

**DIRECTOR/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN AERÓDROMOS Y SERVICIOS AERONÁUTICOS
DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL - DGAC
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
ciudad de Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Directora/a del Departamento Aeródromos y Servicios Aeronáuticos le corresponde administrar las operaciones de los aeródromos públicos de dominio fiscal y asegurar el adecuado funcionamiento de los servicios aeronáuticos, además de certificar las ayudas a la navegación aérea e infraestructura de acuerdo a los parámetros establecidos.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-05-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada

*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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La misión de la Dirección General de Aeronáutica Civil es normar y fiscalizar la actividad aérea que se desarrolla dentro del espacio aéreo controlado por Chile y aquella que ejecutan en el extranjero empresas aéreas nacionales; desarrollar la infraestructura aeronáutica en el ámbito de su competencia; y prestar servicios de excelencia de navegación aérea, meteorología, aeroportuarios y seguridad operacional, con el propósito de garantizar la operación del Sistema Aeronáutico en forma segura y eficiente.

Los objetivos estratégicos institucionales son:

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, con la finalidad de disminuir la ocurrencia de incidentes y accidentes de aviación en las operaciones aéreas.
2. Mantener altos estándares de seguridad de aviación en el país, con la finalidad de salvaguardar la aviación civil contra actos de interferencia ilícita, teniendo presente la seguridad, la regularidad y la eficiencia de los vuelos, tanto nacionales como internacionales.
3. Mantener altos estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad, con la finalidad de satisfacer los requerimientos de los usuarios del sistema aeronáutico nacional, con servicios de un nivel de excelencia y calidad.
4. Desarrollar íntegramente a las personas de la DGAC, con la finalidad de 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 maximizar su potencial, contribuyendo al cumplimiento de la misión y al desarrollo de la organización.

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)

1. Normativa Aeronáutica y Meteorológica.

Comprende el conjunto de normas y reglamentos que enmarcan el accionar técnico y administrativo de la DGAC. Esta normativa tiene su origen en: las normas y recomendaciones emitidas por la Organización de Aviación Civil Internacional, las desarrolladas por la DGAC y las establecidas por el Estado de Chile. En base a esta normativa se regula y fiscaliza el accionar aéreo, aeroportuario, meteorológico y recursos humanos.

2. Servicios de Seguridad Operacional.

Los Servicios de Seguridad Operacional son otorgados a través de un proceso de vigilancia continua, a empresas que realizan operaciones aéreas comerciales, a la aviación general y centros de mantenimiento. Esto incluye a empresas que operan en Chile (nacionales y extranjeras); empresas chilenas y aeronaves de matrícula chilena que operan en el extranjero. Estos servicios incluyen actividades de capacitación, difusión y análisis de información, orientadas a la prevención de incidentes y accidentes de aviación.

3. Servicios Aeroportuarios.

Los Servicios Aeroportuarios implican la prestación de servicios de seguridad de aviación, con la finalidad de salvaguardar la aviación civil contra actos de interferencia ilícita, como de salvamento y extinción de incendios, a los pasajeros, la tripulación y aeronaves.

4. Servicios de Navegación Aérea.

Los servicios de Navegación Aérea, son un conjunto de prestaciones que permiten a las aeronaves 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.

5. Servicios de Meteorología.

Los servicios meteorológicos contribuyen a la seguridad y eficiencia de la navegación aérea nacional e internacional, proporcionando información meteorológica a las operaciones aéreas.

Clientes

1. Pilotos
2. Líneas Aéreas
3. Empresas Aéreas
4. Clubes Aéreos
5. Pasajeros
6. Tripulante de Cabina
7. Organismos Estatales
8. Universidades e Institutos Profesionales
9. Concesiones Aeroportuarias y Aeronáuticas

2.2 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 servicio de un nivel de excelencia y la 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.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) es un Servicio Público dependiente de la Comandancia en Jefe de la Fuerza Aérea de Chile, creado en el año 1930, cuya orgánica y funcionamiento están contenidos en la Ley N° 16.752, del año 1968.

Mediante los servicios que otorga en resguardo de la seguridad y la eficiencia de las operaciones aéreas, ha tomado un rol primordial como articulador del Sistema Aeronáutico Nacional, el cual se ha visto fuertemente impulsado por el crecimiento de la industria aeronáutica apoyada en gran parte por el aumento sostenido de las operaciones áreas –alrededor de 9,9% respecto del año 2018- y el apogeo del modelo de negocio Low Cost por parte de las líneas áreas, esto ha traído como consecuencia mayor interés de empresas y el público general que desea acceder a viajes nacionales o internacionales. Lo anterior, ha venido

acompañado por la necesidad constante de que el país cuente con una infraestructura aeroportuaria adecuada, facilitadora y más aún segura para los pasajeros, cuyo medio para implementarla a nivel nacional ha sido promovido por el Ministerio de Obras Públicas por medio de la Dirección de Aeropuertos a través del modelo de concesiones que rige actualmente.

Este modelo considera instancias de colaboración e intervención de diversos actores públicos y privados cuyo propósito es generar un modelo de negocio que le otorgue sustentabilidad a la actividad aérea nacional y por consiguiente aumente los ingresos económicos en estas materias para el país, por lo tanto, el rol de la DGAC es fundamental como ente normativo, fiscalizador y concededor del quehacer aeronáutico.

Finalmente, dadas las características geográficas del territorio nacional, la DGAC es quien debe garantizar la conectividad aérea del país, permitiendo que poblaciones aisladas puedan acceder a servicios básicos -como por ejemplo salud- y, que, en caso de situaciones imprevistas como desastres naturales, el Estado pueda seguir funcionando y procurando el bienestar de las personas.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) para el cumplimiento de su misión debe considerar diversas variables para un óptimo funcionamiento de la red aeroportuaria, la cual está conformada por 343 aeropuertos y aeródromos y 115 helipuertos distribuidos desde Arica a la Antártica, incluyendo territorios insulares, donde la DGAC administra directamente 102 de ellos (propiedad fiscal), en 41 con personal permanente y en 3 con prestación esporádica, donde se brindan servicios aeroportuarios y de navegación área, además de ejercer labores de fiscalización y control que se realizan en la totalidad de la Red Aeroportuaria Nacional.

Lo anterior causa que la Institución se caracterice por tener una dinámica organizacional versátil, pues debe estar continuamente adaptándose a los cambios emanados de presiones externas como el entorno político, grupos de interés y clientes, así como también internas de las asociaciones, colegios de funcionarios, entre otros.

Adicionalmente, la Autoridad Aeronáutica y por ende la DGAC, se encuentra en permanente supervisión y control desde la Organización Internacional de Aviación Civil (OACI), organismo de alcance mundial que emana directrices respecto a planes y proyectos, procedimientos, normativa, tecnología, que los Estados miembros deben implementar en los espacios aéreos de su control, las cuales evalúa mediante Auditorías como el Programa de Auditoría de Vigilancia de la Seguridad Operacional de la Aviación Civil (USOAP) y el Programa de Auditoría de Vigilancia de Seguridad de la Aviación Civil (USAP), donde se inspecciona el cumplimiento de estas recomendaciones y califica a cada país, algo sumamente trascendental para que los aeropuertos y aeródromos de Chile sigan manteniendo su atractivo para la industria aeronáutica.

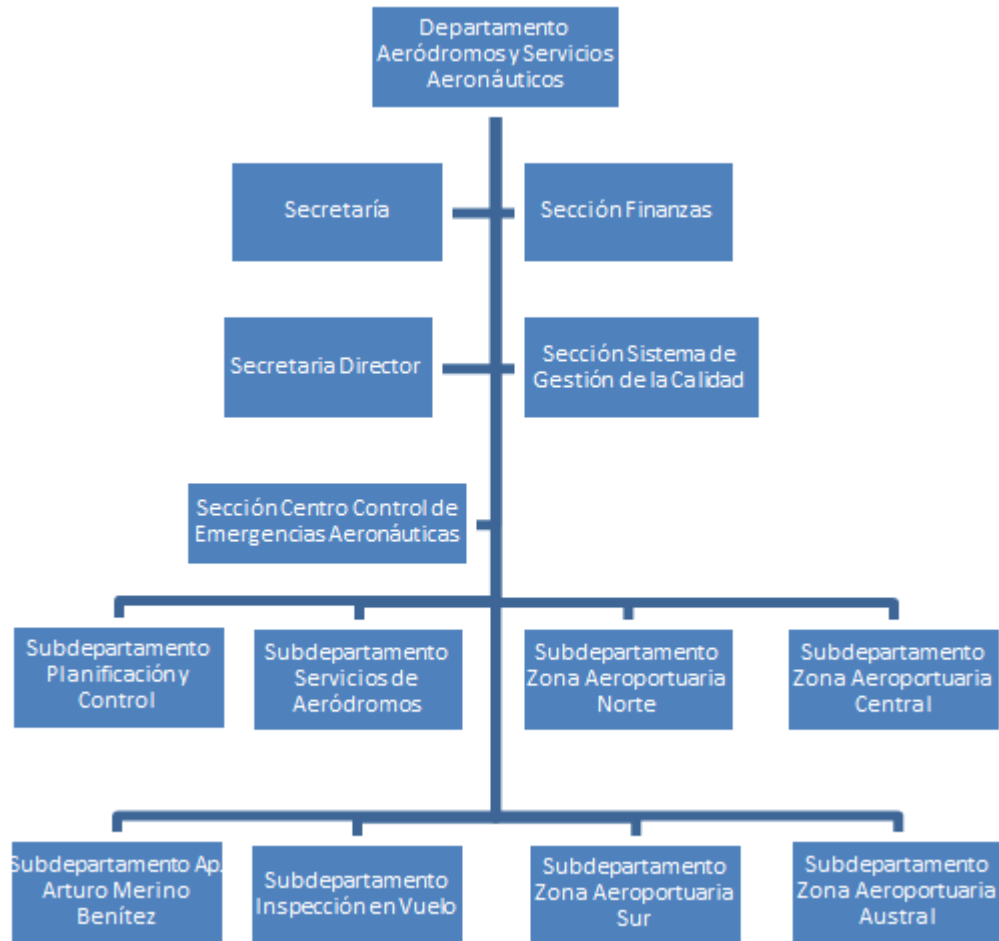
En consecuencia, la DGAC debe ser una organización altamente competente en la administración eficiente y eficaz de los recursos materiales, tecnológicos, financieros y humanos disponibles, y en el ejercicio de su rol permanente como líder propiciando la coordinación y comunicación con los actores que interactúan en el Sistema Aeronáutico Nacional, de tal modo que pueda satisfacer los requerimientos de sus clientes internos y externos pero, sin descuidar la razón de ser de la Institución que comprende la provisión de servicios aeroportuarios y de navegación aérea, de fiscalización y control, que garanticen operaciones áreas seguras en Chile.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

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 las Unidades Aeroportuarias. Destaca su relación con el área de Departamento de Planificación, el Departamento Logística, y el Departamento Recursos Humanos.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total	4.319
Dotación de Planta	1.228
Dotación a Contrata	3.091
Personal a Honorarios	14

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (Presupuesto 2019)

Presupuesto Corriente	M\$27.026.983
Presupuesto de Inversión	M\$201.212

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección General de Aeronáutica Civil, tiene una cobertura que va desde Arica a la Antártica, incluyendo los territorios insulares.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los siguientes cargos están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Función Departamento Finanzas,
- Director/a Función Departamento Prevención de Accidentes,
- Director/a Función Departamento Secretaria General,
- Director/a Función Departamento Seguridad Operacional,
- Director/a Función Departamento Auditoría Interna,
- Director/a Función Departamento Recursos Humanos,
- Director/a Función Departamento Jurídico,
- Director/a Función Departamento Comercial,
- Director/a Función Departamento Tecnología de Información,
- Director/a Función Dirección Meteorológica de Chile,
- Director/a Función Departamento Logística.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Departamento de Aeródromos y Servicios Aeronáuticos le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer políticas, definir objetivos funcionales y dirigir la elaboración de procedimientos e informes de su ámbito de acción, para contribuir a la planificación, toma de decisiones y control de las actividades institucionales.
2. Asesorar en la aprobación y calificación de los terrenos en los cuales se desee construir aeródromos civiles, y en la autorización de las construcciones que en estos terrenos deban realizarse. Asimismo, asesorar respecto de ampliaciones, modificaciones o mejoramientos.
3. Evaluar la gestión operativa, técnica y administrativa de los aeródromos.
4. Asesorar, de acuerdo a la normativa aeronáutica vigente, en la aprobación, construcción y calificación de aeródromos y helipuertos de uso público y privado.
5. Planificar y ejecutar inspecciones de los aeródromos a nivel nacional, supervisar el cumplimiento de políticas, y disponer soluciones para los requerimientos y necesidades de cada unidad.
6. Velar por el suministro de los servicios aeronáuticos, asegurando la mantención y desarrollo de sus capacidades, de acuerdo a la normativa vigente.
7. Asegurar la entrega del servicio de control del tránsito aéreo en el espacio aéreo nacional y espacio delegado, y la entrega de servicios de tránsito aéreo en los aeródromos públicos de dominio fiscal, municipal o particular, cuando la seguridad de vuelo así lo requiera.
8. Controlar el correcto funcionamiento de las ayudas a la navegación aérea y el funcionamiento técnico operativo de aeródromos, de las rutas y de las instalaciones terrestres aeronáuticas asociadas.

3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Incrementar los niveles de seguridad terrestre en las unidades de la red aeroportuaria nacional.	1.1 Diseñar e implementar un plan nacional de mejora de la seguridad terrestre, integrando a las distintas unidades que componen la red aeroportuaria. 1.2 Analizar y evaluar los resultados obtenidos en la implementación del plan nacional, identificando el incremento de los niveles de seguridad.
2. Implementar una estructura organizacional funcional con el objetivo de mantener altos estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad.	2.1 Diagnosticar, diseñar e implementar cambios en la estructura organizacional de acuerdo a los desafíos y objetivos del Servicio, evaluando los resultados en función de la programación definida.
3. Diseñar un sistema integral de control que permita evaluar la gestión de la red aeroportuaria nacional.	3.1 Identificar las áreas de mejora que permitan optimizar el control y evaluación de la gestión de la red aeroportuaria nacional. 3.2 Desarrollar e implementar un sistema integral de monitoreo, control y evaluación de la gestión de la red aeroportuaria nacional.
4. Potenciar el fortalecimiento de los estándares de desempeño de las personas en su área de trabajo, conforme a las directrices institucionales.	4.1 Ejecutar las acciones del Plan Estratégico de Gestión de Personas de sus colaboradores, según su competencia.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el 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>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> <p>Capacidad de reconocer y analizar las oportunidades y amenazas del entorno, así como las fortalezas y debilidades organizacionales, logrando identificar la mejor propuesta estratégica para la planificación de la gestión institucional y el seguimiento de ella.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración en organizaciones del rubro aeronáutico.</p> <p>Adicionalmente, se valorará experiencia en: Seguridad Operacional Prevención de Accidentes Navegación Aérea Meteorología Seguridad Terrestre</p> <p>Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos de similar complejidad, ya sea en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>10%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> <p>Capacidad para gestionar los recursos disponibles orientándose a resultados, de acuerdo a las definiciones estratégicas de la institución, velando por el cumplimiento de la normativa vigente que rige el actuar institucional.</p>	<p>15%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>15%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>15%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>20%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	2.949
Presupuesto que administra	M\$5.117.528

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Director/a del Departamento Aeródromos y Servicio Aeronáuticos tiene un equipo de trabajo compuesto por 9 Subdepartamentos:

- **Subdepartamento Planificación y Control**, se ocupa de controlar las actividades de los organismos dependientes del Departamento.
- **Subdepartamento Servicios de Aeródromos**, encargado principalmente de autorizar y habilitar los aeródromos del país, así como también fiscalizar los aeródromos privados y los aeródromos públicos de dominio particular.
- **Subdepartamento Servicios de Tránsito Aéreo**, se ocupa de administrar el espacio aéreo aplicando normas y procedimientos de navegación aérea. Instruir y calificar al personal especializado para suministrar servicio de control de tránsito aéreo, servicio de información de vuelo, servicio de alerta y servicio de información aeronáutica.
- **Subdepartamento Aeropuerto Arturo Merino Benítez**, proporcionar servicios de tránsito aéreo y servicios aeroportuarios para que el movimiento de aeronaves en tierra, y el tráfico de pasajeros, carga y correos se efectúen en forma segura y eficiente.
- **Subdepartamento Zona Aeroportuaria Norte**, materializar la gestión aeronáutica en el área comprendida entre los paralelos 18°21'00''S y 28°30'00''S, y materializar la administración de los recursos puestos a su disposición.
- **Subdepartamento Zona Aeroportuaria Central**, materializar la gestión aeronáutica en el área comprendida entre los paralelos 28°30'00''S y el 38°30'00''S, y materializar la administración de los recursos puestos a su disposición.
- **Subdepartamento Zona Aeroportuaria Sur**, materializar la gestión aeronáutica en el área comprendida entre los paralelos 38°30'00''S y 47°00'00''S, y materializar la administración de los recursos puestos a su disposición.
- **Subdepartamento Zona Aeroportuaria Austral**, materializar la gestión aeronáutica en el área comprendida entre los paralelos 47°00'00''S y hasta el Polo Sur, y materializar la administración de los recursos puestos a su disposición.
- **Subdepartamento Inspección en Vuelo**, inspeccionar y certificar el correcto funcionamiento de las ayudas a la navegación aérea, así como inspeccionar el estado técnico-operativo de los aeródromos, de las rutas y de las instalaciones terrestres asociadas.

Estos Subdepartamentos están conformados por técnicos, administrativos y profesionales.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Clientes Internos:

El cargo exige relacionarse en el ámbito interno, con la totalidad de los Departamentos de la Institución. Destaca su relación con el Departamento Logística, el Departamento Recursos Humanos y con el Departamento de Planificación.

Clientes Externos:

El Departamento Aeródromos y Servicios Aeronáuticos se relaciona en el ámbito externo, principalmente, con integrantes del Sistema Aeronáutico Nacional, tales como: Líneas áreas, organizaciones de aviación genera, la Fuerza Aérea de Chile, el Ministerio de Obras Públicas, el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, concesionarios y operadores aeronáuticos.

5.4 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 **\$3.786.000.-** 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.	\$3.297.554.-	\$1.022.242.-	\$4.319.796.-	\$ 3.562.904.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.045.080.-	\$1.563.975.-	\$6.609.055.-	\$5.267.328.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.131.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.235.281.-	\$1.002.937.-	\$4.238.218.-	\$3.500.089.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.086.639.-	\$1.266.858.-	\$5.353.497.-	\$4.358.855.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.786.000.-

***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.

5.5 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, deberán 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 N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 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.