

**JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN: PARQUES Y JARDINES
PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a de División Parques y Jardines del Parque Metropolitano de Santiago le corresponde velar por la mantención, protección, conservación y desarrollo de la masa forestal y de jardines y viveros del Cerro San Cristóbal y los parques urbanos administrados por él, que permitan la óptima provisión de áreas verdes de calidad, atractivas y de integración para la población, basado en criterios de sustentabilidad e inclusión social.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de ingeniero agrónomo o ingeniero forestal otorgado por una universidad o instituto profesional del estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N°16 de la Ley N°19.179 del 26 de Noviembre de 1992 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Somos un Servicio Público que aporta a la felicidad de las personas a través de parques urbanos de alto estándar, brindando un lugar para el esparcimiento, cultura, deporte y educación medioambiental, permitiendo la conexión de las personas con la Naturaleza así como la integración social en un entorno seguro y cordial.

Objetivos Estratégicos institucionales,

1. Promover un modelo de gestión innovador tendiente a incrementar los recursos y la sustentabilidad en el tiempo, mediante la mantención y desarrollo de la flora y fauna existente en el Parque Metropolitano de Santiago y los Parques Urbanos que administra.
2. Desarrollar programas de protección y conservación de especies, tanto nativas como exóticas, y generar acciones estratégicas enfocadas a la educación en el cuidado del medio ambiente.
3. Mejorar y desarrollar nuestros parques como espacios urbanos únicos, generando oportunidades de esparcimiento y recreación así como programas de cultura, arte y deporte.
4. Incrementar el número de usuarios, promover la integración social y la igualdad de oportunidades, manteniendo una adecuada red de información hacia los ciudadanos.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

1. Áreas Verdes y Medio Ambiente: Abarcan la totalidad de las áreas verdes que se encuentran al interior del Parque Metropolitano de Santiago, incluyendo el Centro de educación Ambiental Bosque Santiago (737 hás) y las áreas verdes que administra Parques Urbanos (284 hás). El Parque Metropolitano de Santiago, administra y protege estas áreas en donde se procura brindar actividades culturales y de entretenimiento para los sectores desfavorecidos.
2. Zoológico: Propende a la conservación y preservación de fauna nativa y exótica, a la educación y a la entretenimiento de sus usuarios/as
3. Diversión y Esparcimiento: Brindar entretenimiento y esparcimiento a nuestros usuarios/as a través la una variada oferta programática e infraestructura.
4. Educación Medio Ambiental: Consiste en desarrollar Programas Educativos sobre flora y fauna nativa, contaminación y valores éticos de la cultura ambiental
5. Cultura y Artes: Consiste en actividades y programación artístico-culturales destinadas al público en general.

Clientes Institucionales

1. Entidades Educativas de todo el país
2. Agrupaciones
3. Público en General

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Parque Metropolitano de Santiago deberá asumir los siguientes desafíos:

- Incrementar la superficie de áreas verdes por habitante, por medio de una gestión eficiente y eficaz de la red de parques urbanos de la Región Metropolitana para generar un impacto positivo en la calidad de vida de la ciudadanía.
- Participar en el trabajo de definición de una nueva institucionalidad en el MINVU para la administración y mantención de parques urbanos, tanto en la Región Metropolitana como en el resto del país.
- Impulsar la consecución de proyectos emblemáticos en el Parque, como lo son el Ecoparque, teleférico y funicular, estableciendo alianzas público – privadas que potencien una gestión integral y de alta rentabilidad social.
- Generar y potenciar alianzas estratégicas con actores públicos y privados, en apoyo a procesos de mejora continua en la red de parques urbanos de la Región Metropolitana.
- Generar e implementar propuestas innovadoras y eficientes, respecto de recursos naturales limitados, como lo es el agua y sus sistemas de riego.
- Posicionar al Parque Metropolitano de Santiago en aquellas comunas colindantes a éste y con menor áreas verdes, como una respuesta cierta a sus demandas por mejores y mayores parques urbanos u espacios públicos que mejoren su calidad de vida.
- Impulsar y gestionar la renovación del Zoológico Nacional. Ampliación Zoológico Nacional (Etapa 1, Parque Metropolitano).
- Gestionar los proyectos de Infraestructura básica (conservación Redes Hídricas y Alcantarillado; conservación Redes Eléctricas y Luminarias; Conservación y Mejoramiento Instalaciones Operativas, etc.).

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Parque Metropolitano de Santiago es un servicio público de la Administración Central del Estado, dependiente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con personalidad jurídica de derecho público.

Su presupuesto está asignado en la Ley de Presupuestos del Sector Público y la administración de éste ha sido delegada en el Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, como asimismo, la representación legal judicial y extrajudicial del Servicio.

El inmueble en el cual está emplazado el Parque Metropolitano de Santiago pertenece en dominio al Servicio de Vivienda y Urbanismo de la Región Metropolitana. Está conformado por el Cerro San Cristóbal, sector Tupahue, Cerro Chacarillas, Cerro Los Gemelos, sector lo Saldes, sector La Pirámide y sector Bosque Santiago, con una extensión de 737 hectáreas aproximadamente. El Parque está emplazado en 4 comunas: Providencia, Recoleta, Huechuraba y Vitacura.

Además de la mantención y desarrollo de esta gran área verde, el Parque Metropolitano está encargado de administrar otros 22 grandes parques dentro de la ciudad (Programa Parque Urbanos); entregar conocimientos medioambientales, con el objeto de desarrollar una creciente conciencia

ambiental que ayude en el futuro a tener una mejor calidad de vida, transformándose así en la gran sala de clases de educación ambiental, al aire libre.

En su contexto externo, se relaciona principalmente con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, la Contraloría General de la República, los Tribunales de Justicia, el SERVIU Metropolitano, la SEREMI Región Metropolitana y otros servicios públicos tales como CONAF - Corporación Nacional Forestal, SAG - Servicio Agrícola Ganadero, Municipalidades, entre otros.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El contexto interno del servicio considera los siguientes aspectos:

- Lineamientos institucionales.
- Una constante comunicación y apoyo institucional desde la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.
- Un modelo de monitoreo y control de gestión que permita levantar alertas y tomar acciones para corregir desviaciones.
- Un presupuesto que permita cumplir con los compromisos programáticos de cada año.
- Una dotación que se ajuste en cantidad y competencias para dar cumplimiento a los desafíos y metas.

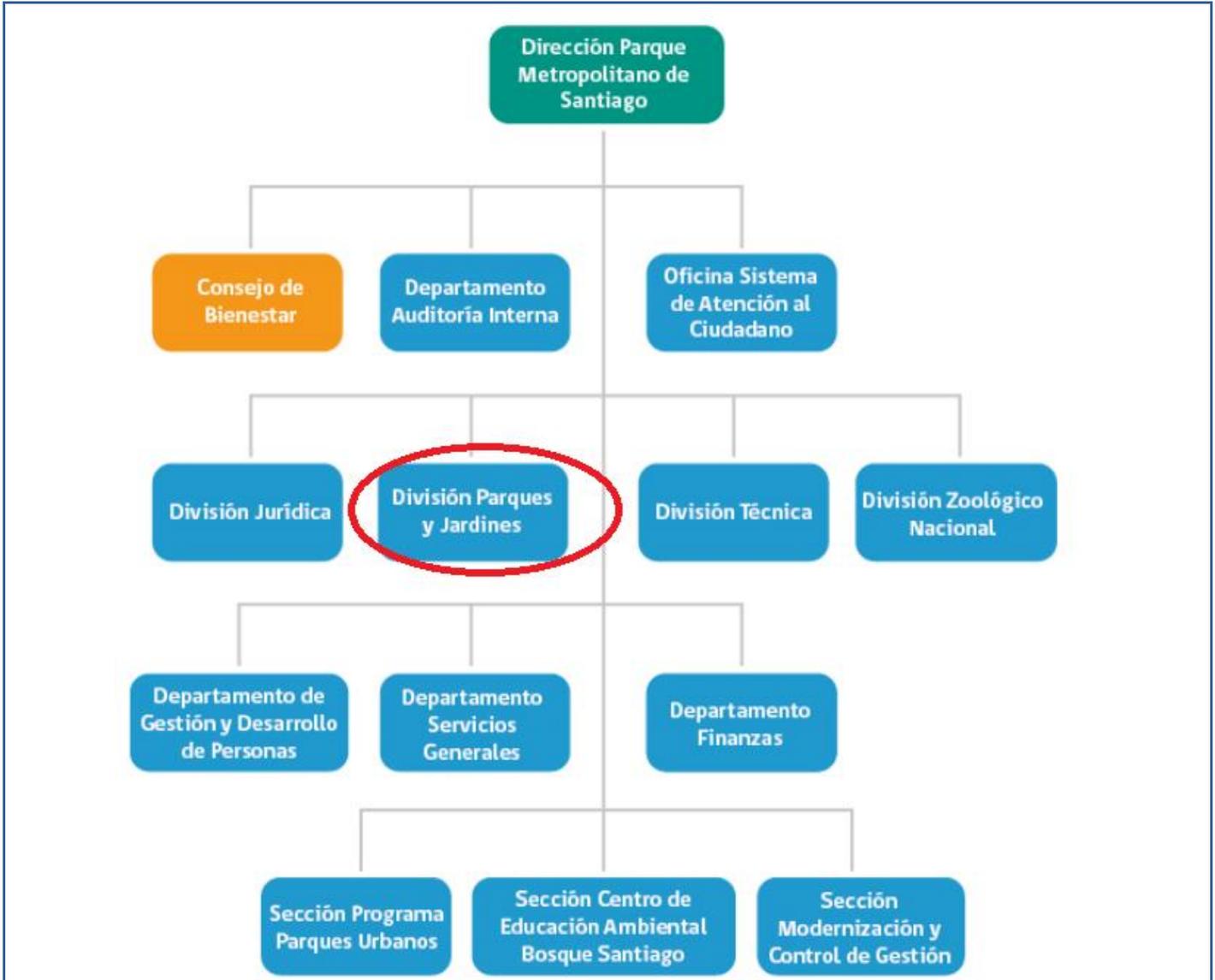
Asimismo, dentro de las dependencias relacionadas a la administración de parques se encuentran:

Red Parques: <http://www.parquemet.cl/parques-urbanos/>

Zoológico Nacional: <http://www.parquemet.cl/zoologico-nacional/>

Bosque Santiago: <http://www.parquemet.cl/bosque-santiago/>

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El Jefe/a de la División Parques y Jardines tiene dependencia directa del Director/a del Parque Metropolitano de Santiago y se relaciona con los siguientes cargos:

De manera jerárquica **con el Director**, en cuya persona recaen todas las funciones y obligaciones propias de un Jefe Superior de Servicio, entre las que destaca planificar, dirigir, organizar, y controlar el funcionamiento del Parque.

De manera horizontal principalmente con los/as Jefes/as de División, Departamento, Sección y áreas de staff:

Encargado/a de Sección Programa Parques Urbanos: responsable de la administración del Programa de Parques Urbanos entregados al PMS. Mantener, conservar y mejorar los Parques Urbanos, y todos los parques y áreas que le encomiende la Dirección. Dentro de sus funciones, entre otras, está preparar y desarrollar los procesos de licitaciones vinculados a los parques urbanos y la inspección técnica administrativa y de terreno del cumplimiento de contratos.

Jefe/a de División Zoológico: responsable de velar por la mantención, protección, desarrollo, exhibición y conservación de la colección animal del Zoológico, mediante la organización, dirección y administración eficiente de los recursos asignados en base a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales; con el propósito de conducir a la Institución y al Zoológico Nacional a un nivel de excelencia.

Jefe/a de División Técnica: responsable de realizar la planificación, evaluación de estudios y proyectos, y fundamentalmente la mantención de la infraestructura del Servicio. Ejecuta además la fiscalización de obras y el diseño gráfico de la institución.

Jefe/a de División Jurídica: Responsable de asesorar en todas las materias legales y hacer control interno de legalidad de los actos del Servicio.

Jefe/a de Departamento Gestión y Desarrollo de Personas: responsable de velar por las relaciones del Servicio con su personal, cautelando el cumplimiento de deberes y preservando los derechos del personal. Asiste socialmente al personal la política de Gestión de Personas del Parque Metropolitano y las Buenas Prácticas Laborales.

Es también el canal de comunicación y vinculación del Servicio con los Organismos Gremiales.

Jefe/a de Departamento Finanzas: responsable de la optimización y correcta utilización de los recursos financieros, cumpliendo la planificación y gestión financiera del Servicio, y también propendiendo a aumentar los ingresos propios del mismo.

Jefe/a de Departamento Auditoría: responsable de asesorar a la Dirección y las Jefaturas en la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, y otros que se le encomiende en materias de su competencia. Seguir instrucciones del CAIG y proponer acciones que tiendan al mejoramiento de procesos internos orientados a optimizar la gestión del Servicio.

Jefe/a de Departamento Servicios Generales: responsable de proveer el normal abastecimiento de los elementos y servicios necesarios requeridos para el buen funcionamiento del Servicio.

Encargado/a de Oficina Sistema Integral de Atención Ciudadana: responsable de controlar el funcionamiento de las Oficinas de Informaciones, gestionar las gratuidades solicitadas por terceros y difundir los productos y servicios que entrega el Parque Metropolitano de Santiago.

Encargada Sección Modernización y Control de Gestión: responsable del seguimiento de los proyectos de inversión, de los CDC (Convenio de Desempeño Colectivos) y de los PMG o Programas de Mejoramiento de la Gestión. Además, de implementar la Norma ISO en los que corresponda y elaborar el Balance de Gestión Integral (BGI).

Encargado/a de Gestión de Proyectos, Inversiones y Concesiones: encargado de gestionar y ejecutar acciones relativas a la obtención de recursos de inversión, preocuparse de su posterior ejecución y realizar seguimiento físico y financiero de los proyectos que se ejecuten con dichos recursos dentro del Servicio.

Encargado de Operaciones: Responsable de la operación de eventos y coordinación de la mantención de instalaciones e inspección técnica de contratos relativos a sus funciones.

Encargado de Seguridad: Responsable de los aspectos de la seguridad de los visitantes.

Encargado Sección Centro Educativo Ambiental Bosque Santiago: responsable de poner a disposición, especialmente de los estudiantes un espacio dedicado a fomentar el cuidado y mejoramiento del medio ambiente y del desarrollo sustentable, promoviendo proyectos y programas de educación ambiental, manteniendo vínculos permanentes con instituciones de educación, y programas complementarios con la Reforma Educativa del Estado.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|-----|
| Dotación Total (planta y contrata) | 406 |
| Dotación de Planta | 39 |
| Dotación a Contrata | 367 |
| Personal a Honorarios | 14 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| Presupuesto Corriente | \$8.501.252.000.- |
| Presupuesto de Inversión | \$23.946.596.000.- |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Parque Metropolitano de Santiago es el Parque Urbano más grande de Chile y uno de los más grandes del mundo y que recibe alrededor de 5.000.000 de visitantes al año, está conformado por el Cerro San Cristóbal, Cerro Chacarillas, Cerro Los Gemelos, Sector Lo Saldes, Sector La Pirámide y Sector Bosque Santiago, con una extensión de 737 hectáreas aproximadamente.

Además de la mantención y desarrollo de esta gran área verde, el Parque Metropolitano está encargado de administrar otros 22 grandes Parques dentro de la ciudad, a través del Programa denominado Parques Urbanos, con una extensión de 284 hás. y entregar conocimientos medioambientales, con el objeto de desarrollar una creciente conciencia ambiental que ayude en el futuro a tener una mejor calidad de vida, transformándose así en la gran sala de clases de educación ambiental, al aire libre, constituyéndose también, en un espacio urbano de integración social, el cual potencia la inclusión de población de mayor vulnerabilidad, contando con espacios públicos e infraestructura de calidad tanto para niños, jóvenes y adultos.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los siguientes cargos del Parque Metropolitano de Santiago, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Parque Metropolitano de Santiago.
- Jefe/a División Técnica.
- Jefe/a División Parques y Jardines.
- Jefe/a División Zoológico.
- Jefe/a División Jurídica.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Parques y Jardines, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar y representar a la Dirección del Servicio en lo relativo a materias propias del cargo y/o su especialidad, frente a diversas instancias públicas y/o privadas que lo requieran.
2. Participar en los procesos y proyectos de inversión del Servicio, que le competan a su División, orientando su ámbito de acción al desarrollo de parques y jardines.
3. Elaborar y diseñar permanentemente propuestas de mejora continua, que fortalezcan y contribuyan al desarrollo de la División y del Servicio.
4. Velar por la mantención, protección y desarrollo de toda la masa forestal y de jardines y viveros de los parques dependientes del Parque Metropolitano de Santiago.
5. Mantener informada a la Dirección y entregar los antecedentes de avance de la gestión de la División bajo su responsabilidad, a fin de avanzar con los compromisos estratégicos de la institución.
6. Conducir y liderar los procesos de mejoramiento continuo de los ciclos de trabajo bajo su dependencia y colaborar con los de otras divisiones.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|---|
| 1.- Recuperar, incrementar y mantener la masa forestal y la vegetación de los parques urbanos. | 1.1 Proteger la masa forestal desarrollando medidas de mitigación ante incendios, efectos climáticos u otros. 1.2 Fomentar la participación ciudadana en los procesos de forestación, limpieza y cuidado de la vegetación. 1.3 Incorporar la experiencia de la experiencia de los funcionarios del Servicio a través de un liderazgo participativo en la materia. |
| 2.- Desarrollo e implementación de propuestas que incentiven el uso de sistemas eficientes para el buen aprovechamiento del recurso hídrico y la protección del suelo. | 2.1 En las propuestas hídricas, incorporar como pilares fundamentales la innovación, sustentabilidad y el enfoque al visitante. 2.2 Fomentar la participación ciudadana y funcionaria en la propuesta de inversiones en |

| | |
|---|---|
| | <p>materia de recursos hídricos.</p> <p>2.3 Incorporar la opinión de expertos (nacionales y/o extranjeros) para la elaboración del plan.</p> |
| <p>3.- Cuidar y mantener los jardines del Servicio, con criterios de sustentabilidad ambiental.</p> | <p>3.1 Garantizar la óptima calidad en la conservación de los jardines del Parque Metropolitano de Santiago procurando minimizar el impacto ambiental generado producto de las labores.</p> <p>3.2 Incorporar la opinión de expertos (nacionales y/o extranjeros) para expandir los beneficios ambientales que entregan los parques</p> <p>3.3 Fomentar alianzas público-privadas para mejorar la gestión ambiental de los parques urbanos.</p> |
| <p>4.- Otorgar a la ciudadanía Parques Urbanos inclusivos y de alto estándar.</p> | <p>4.1 Incorporar la participación ciudadana en coordinación con la unidad de Comunicaciones, Marketing y SIAC.</p> <p>4.2 Promover la activación de los Parques Urbanos considerando la participación de la ciudadanía, los Municipios, entidades gubernamentales y empresas privadas.</p> <p>4.3 Asegurar el cumplimiento eficiente de los contratos, fiscalizando la mantención, conservación y seguridad de los Parques Urbanos.</p> <p>4.4 Planificar, diseñar y ejecutar áreas verdes de alto estándar que puedan potenciar el rol social y ambiental de los parques urbanos.</p> <p>4.5 Promover alianzas público-privadas para la realización de inversiones en la materia.</p> |
| <p>5.- Planificar, diseñar y administrar el desarrollo de los viveros del Parque Metropolitano.</p> | <p>5.1 Desarrollar un plan de desarrollo y de inversiones para el Proyecto Jardín Botánico Chagual, los Viveros del Parque u otros proyectos de reproducción de especies.</p> <p>5.2 Generar y colaborar en proyectos de investigación.</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 PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|--|--------------------|
| <p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizarlas 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. 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 gestión y/o administración en materias asociadas a la conservación de áreas verdes públicas, en la instalación y manejo de sistemas de riego para áreas verdes de gran envergadura y/o en manejo y control de plagas en especies vegetales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ejecución presupuestaria y/o administración y/o planificación y/o diseño de proyectos en sector público y/o privado y/o en materias de sustentabilidad medioambiental.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privada.</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. 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. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> | <p>15%</p> |
| <p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> | <p>15%</p> |
| <p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> | <p>10%</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 | 102 |
| Presupuesto que administra | \$ 1.591.833.000.- |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de la División Parques y Jardines está constituido por 102 funcionarios/as que se distribuyen en las Secciones de: Jardines, Viveros y Proyectos de Conservación, Recursos Hídricos, y Forestal.

La Sección Jardines, se encarga de mantener y desarrollar las áreas dedicadas a jardines.

La Sección Viveros y Proyectos de conservación se encarga del desarrollo y a producción de plantas que requiera el Parque.

La sección Recursos Hídricos se encarga de la administración, conducción, almacenamiento y uso de las aguas de riego que dispone el Parque.

La sección forestal, se encarga de mantener, conservar, cuidar y desarrollar la masa forestal del parque y su protección ante incendios.

Así también quedará bajo su responsabilidad, la Unidad de Parques Urbanos la cual administra los contratos de conservación que son desarrollados por empresas externas en 22 parques urbanos de la Región Metropolitana y que está compuesta por 14 funcionarios/as.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Sus principales clientes internos son el/la Director/a, las Divisiones y Departamentos del Parque Metropolitano de Santiago y el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, asesorándolos en el ámbito de su competencia.

La División Parque y Jardines debe apoyar al resto de las divisiones operativas del Parque y al Ministerio en el asesoramiento en el tema de las áreas verdes, abastecimiento de plantas y árboles y en todo lo relacionado a su quehacer. Además, se relaciona en materia de autorización financiera y de compras, materias jurídicas como también de requerimiento de personal.

Dentro de los clientes externos, cuenta con:

- Usuarios propios de la naturaleza del Parque.
- Entidades Educativas y organizaciones sociales de todo el país: jardines infantiles, colegios, universidades, institutos.
- Agrupaciones: scout, agrupaciones deportivas, organizaciones benéficas, adultos mayores, discapacitados, juntas de vecinos y otras.
- Entidades públicas y privadas que requieran asesorías atinentes a las actividades propias de la División y que previamente han sido autorizadas por el Director/a del Servicio.
- Parques Urbanos a nivel Nacional

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.571.000.-** 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 40% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|---|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.617.917.- | \$1.047.167.- | \$3.665.084.- | \$3.038.324.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.626.410.- | \$1.850.564.- | \$6.476.974.- | \$5.243.773.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$3.773.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.604.884.- | \$1.041.954.- | \$3.646.838.- | \$3.022.540.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.088.281.- | \$1.635.312.- | \$5.723.593.- | \$4.667.136.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$3.571.000.- |

***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.

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.