

**JEFE/A DIVISIÓN DE INFRAESTRUCTURA AEROPORTUARIA
DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a División de Infraestructura Aeroportuaria le corresponderá liderar, coordinar, asegurar la proyección, programación, diseño, ejecución y control de todas las etapas asociadas a la gestión de proyectos de inversión en infraestructura aeroportuaria, tanto a nivel local – regional como nacional, velando por el cumplimiento del reglamento de contratación de obras públicas, reglamento de contratación de consultorías y la legislación vigente, con una mirada de largo y mediano plazo, enfocado en el desarrollo de capital humano y tecnológico de excelencia para el servicio.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

- a) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años
O alternativamente
- b) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

* Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882, DFL 276/2009

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-12- 2016

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Miguel Ángel Nacur

*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, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Proveer servicios de Infraestructura Aeroportuaria con visión de largo plazo, para el desarrollo económico, social y cultural del país.

Mejorar la conectividad nacional e internacional, a través de la provisión y mantención de la infraestructura aeroportuaria de los aeródromos y aeropuertos del país de uso público.

2.2 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Proveer servicios de Infraestructura Aeroportuaria para la conectividad – nacional e internacional-, la integración y la soberanía del territorio, incorporando procesos participativos, enfoque sustentable e innovación, contribuyendo al desarrollo económico, social y cultural del país.

Proyectos:

Robinson Crusoe.

Construcción Aeródromo de Peldehue.

Nuevo Aeropuerto para la Región de Coquimbo.

Anteproyectos Referenciales.

Puntos de Posada de Helicópteros.

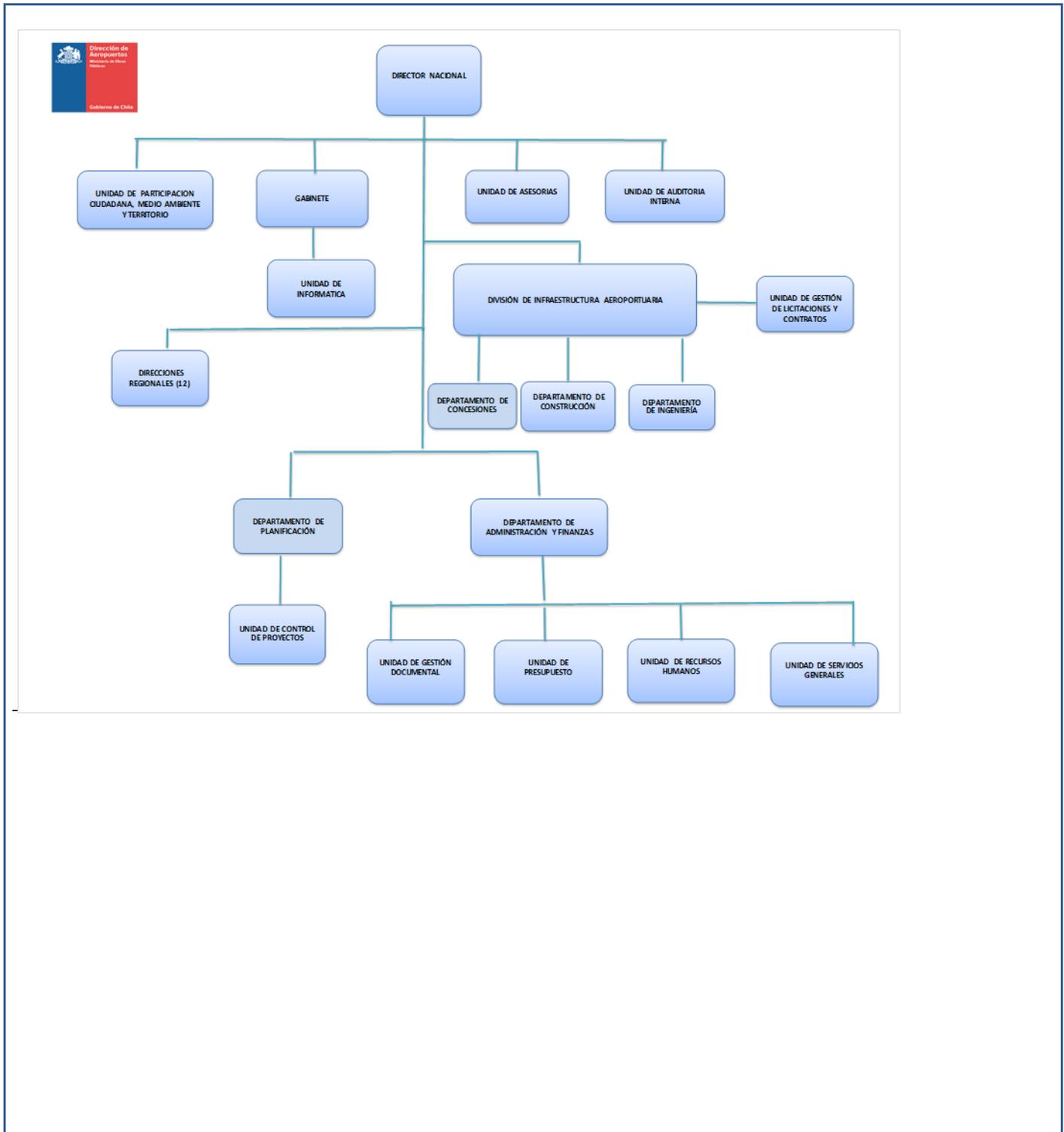
2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Aeropuertos es líder en gestión de infraestructura aeroportuaria, con reconocimiento nacional e internacional por la calidad, tecnología e innovación aplicada a sus proyectos y a la efectiva y oportuna satisfacción de las demandas de sus clientes y usuarios. Asimismo, propicia una efectiva coordinación y sinergia con las instituciones ligadas al sector, y un eficiente uso de los recursos públicos y privados.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Aeropuerto trabaja permanentemente en la búsqueda de estrategias organizacionales que permitan un mejoramiento continuo de la calidad de los procesos, a través de la incorporación de nuevas tecnologías, mejoramiento de procesos, incorporación de nuevos conocimientos que requiera el Servicio, promoviendo el fortalecimiento de las competencias técnicas de los funcionarios y funcionarias, enfocándose en el bienestar físico, psíquico y emocional de todos y todas los integrantes de la institución.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	175
Dotación de Planta	30
Dotación a Contrata	145
Personal a Honorarios	9

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	M\$ 5.750.646
Presupuesto de Inversión	M\$ 45.383.078

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Dirección Regional de Arica y Parinacota Dirección Regional de Tarapacá Dirección Regional de Antofagasta Dirección Regional de Atacama Dirección Regional de Isla de Pascua Dirección Regional Metropolitana Dirección Regional del Bio Bio Dirección Regional de la Araucanía Dirección Regional de los Ríos Dirección Regional de los Lagos Dirección Regional de Aysén Dirección Regional de Magallanes
--

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Director Nacional de Aeropuertos I Nivel Jefe División de Infraestructura Aeroportuaria II Nivel

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al asumir el cargo el Jefe/a de la División de Infraestructura Aeroportuaria de la Dirección de Aeropuertos, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones

1. Programar, dirigir, monitorear, supervisar y controlar el cumplimiento de diseños y ejecución de obras de construcción, conservación de infraestructura aeroportuaria, asegurando la eficacia y eficiencia en el gasto.
2. Proyectar a nivel de infraestructura vertical y horizontal la red aeroportuaria nacional.
3. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente y proponer mejoras que potencien el estudio, diseño, ejecución y control de obras de infraestructura aeroportuaria.
4. Gestionar contratos de consultorías y de obras velando por la utilización óptima de los recursos asignados.
5. Desarrollar las capacidades institucionales que permitan, el desarrollo interno de diseños para ejecución de obras.
6. Detectar necesidades de fondos y proponer su distribución para la ejecución de obras.
7. Asesorar técnicamente a las direcciones regionales.
8. Proponer un conjunto de medidas de mitigación de las obras de infraestructura aeroportuaria, tanto nuevas como de mejoramiento o reposición.
9. Desempeñar la subrogancia del/la director/a de aeropuertos.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.- Ejecutar en forma efectiva y eficiente el plan anual de inversiones aprobadas en la ley de presupuesto del año, los planes y programas aprobados por la dirección, con altos estándares de transparencia y calidad en la entrega de servicios a los usuarios, en un contexto de continua modernización de la gestión pública.</p> <p>2. Identificar, especificar y gestionar los proyectos de mantenimiento de la infraestructura aeroportuaria a nivel nacional, promoviendo la planificación oportuna de estas iniciativas, de modo de mantener dicha red operativa.</p>	<p>1.1 Cumplir con la programación de la ejecución presupuestaria, de manera que refleje un manejo eficiente del presupuesto.</p> <p>2.1 Ejecutar un programa para mejorar la oportunidad de intervención en el mejoramiento, mantención y conservación de la infraestructura aeroportuaria.</p> <p>2.2 Desarrollar el plan de anteproyectos referenciales para las concesiones aeroportuarias.</p>

<p>3. Optimizar la ejecución de los procesos de licitación de obras y consultorías.</p> <p>4. Promover la innovación en la gestión y ejecución de las obras.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un plan de acción para fortalecer la gestión de licitación a nivel nacional.</p> <p>4.1 Desarrollar una estrategia de innovación tecnológica, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los proyectos de inversión, a través de la aplicación de nuevas tecnologías del rubro.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 PÚBLICO¹

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 www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

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>10 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias de diseño, construcción y conservación de infraestructura pública aeroportuaria así como en gestión integrada de proyectos, de una envergadura consistente con las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejecución presupuestaria. - Sistemas de concesiones aeroportuarias. - Sistemas de control de obras. <p>Se valorará poseer 3 años en cargos de dirección de proyectos o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20%</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 o 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>20 %</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>10 %</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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15%</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	30
Presupuesto que administra	M\$ 45.000.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del jefe/a de División de Infraestructura Aeroportuaria está compuesto por las siguientes jefaturas y unidades de gestión que están bajo su dependencia.

Departamento de Construcción; compuesta por el staff de profesionales del rubro que brindan apoyo técnico a los proyectos y a las inspecciones fiscales de obras a nivel nacional.

Departamento de Ingeniería; compuesta por el staff de profesionales del rubro de Ingeniería que realizan los diseños de proyectos a ejecutar, desempeñándose como contraparte de estudios externos contratados para el diseño y como responsable de proyectos para aquellas ingenierías realizadas por profesionales del servicio.

Departamento de Concesiones Aeroportuarias: compuesta por el staff de profesionales del rubro, desempeñándose como contraparte de estudios externos contratados para el diseño de anteproyectos referenciales para la concesión de infraestructura aeroportuaria.

Unidad de Gestión de Licitaciones y Contratos; compuesta por el staff de profesionales del rubro, desempeñándose en los procesos licitatorios para gestionar los diferentes contratos de obra pública a nivel nacional.

Así también el/la Jefe/a División Infraestructura Aeroportuaria, integra un equipo de trabajo al interior de la dirección de aeropuertos que está compuesto por el Jefe/a Departamento de Planificación Estratégica y Control de Gestión, Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas; además de su relación con el gabinete de la jefatura superior.

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

Por el carácter de las funciones, se debe relacionar con todas los Departamentos y Unidades de la dirección, siendo sus principales clientes:

Jefe/a Superior del Servicio: Apoyar y asesorar en materias asociadas a Gestión Estratégica y Gestión de Proyectos, en los diferentes ámbitos de competencias del cargo.

Equipo Directivo (Directorio DAP): Apoyar y asesorar en materias asociadas a Gestión Estratégica y Gestión de Proyectos, en los diferentes ámbitos de competencias del cargo. Dar visibilidad respecto al estado de la Gestión del Servicio para la toma de decisiones estratégicas.

En forma externa al Servicio, se relaciona frecuentemente con:

Dirección de Contabilidad y Finanzas, en la implementación de las políticas públicas sectoriales de su competencia.

Dirección de Planeamiento, en materias de gestión administrativa general y presupuestaria, informando cuando se requiera respecto del avance de este tipo de gestión.

Fiscalía de Obras Públicas

Dirección General de Obras Públicas

Subsecretaría de Obras Públicas

Gabinete Ministro de Obras Públicas

En forma externa al MOP, se relaciona con:

Ministerio de Hacienda: asigna los presupuestos de inversión y operación, controla su ejecución, mide el cumplimiento de los indicadores de desempeño comprometidos por el Servicio, así como el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Ministerio de Desarrollo Social: Evalúa socialmente proyectos de inversión pública, con el objetivo de velar por una asignación eficiente de recursos, transparentar procesos, apoyar la toma de decisiones en materia de inversión y contribuir al bienestar de la comunidad.

Contraloría General de la República: fiscaliza el cumplimiento de normativa y procedimientos definidos para las instituciones del estado. Realiza seguimiento al cumplimiento de las instrucciones emanadas por este órgano contralor.

Dirección General de Aeronáutica Civil: opera como mandante natural de acuerdo a la normativa vigente y es la institución que solicita y luego opera la infraestructura que construye la Dirección de Aeropuertos.

Otras organizaciones Públicas y/o privadas tales como:

- Junta Aeronáutica Civil (JAC)
- Gobiernos Regionales.
- Consejos Regionales.
- Clubes Aéreos.
- Subsecretaría de Turismo.
- Subsecretarías del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- CONAF.
- ONEMI.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.142.000.-** 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 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.878.205.-	\$1.439.102.-	\$4.317.307.-	\$3.554.902.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.157.567.-	\$2.578.783.-	\$7.736.350.-	\$5.981.770.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.364.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.864.401.-	\$1.432.201.-	\$4.296.602.-	\$3.538.960.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.547.852.-	\$2.273.926.-	\$6.821.778.-	\$5.348.292.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.142.000.-

***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 un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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, 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 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.