

**SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN Y DESARROLLO  
DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
II NIVEL**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al/A la Subdirector/a de Gestión y Desarrollo le corresponderá organizar y dirigir las unidades transversales de apoyo a los procesos de prefactibilidad, factibilidad, diseño, construcción, explotación y conservación de infraestructura hidráulica del Servicio sobre la base de las instrucciones generales, objetivos, políticas y planes de acción que fije el Director Nacional de Obras Hidráulicas, de modo de poder alcanzar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Dirección.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

- a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o alternativamente
- b) 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° 279 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-06-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian 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: 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

La Misión de la Dirección de Obras Hidráulicas (DOH) es proveer y gestionar obras y servicios de Infraestructura Hidráulica que contribuyan a la provisión de los recursos hídricos y a la protección del territorio y de las personas, con eficiencia en el uso de los recursos y la participación de la ciudadanía en las distintas etapas de los proyectos, para contribuir al desarrollo sustentable del país.

La Dirección de Obras Hidráulicas es un Servicio ejecutor encargado de gestionar el diseño, construcción, mantenimiento y traspaso de los servicios de infraestructura hidráulica del país. Dentro de sus objetivos principales destaca potenciar el desarrollo económico, productivo y social de País, así como mantener y explotar la infraestructura hidráulica con el propósito de conservar los niveles de servicio.

Lo anterior se enmarca dentro de la "Estrategia del Recurso Hídrico Nacional", que se traduce en la provisión de servicios de infraestructura hidráulica que considere los efectos del cambio climático, que responda a las necesidades de manera oportuna y confiable, contribuyendo al bienestar de la población, fortaleciendo a las organizaciones comunitarias que interactúan desde la planificación al mantenimiento de las obras de infraestructura pública. Todo ello, en cumplimiento de las normas y políticas medioambientales, que permitan un desarrollo sustentable en la provisión de la infraestructura hidráulica.

También vela por el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, implementando planes y medidas para el resguardo y desarrollo del recurso hídrico en zonas de sequía, así como propender a la agilización de trámite legislativos necesarios, tales como el proyecto de ley de servicios sanitarios rurales y a la modificación del DFL N°1.123 que establece normas sobre la ejecución de obra de riego realizadas por el Estado.

La Dirección de Obras Hidráulicas tiene a su cargo, entre otras, las siguientes áreas y/o funciones:

- Agua Potable Rural: Sistema que permite dotar de este elemento a las comunidades rurales concentradas, semiconcentradas, y dispersas con soluciones de sistemas básicos. Además de brindar apoyo administrativo y técnico para las comunidades rurales.
- Obras de Drenaje de Aguas Lluvias: Tiene a su cargo la planificación, estudio, construcción, reparación, mantención y mejoramiento de la red primaria de sistemas de evacuación y drenaje de aguas lluvias.
- Obras de Manejo de Cauces: La Ley Orgánica del MOP, D.F.L. N°850 del año 1997, señala dentro de las competencias de la DGOP, el "estudio, proyección, construcción y conservación de las obras de defensa de terrenos y poblaciones contra crecidas de corrientes de agua y regularización de las riberas y cauces de los ríos, lagunas y esteros...", facultades actualmente delegadas en la Dirección de Obras Hidráulicas.
- Obras de Riego: Construcción de nuevos embalses así como también la supervisión de estos; construcción de nuevos canales de regadío y entubamiento; mejoramiento de canales y obras de arte, la construcción de pozos, entre otros. Asimismo, los Estudios, proyección, construcción y conservación de planes de pequeños embalses y apoyo técnicos y

administrativos a las comunidades usuarias para su gestión.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El Ministerio de Obras Públicas busca contribuir a la construcción de un país integrado, inclusivo y desarrollado, a través de los estándares de servicio y calidad, eficiencia, sustentabilidad y transparencia con que provee las obras y servicios de infraestructura y cautela el equilibrio hídrico que el país requiere, articulando los esfuerzos públicos y privados, mediante un proceso de planificación territorial participativo, orientado a las necesidades de la ciudadanía, con personal calificado y comprometido, en un clima que promueve la excelencia, el trabajo en equipo, el desarrollo personal e institucional y la innovación.

- Inversiones significativas en sistema de agua potable rural, incluyendo las localidades de poblamiento disperso del mundo rural, la que deben tener acceso a agua potable de calidad y con seguridad de servicio. También establecer nuevos sistemas de agua potable rural e implementar nuevas tecnologías para sistemas simplificados en localidades semi concentradas y dispersas, asegurando abastecimiento seguro y adecuado.
- Regular los servicios sanitarios en áreas rurales, que incluye el saneamiento gestionado por cooperativas y comités y, en casos fundados, por otras personas.
- Desarrollo de Grandes y Pequeños Embalses y Rehabilitación de Tranques, promoviendo la eficiencia, ahorro y buen uso del agua, modernizando los sistemas de riego y también potenciando de usos múltiples, incorporando criterios ambientales. También es relevante identificar fuentes de recursos hídricos nuevas y existentes por los actores en el territorio y fortalecer las organizaciones de usuarios.
- En relación a la Evacuación de Aguas Lluvia, el desafío es contar con ciudades amables, dotadas de infraestructura orientada a la protección de la población, ante eventos climáticos extremos. En el Manejo y Control Aluvional, se debe continuar con el desarrollo de Planes de Manejo de Cauces y Estudios de riesgos aluvionales, que permitan a través del desarrollo de obras y la identificación de zonas de riesgos controlar eventos que puedan poner en riesgo a las personas, viviendas, infraestructura o terrenos.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

La Dirección de Obras Hidráulicas tiene como misión proveer y gestionar obras y servicios de Infraestructura Hidráulica que contribuyan a la provisión de los recursos hídricos y a la protección del territorio y de las personas, con eficiencia en el uso de los recursos y la participación de la ciudadanía en las distintas etapas de los proyectos, para contribuir al desarrollo sustentable del país.

**2.4**  
**CONTEXTO INTERNO**  
**DEL SERVICIO**

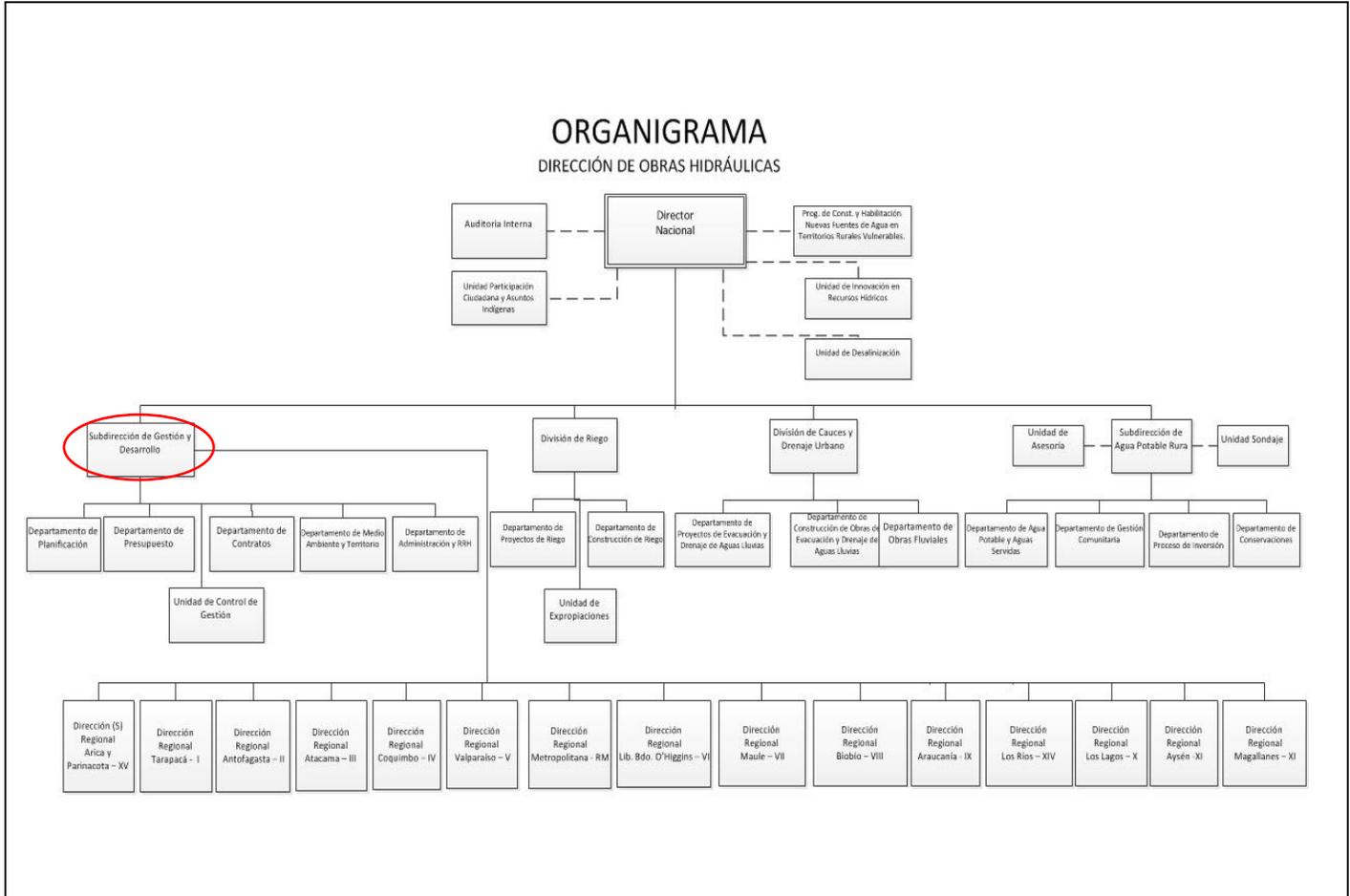
La Dirección de Obras Hidráulicas es un servicio centralizado dependiente de la Dirección General de Obras Públicas, que tiene como misión planificar, proyectar, construir, conservar y operar obras hidráulicas que permitan el uso y/o control del agua, incorporando la participación de la ciudadanía en las distintas etapas del desarrollo de los proyectos, con el propósito de contribuir al desarrollo sustentable del país. Es la organización más importante del Estado en materia de desarrollo de obras de infraestructura hidráulica, la que para el presente año cuenta con una inversión aproximada de 350 millones de dólares.

Los productos que la Dirección entrega son:

- Infraestructura de regadío, que permita disponer del recurso hídrico, para incorporar nuevas áreas de riego y/o aumentar la seguridad de riego, de las superficies actualmente regadas, incrementando así el potencial productivo del sector.
- Infraestructura de red primaria y disposición final, para la evacuación y drenaje de aguas lluvias a las áreas urbanas, con el fin de disminuir los daños provocados en ellas.
- Infraestructura para proteger las riberas de cauces naturales, contra crecidas y para contrarrestar los efectos de los procesos aluvionales, en beneficio de la ciudadanía.

Infraestructura para el abastecimiento de agua potable y soluciones sanitarias a las localidades rurales concentradas y semiconcentradas, con el fin de contribuir al incremento de la calidad de vida, mediante el mejoramiento de las condiciones sanitarias de este sector.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>621</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>38</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>454</b>
<b>Dotación Código del Trabajo</b>	<b>60</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>69</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$22.477.889.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$233.445.399.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Dirección de Obras Hidráulicas cuenta con presencia a nivel nacional a través de 15 Direcciones Regionales.

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

Pertencen al sistema de Alta Dirección Pública lo siguientes cargos de la Dirección de Obras Hidráulicas:

I Nivel:  
Director Nacional de Obras Hidráulicas

II Nivel:  
Subdirector/a Función Gestión y Desarrollo  
Jefe/a División Función Riego

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo el/la Subdirector/a de Gestión y Desarrollo de la Dirección de Obras Hidráulicas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el seguimiento de la ejecución presupuestaria, tanto a nivel central como regional.
2. Dirigir la planificación y verificar que las políticas definidas por la autoridad se traspasen a los procesos de planificación.
3. Liderar la obtención del presupuesto.
4. Definir políticas de distribución de recursos humanos y físicos a nivel nacional y supervisar su aplicación, de manera de hacerlo compatible con las necesidades del Servicio.
5. Liderar la unidad de medio ambiente y territorio, verificando que se cumplan las políticas de normativas ambientales y de participación ciudadana en los proyectos de la Dirección.
6. Definir procedimientos en los manejos de contratos, supervisando que se cumpla la normativa vigente.
7. Establecer políticas, acciones y procedimientos para el mejoramiento continuo de la gestión y la mantención de un adecuado clima laboral, así como también definir junto a la autoridad y directivos los indicadores de gestión, controlar su seguimiento y realizar acciones para su concreción.
8. Dirigir la implementación del sistema de gestión de calidad del servicio.
9. Organizar el seguimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asegurar y administrar de manera eficiente el presupuesto asignado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio.	<p>1.1 Implementar un Plan de Inversiones para los próximos 5 años.</p> <p>1.2 Monitorear de manera permanente el sistema de gestión presupuestaria, aplicando medidas preventivas y correctivas cuando la situación lo amerite.</p>
2. Velar por el cumplimiento de las normativas medioambientales vinculados a los proyectos del Servicio.	2.1 Diseñar e implementar estándares de gestión que permitan un seguimiento integral de los aspectos medioambientales de los proyectos.

3. Desarrollar estrategias que favorezcan el cumplimiento de los indicadores de gestión del Servicio.	3.1 Fortalecer las medidas de seguimiento y monitoreo de los indicadores de gestión. 3.2 Diseñar e Implementar Políticas de Gestión de Personas y Recursos Físicos.
4. Mejorar los índices de liquidación y calificación de contratos	4.1 Elaborar y gestionar un plan de liquidación de contratos.
5. Regularizar los traspasos de las obras de riego ejecutadas por el Estado.	5.1 Implementar un Plan de Traspasos de Obras para los próximos 5 años.

## 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 PÚBLICO<sup>1</sup>**

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.

<sup>1</sup> 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><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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>	15%
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable poseer experiencia en cargos gerenciales en materias financieras y de gestión de personas en instituciones públicas o privadas de similar complejidad, que desarrollen proyectos de infraestructura pública.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: -Administración y Control de Gestión -Procesos de Inversión Pública -Compras y Contrataciones</p> <p>Se valorará poseer 3 años en cargos de dirección o jefatura en organizaciones públicas o privadas relacionadas con la materia.</p>	15%
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> 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>	20%
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> 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>	10%
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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>	15%
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> 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>	15%
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> 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>	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	140
<b>Presupuesto que administra</b>	\$22.477.889.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Subdirector/a de Gestión y Desarrollo es de carácter multidisciplinario, con contacto directo con 7 personas e indirectamente a través de los diferentes departamentos y unidades de la Dirección de Obras Hidráulicas de su dependencia, con 148 funcionarios/as en total.

Los cargos que se relacionan directamente con el Subdirector/a son:

- **Jefe Departamento de Administración y Gestión de Personas** cuyo producto principal es gestionar el ciclo de vida laboral (desde selección y reclutamiento hasta programa de desvinculación) y entregar soporte de servicios para la gestión institucional.
- **Jefe Departamento de Planificación** cuyo producto principal es la gestión y seguimiento del plan de inversión a nivel nacional.
- **Jefe Departamento de Contratos** cuyo producto principal es la gestión documental de los contratos, licitaciones, adjudicaciones y liquidaciones de ellos.
- **Jefe Departamento de Medio Ambiente y Territorio** cuyo producto principal es supervisar y controlar la correcta incorporación de la variable ambiental y de participación ciudadana al ciclo de vida de los proyectos de inversión.
- **Jefe Departamento de Presupuestos** cuyo producto principal es administrar el presupuesto anual, su ejecución, sus modificaciones y análisis financiero.
- **Jefe Unidad de Control de Gestión** cuyo producto principal es generar información relevante a través de la coordinación y seguimiento de las herramientas de gestión implementadas en el Servicio.

A nivel regional supervisa a los Directores/as Regionales, de cada una de las regiones del país.

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

El/La Subdirector/a de Gestión y Desarrollo se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Jefes/as de División del Servicio, que son sus pares y Directores/as Regionales y Jefes de Departamento de su Subdirección, que son subordinados y a quienes, como a sus pares, debe apoyar y supervisar en su gestión, a través de las herramientas que le entrega su posición en la organización.
- Asociaciones de Funcionarios, con las que debe lograr acuerdos en torno a los requerimientos de los funcionarios. Por el carácter de las funciones, se debe relacionar con todas los Departamentos y Unidades de la dirección, siendo sus principales clientes:

Otros organismos públicos y privados relacionados con la provisión de infraestructura pública y que tienen vinculación con el/La Subdirector/a de Gestión y Desarrollo son:

- Autoridades Ministeriales: Ministro/a y Subsecretario/a y Director General de Obras Públicas, con quienes tiene un rol de subordinado y coordinará acciones relacionadas con la gestión del Servicio.
- Jefes/as de Gabinete Ministro y Subsecretario y Dirección General de Obras Públicas, quienes le transmitirán necesidades de gestión del Servicio.
- Secretarios/as Regionales Ministeriales, con quienes se realizan labores de coordinación de eventos en las regiones como de gestión de recursos para las mismas.
- Ministerios de Vivienda y Urbanismo y Agricultura, carteras con las que la Dirección debe interactuar por realizar acciones en territorios, por lo que debe actuar en un rol de colaboración y coordinación.
- Ministerios de Desarrollo Social, en todo lo relativo al funcionamiento del Sistema Nacional de Inversiones.
- Gobiernos Regionales y Municipalidades, con quienes también se debe interactuar por realizar acciones en territorios.
- Ministerio de Bienes Nacionales, cartera con la que debe llevar una relación de aporte y solicitud de información relativa a terrenos que sean necesarios o prescindibles para la Dirección.
- Contraloría General de la República, institución con la que debe relacionarse para la gestión de documentación contractual de obras y estudios y por la fiscalización de la que es objeto la Dirección.
- Ministerio de Hacienda – Dirección de Presupuestos, institución con la que deberá gestionar recursos para la Dirección.
- Senadores/as y Diputados/as, a quienes deberá atender y entregar la información que soliciten por los mecanismos establecidos.
- Cámara de la Construcción, Asociación de Consultores y Empresas Sanitarias, entidades que agrupan a prestadores de servicios de la Dirección y quienes son los que ejecutan los estudios y obras que conforman el objetivo

estratégico del Servicio.

- Empresas del Sector Eléctrico, algunas de las cuales comparten obras en explotación con la Dirección y con las que deberá relacionarse, especialmente para garantizar el buen uso de ellas y del recurso hídrico involucrado.
- Asociaciones de Regantes a quienes deberá garantizar la satisfacción en la entrega de información relativa a las obras en ejecución y el traspaso de las mismas.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.684.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.097.768.-	\$1.858.661.-	\$4.956.429.-	\$4.022.334.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.572.328.-	\$3.343.397.-	\$8.915.725.-	\$6.753.350.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.933.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.082.771.-	\$1.849.663.-	\$4.932.434.-	\$4.005.634.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.910.388.-	\$2.946.233.-	\$7.856.621.-	\$6.040.868.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.684.000.-</b>

\***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.

## 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.