiadas
- Ministerios de Transporte, Economía, Vivienda, entre otros.
- Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante – DIRECTEMAR
- Gobiernos Regionales
- Gobiernos Locales
- Empresas Portuarias

Respecto a los beneficiarios, las relaciones se realizan según lo instruido en la Norma del MOP sobre participaciones ciudadanas y sus distintos mecanismos establecidos.

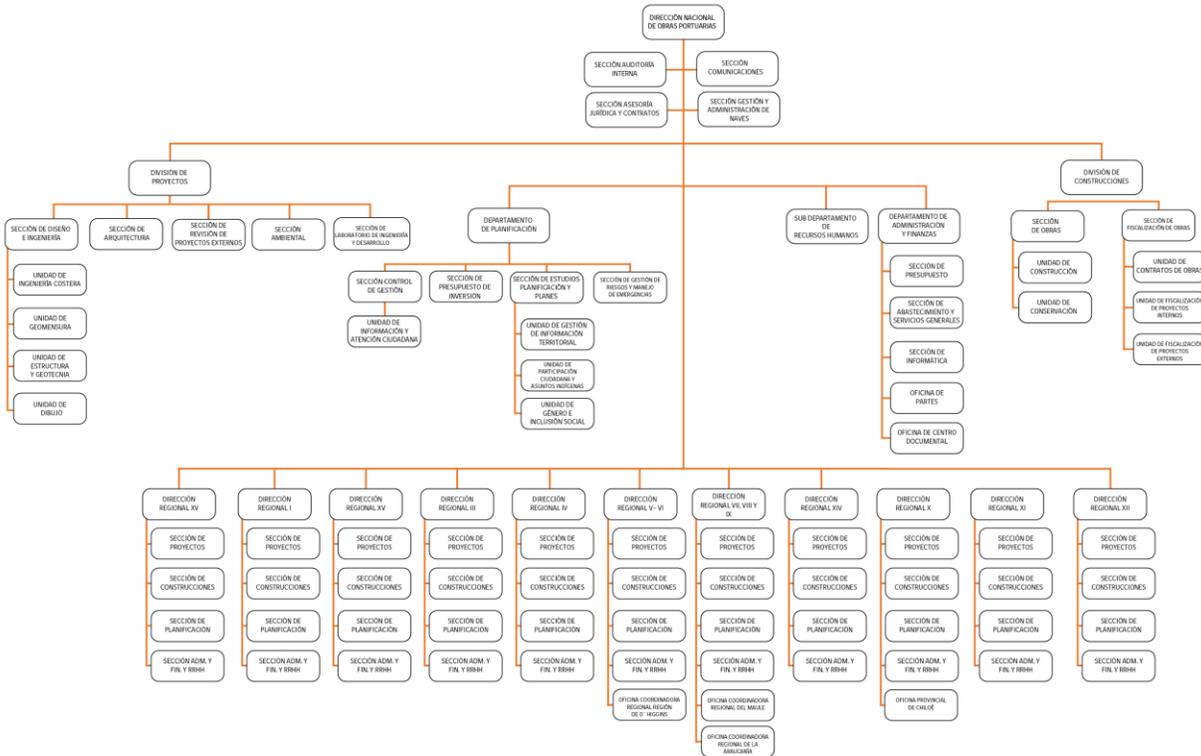
Respecto a las Municipalidades, DIRECTEMAR y Gobiernos Regionales, existen distintos mecanismos de relación, de los cuales se destacan la participación a través de la Comisiones Regionales de Uso del Borde Costero y reuniones unilaterales con las distintas autoridades.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Dirección de Obras Portuarias



Listado de cargos adscritos al Sistema Alta Dirección Pública

- Director/a Nacional
- Jefe/a de División de Proyectos
- Jefe/a de División Función Construcción

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.

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, 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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 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 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.

