

**JEFE/A DE DIVISIÓN EDIFICACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Jefe/a de División Edificación Pública de la Dirección de Arquitectura le corresponderá desarrollar en el ámbito técnico, reglamentario y administrativo la gestión de proyectos de edificación pública, de la puesta en valor del patrimonio y de la incorporación de arte en edificios y espacios públicos, mediante la definición e implementación de lineamientos que propendan al mejoramiento continuo de los productos estratégicos que desarrolla el Servicio a nivel nacional, a través de sus reparticiones regionales.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 277, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de proyectos en materias de infraestructura pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Administración de contratos infraestructura.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-09-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristián Pliscoff

*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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	37
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Edificación Pública le corresponderá:

1. Desarrollar en el ámbito técnico, reglamentario y administrativo la gestión de proyectos de edificación pública, de la puesta en valor del patrimonio y de la incorporación de arte en edificios y espacios públicos.
2. Definir e implementar lineamientos que propendan al mejoramiento continuo de los productos estratégicos que desarrolla el Servicio a nivel nacional, a través de sus reparticiones regionales.
3. Supervisar la gestión y ejecución de proyectos y sus contratos asociados, en función de los estándares de calidad comprometidos por el Servicio, implementando medidas de gestión para ello.
4. Dirigir la ejecución directa o a través de terceros de las consultorías y obras que en opinión de la Dirección Nacional deban ser asumidos por el nivel central.
5. Participar directamente o a través de los funcionarios de su dependencia en las instancias de evaluación, inspección, revisión, recepción, certificación y calificación contempladas en los reglamentos de trabajos de consultorías y ejecución de obras públicas.
6. Articular redes entre el ámbito público, privado y académico en materias que contribuyan a aumentar la eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos de la Dirección de Arquitectura.
7. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El cargo de Jefe/a de División Edificación Pública tiene a su cargo:

Supervisión directa de un equipo de 5 Jefes/as de Departamento; 2 Jefes/as de Unidad; 1 Secretaria y dependen indirectamente del cargo 37 funcionarios. El equipo de trabajo directo de el/la Jefe/a de División Edificación Pública está compuesto por:

• **Jefe/a de Departamento de Arquitectura:**

Cuya función es asesorar a la Dirección Nacional de Arquitectura y sus Direcciones regionales en materias técnicas de arquitectura que sean requeridas, a través del apoyo, seguimiento y control de los proyectos en sus distintas etapas, la generación de instrumentos e instructivos técnicos, y la

ejecución de líneas de acción para el mejoramiento de la gestión y la calidad de las obras de edificación pública.

- **Jefe/a de Departamento de Ingeniería y Construcción:**

Cuya función principal es asesorar a la Dirección Nacional de Arquitectura y Direcciones Regionales en materias técnicas de ingeniería que sean requeridas, a través de servicios de ingeniería concurrentes a la edificación pública en sus distintas etapas y la generación de instrumentos e instructivos técnicos en la materia, que definan los estándares de calidad de las obras de edificación pública.

- **Jefe/a de Departamento de Patrimonio:**

Cuya función principal es promover y gestionar la protección y recuperación del patrimonio arquitectónico (protegido o de reconocido valor) de inmuebles de propiedad estatal o de instituciones privadas sin fines de lucro, con el objeto de cautelar y conservar el patrimonio cultural arquitectónico en beneficio de la memoria histórica de la Nación.

- **Jefe/a de Departamento de Obras y Artes:**

Promocionar la incorporación de arte en edificios y espacios públicos, y asesorar técnicamente a la Comisión Nemesio Antúnez, de acuerdo a la normativa que faculta a la Dirección de Arquitectura como organismo técnico asesor de la misma (Ley 17. 236 y Decreto 915) y de acuerdo a lo establecido en convenios vigentes.

- **Jefe/a de Departamento de Construcción Sustentable:**

Cuya función principal es desarrollar, incorporar, coordinar y difundir estándares de eficiencia energética, confort ambiental y sustentabilidad en la gestión de la edificación pública y en los proyectos de edificios públicos que desarrolla el Servicio a nivel nacional, propendiendo al mejoramiento continuo de los niveles de eficiencia y a la capacitación de los profesionales e instituciones que intervienen en la gestión de la edificación pública.

- **Centro de Documentación Técnica:**

Cuya función principal es desarrollar las actividades de gestión de información especializada y de archivo técnico para la Dirección de Arquitectura Nivel Central, generando para ello instrumentos y prácticas de gestión documental orientadas al procesamiento y sistematización del conocimiento técnico producido por el Servicio, cuya custodia, administración y difusión se requiera, de acuerdo a los estándares de calidad definidos por el mismo.

- **Unidad de Gestión y Control de la Edificación:**

Cuya función principal es entregar Asesoría técnica y reglamentaria a Nivel Central y a regiones, en cuanto a la competencia y que hacer profesional de la División, vinculando el apoyo técnico y procedimientos reglamentarios en proyectos públicos (Consultorías de Diseño y de Contratos de obra). Coordinar los procesos de desarrollo de proyectos de diseño y obra, para una optimización de los recursos destinados a su ejecución principalmente de los profesionales. Apoyar en forma transversal la gestión de la División, facilitando esta coordinación de apoyo recíproco al Departamento Legal de la DA, Fiscalía, DGOP y otros servicios. Apoyo y gestión en el desarrollo de los proyectos prioritarios por su relevancia e impacto en el cumplimiento de metas.

- **Secretaría** cuya función es asistir administrativa y logísticamente la gestión de su jefatura, mediante la realización de las funciones propias de Secretaría y atender los requerimientos de la División para el óptimo funcionamiento del área.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS Y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

El cargo tiene relación con los clientes internos que corresponde a aquellos con los cuales trabaja diariamente en su gestión, éstos son:

- Ministro/a de Obras Públicas,
- Subsecretario/a de Obras Públicas
- Director/a General de Obras Públicas
- Jefes/as de Gabinete MOP
- Asesores/as MOP
- Dirección Nacional
- Divisiones y Unidades Asesoras
- Direcciones Regionales
- Servicios MOP
- Asociación de Funcionarios Anfuda
- Asociación de Funcionarios Anfuda

Clientes Externos

El cargo tiene como clientes externos a aquellos con los cuales debe relacionarse de forma habitual para obtener lineamientos y directrices para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Arquitectura, éstos son:

- Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez, entre otros).
- Comunidades organizadas.
- Organismos internacionales.
- Ciudadanía beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de edificación pública.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Asegurar el cumplimiento de los compromisos de inversión implementando sistemas de gestión de proyectos y fortaleciendo los equipos de trabajo del nivel central y regional.</p>	<p>1.1 Sistematizar la supervisión y gestión de las carteras de proyectos.</p> <p>1.2 Implementar un sistema de gestión de riesgos de manera colaborativa con las direcciones regionales.</p> <p>1.3 Supervisar y fomentar el uso de las herramientas técnicas de que dispone la Dirección por parte de las direcciones regionales.</p>
<p>2. Fortalecer la calidad de la edificación pública de manera de posicionar a la Dirección como la institución líder y referente a nivel nacional y regional.</p>	<p>2.1 Mejorar y complementar los lineamientos técnicos y estándares de calidad de la edificación pública desarrollada por el servicio.</p> <p>2.2 Implementar procesos de revisión de los proyectos a fin de optimizar las soluciones arquitectónicas y constructivas, aplicando criterios de calidad y asegurando el uso eficiente de los recursos fiscales.</p> <p>2.3 Mejorar los procesos de revisión y asesoría de especialidades que la división otorga a las direcciones regionales.</p> <p>2.4 Avanzar en la implementación de criterios de eficiencia energética y construcción sustentable.</p>
<p>3. Asegurar y ampliar la cartera de proyectos de edificación pública patrimonial.</p>	<p>3.1 Levantar y priorizar proyectos de edificación pública patrimonial.</p> <p>3.2 Elaborar programa de inversión en coordinación con otras unidades del estado.</p>
<p>4. Fortalecer cartera de obras de arte.</p>	<p>4.1 Levantar iniciativas con mandantes, en coordinación con las direcciones regionales.</p> <p>4.2 Mejorar los procesos de concurso y ejecución de obras de artes.</p>
<p>5. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia.</p>	<p>5.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la División en la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. 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.

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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total* (planta y contrata)	370
Dotación de Planta	23
Dotación a Contrata	343
Personal a Honorarios	30
Presupuesto Anual	\$40.412.828.000.-

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

En el ámbito de las políticas de Estado, provee y conserva edificación pública y obras de arte, restaura y promueve la protección del patrimonio arquitectónico de la nación, contribuyendo a la equidad en el desarrollo social, cultural y calidad de vida de las personas, a través de acciones realizadas por el MOP o por mandato de otras instituciones.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Contribuir al desarrollo humano, social y cultural, de comunidades y ciudades, mejorando la calidad de vida de las personas y la equidad a través de la provisión de servicios de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano.
2. Contribuir al resguardo medioambiental para el beneficio de las personas a través de la provisión de servicios de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano que cumplan con las políticas y normativas medioambientales.
3. Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos para la provisión de servicios con equidad de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano, mediante la generación e implementación de instrumentos, instructivos, procedimientos y estándares de Edificación Pública.

Productos Estratégicos

1. **Servicios de Edificación Pública:** corresponden a los edificios que construye el sector público y los programas y/o planes que se realizan para satisfacer las necesidades de la infraestructura de los diferentes sectores en que se organiza el Estado (tales como Sector Educación, Salud, Justicia, Gobierno Interior, Defensa y Seguridad, Cultura y Patrimonio Arquitectónico entre otros).
2. **Obras de Arte asociadas a la infraestructura pública:** Incorporar Obras de Arte en el ámbito de la plástica (proceso de gestión, convocatoria y ejecución de obras), a la edificación pública y obras de infraestructura, con el objeto de favorecer el ejercicio, práctica y difusión de las artes y del patrimonio cultural de la Nación (Ley 17.236).
3. **Servicios de Edificación Pública Patrimonial:** está orientado a cautelar y conservar el patrimonio cultural arquitectónico de valor excepcional del Estado en beneficio de la memoria histórica de la Nación y del desarrollo de las comunidades. La Dirección de Arquitectura como ente técnico tiene la misión de proteger, gestionar y poner en valor el patrimonio

arquitectónico de inmuebles de propiedad estatal o privada sin fines de lucro, estando o no protegidos legalmente mediante la ley de 17.288 de Monumentos Nacionales o el Art. N° 60 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

En la actualidad la Dirección administra 388 contratos correspondientes a diferentes intervenciones de diseño, construcción, reposición, ampliación, mejoramiento, restauración, reparación o conservación, con una inversión total de M\$255.354.417.- correspondiendo a encargos de mandantes M\$ 225.492.134.- (87%) y a iniciativas de inversión ejecutadas con el presupuesto sectorial del Ministerio de Obras Públicas M\$29.862.283(13%).

De manera coordinada con los sectores respectivos, se ejecutarán diseños y obras de infraestructura asociada al Programa de Gobierno, entre los que destacan hospitales y centros de salud primaria, centros culturales para jóvenes, jardines infantiles, casas de acogida para mujeres en situación de violencia intrafamiliar y centros para el adulto mayor, en conformidad a los requerimientos en materia de edificación derivados del plan de gobierno.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel

- Director Nacional

II Nivel

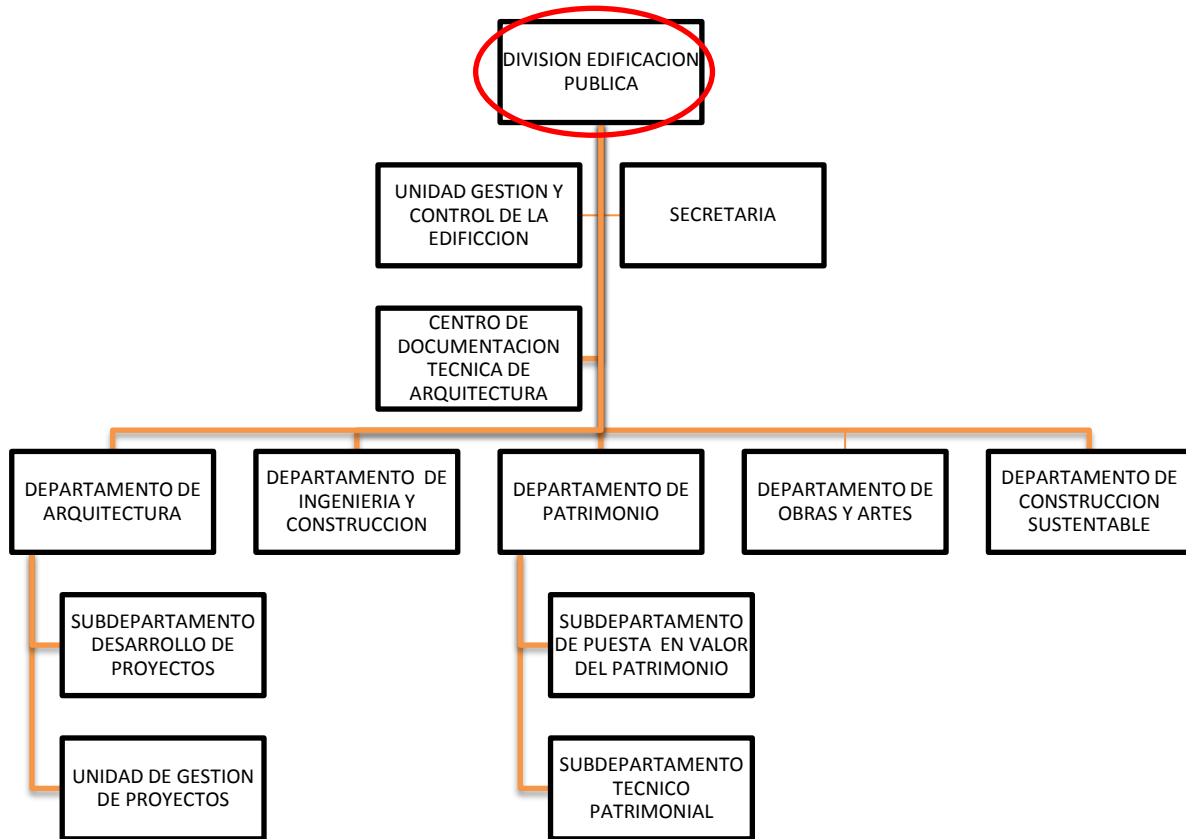
- Subdirector/a
- Jefe/a División Planificación y Coordinación
- Jefe/a Edificación Pública
- Jefe/a División Administración

5. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la División o Dpto. a cargo.



6. 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 **\$4.383.000.-** 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.	\$3.053.414.-	\$1.526.707.-	\$4.580.121.-	\$3.758.423.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.471.531.-	\$2.735.766.-	\$8.207.297.-	\$6.338.776.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.619.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.038.770.-	\$1.519.385.-	\$4.558.155.-	\$3.741.510.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.824.700.-	\$2.412.350.-	\$7.237.050.-	\$5.666.735.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.383.000.-

***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.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley 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.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.