

**SUBDIRECTOR/A DE DESARROLLO
DIRECCIÓN DE VIALIDAD
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Subdirector/a de Desarrollo le corresponde programar, dirigir, coordinar, supervisar y fiscalizar a nivel nacional la planificación de programas y proyectos de inversión de la Dirección de Vialidad en concordancia con el Plan Estratégico del Ministerio y del Servicio, considerando la inclusión de los planes de desarrollo regional canalizados a través de las direcciones Regionales de Vialidad, en todos los ámbitos que digan relación con la conectividad vial en los caminos públicos.

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 276/2009, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-05-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Lorenzo Álvarez

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

Dotar a la ciudadanía de infraestructura vial para mejorar la conectividad interna del territorio chileno y con los países de la Región, mediante la realización del estudio, proyección, construcción, mejoramiento, reparación, conservación y señalización de los caminos públicos.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Mejorar la conectividad del territorio nacional disminuyendo la red vial no pavimentada.
- Mantener en estado adecuado las vías pavimentadas y no pavimentadas para circulación y transitabilidad vial.
- Impulsar la planificación integral de la infraestructura vial.
- Alcanzar un eficiente uso de los recursos en la provisión de infraestructura vial.

Productos Estratégicos

- **Infraestructura vial interurbana:** Proyectos de Infraestructura vial realizada en caminos de zonas rurales.
- **Infraestructura vial de integración externa:** Proyectos de Infraestructura vial que permiten la integración del país con los demás países de la región.
- **Infraestructura vial urbana:** Proyectos que permiten dar continuidad a la Red Vial Estructurante del país en su paso por áreas urbanas.
- **Mantenimiento y explotación de infraestructura vial:** Incluye la gestión, programación, inspección y procedimientos, que se utilizan en el mantenimiento de la red vial, cualquiera sea la modalidad administrativa o forma de contrato en que esta se desarrolle, como Contratos Periódicos, de Redes, Globales, Globales Mixtos, y también por Administración Directa. Contempla además, todas aquellas regulaciones y autorizaciones necesarias para prevenir el deterioro acelerado de las vías y el resguardo de la vidas de quienes circulan por ellas.

2.2 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Estado con visión de largo plazo. Proveer y gestionar obras de infraestructura que contribuyan al desarrollo económico, social, cultural y sustentable del país, permitiendo la conectividad, la protección del territorio y las nuevas oportunidades.

Desarrollo social y cultural a través de la infraestructura. Promover la movilidad de las personas y los bienes a lo largo del país, para el impulso de una infraestructura resiliente que propicie la productividad, en concordancia con las estrategias de desarrollo nacional y regional.

Hacer las obras en tiempo y forma adecuados. Gestionar los procesos de planificación, ejecución, explotación y evaluación de la Infraestructura de forma oportuna, de manera de garantizar su calidad y pertinencia en el tiempo.

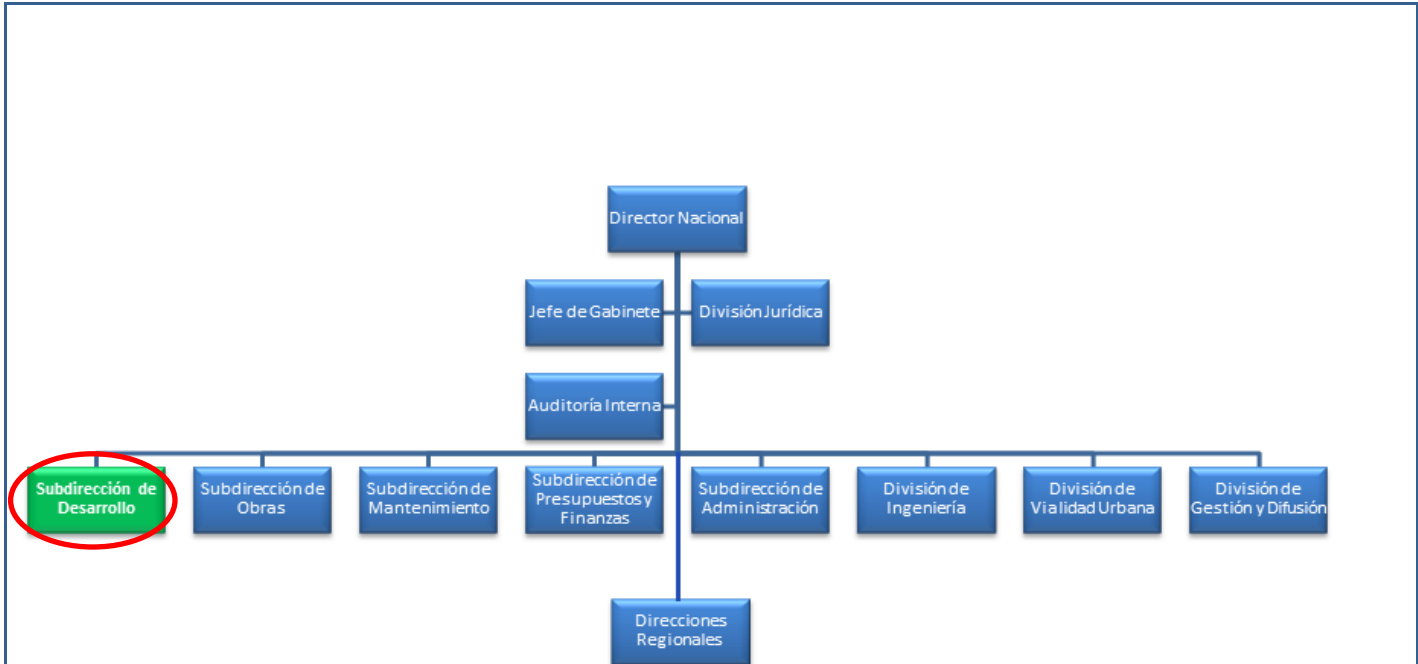
2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO

La Dirección Nacional de Vialidad, es una entidad que forma parte del Ministerio de Obras Públicas, constituyéndose en un servicio ejecutor que se encarga de la planificación, diseño, construcción y mantenimiento de la infraestructura vial del país, principalmente en obras interurbanas. Entre sus objetivos principales destaca potenciar el desarrollo económico, productivo y social, así como mantener y explotar la infraestructura vial con el propósito de conservar los estándares de ésta y mejorar la conectividad entre los chilenos y los países de la región.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

La Dirección de Vialidad cuenta con cerca de 5.000 trabajadores de alta especialización (incluyendo los contratados por código del trabajo), con equipos y maquinarias de dotación propia, que permiten enfrentar las tareas regulares así como las emergencias y desastres.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El cargo de Subdirector/a de Desarrollo reporta directamente al Director/a Nacional y se relaciona con los más altos cargos de la estructura organizacional, atendidas sus funciones de planificar el desarrollo vial y el proceso de formulación presupuestaria, requiriendo de ellos tanto datos de gestión como del estado del arte en sus respectivas esferas de competencia. Estos cargos son:

Subdirector/a de Obras: su función principal es materializar los programas de obras. Se relaciona con la Subdirección de Desarrollo precisamente en cuanto a coordinar la planificación física y presupuestaria de los proyectos.

Subdirector de Mantenimiento: Su función principal radica en asegurar la adecuada conservación de todos los caminos bajo tuición de Vialidad. Se relaciona con la Subdirección de Obras en cuanto a la programación de la incorporación de nuevas rutas en explotación.

Subdirector de Presupuesto y Finanzas: Coordina la gestión y ejecución presupuestaria de toda la institución. Se relaciona con la Subdirección de Obras en virtud de la importancia de una buena gestión de esta última en una oportuna ejecución del gasto.

Subdirector de Administración. Tiene a su cargo la administración de bienes y servicios y la gestión de personas de la organización. Se relaciona con la Subdirección de Obras en tanto su rol de apoyo a la gestión.

Jefe de División de Ingeniería: Se encarga de los estudios de ingeniería y regulación vial, necesarios en el ciclo de vida de un proyecto. Se relaciona con la Subdirección de Obras en cuanto a la materialización de los programas de obras al pasar a la etapa de ejecución.

Jefe de División de Vialidad Urbana: Tiene bajo su responsabilidad todas aquellas obras que se desarrollan dentro del radio urbano de la ciudades y que son de tuición de Vialidad. Se relaciona con la Subdirección de Obras en cuanto a los servicios que esta última le presta, como el control de laboratorio y apoyos específicos en supervisión de contratos.

Jefe de División Jurídica: Presta asesoría jurídica a toda la organización en materias de su competencia. Se relaciona con la Subdirección de Obras en cuanto al apoyo legal que le presta en la redacción y modificación de contratos y en temas judiciales.

Jefe de División Gestión y Difusión: Supervisa y coordina la generación y difusión de información necesaria para el control de gestión. Se relaciona con la Subdirección de Obras en cuanto al control de los Programas de Mejoramiento de la Gestión y metas específicas.

Directores Regionales: Están a cargo de la gestión y ejecución regional de los proyectos. Se relacionan con la Subdirección de Obras ya que parte de las obras de mejoramiento están radicadas en su ejecución en la región pero en supervisión en la Subdirección de Obras.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y código del trabajo)	4871
Dotación de Planta	345
Dotación a Contrata	3650
Dotación de Código del Trabajo	876
Personal a Honorarios	61

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL VIGENTE

Presupuesto Corriente	\$106.322.809.000.-
Presupuesto de Inversión	\$1.056.398.949.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Las funciones realizadas por la Dirección de Vialidad se desconcentran territorialmente a través de las Direcciones Regionales y Oficinas Provinciales (56), alcanzando presencia en todo el territorio nacional.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

I Nivel

- Director/a Nacional de Vialidad.

II Nivel

- Subdirector/a de Desarrollo.

- Subdirector/a de Obras.

- Subdirector/a de Administración.

- Subdirector/a de Mantenimiento.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Desarrollo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Participar en la definición de los lineamientos estratégicos ministeriales de integración tal que permitan mejorar la conectividad entre los chilenos y entre Chile y los países de la región.
2. Generar una visión de largo plazo del desarrollo de la red vial del país definiéndose las intervenciones que la Dirección de Vialidad efectuará sobre dicha red en los próximos años, compatibilizando criterios económicos, sociales, políticos y técnicos, sobre distintos escenarios posibles y en coordinación con otras subdirecciones y direcciones regionales así como con otros servicios especializados del MOP.
3. Supervisar el cumplimiento de los programas, de estudios de pre inversión de proyectos viales, de censos de tránsito, de elaboración de cartografía oficial de la Dirección de Vialidad, así como la evaluación del estado de la red vial y el programa de acción de mantenimiento futuro de ésta, en coordinación con la Subdirección de Mantenimiento y las Direcciones Regionales.
4. Elaborar y actualizar los manuales de carreteras, siendo el responsable de los estudios y contratos que por estos conceptos se realicen.
5. Velar por la ejecución adecuada y oportuna de la inversión asignada a la Subdirección, trabajando en conjunto con la Subdirección de Presupuestos y Finanzas.
6. Elaborar, en conjunto con la Subdirección de Presupuesto y Finanzas y en coordinación con las Direcciones Regionales así como con otros servicios especializados del MOP, el Proyecto de Presupuesto de inversión del año siguiente.
7. Elaborar, formular y presentar al Sistema Nacional de Inversiones, los proyectos de inversión de la Dirección de Vialidad, gestionando las acciones necesarias para lograr la necesaria aprobación de los organismos intervinientes.
8. Mantener la coordinación interna con las respectivas instancias de planificación del Ministerio de Obras Públicas.
9. Identificar las necesidades de proyectos, técnicamente consistentes y viables de implementar, a partir de las solicitudes planteadas por los distintos organismos y la comunidad involucrada.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Generar las condiciones para mantener una cartera de proyectos consistente con una visión de mediano plazo.	1.1 Presentar una cartera de proyectos para la priorización regional que serán parte del presupuesto St.31 del año siguiente.
2. Definir la planificación integral de la infraestructura vial a través de la organización de la Red Oficial Única.	2.1 Consolidar la información regional en el instrumento de planificación de la Red Oficial Única.
3. Ser una contraparte propositiva y de excelencia técnica ante el Ministerio de Desarrollo Social, para la evaluación de proyectos, incorporando nuevos parámetros para la recomendación de las iniciativas de inversión en infraestructura vial.	3.1 Presentar propuestas de modificación a metodologías de evaluación y realizar las respectivas coordinaciones con los Ministerios correspondientes. 3.2 Establecer indicadores para medir la efectividad de las propuestas.
4. Contribuir a visibilizar los proyectos considerados en la ley de presupuestos y de los contratos de conservación global.	4.1 Integrar la cartera de proyectos a la cartografía y mantenerla actualizada.
5. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia.	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.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en planificación y evaluación de proyectos de infraestructura pública vial, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodología en transportes. - Planificación financiera. - Sustentabilidad. (Medioambiental) <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos, jefatura y/o coordinación de proyectos de gran envergadura.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad, con respeto al medio ambiente, para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando 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>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10 %
<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>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<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>	15%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	60 funcionarios(as)
Presupuesto que administra en inversión en obras	\$2.458.223.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Subdirector/a de Desarrollo tiene a su cargo la supervisión directa del siguiente equipo de trabajo:

Cuatro Jefes de Departamento: Programas y Proyectos de Vialidad Interurbana, Estudios Viales, Gestión Vial y Planes de Infraestructura Vial. Asimismo, cuenta con un equipo de profesionales conformado principalmente por ingenieros civiles y constructores civiles de larga trayectoria y experiencia en el área.

Por otra parte, integra el equipo de trabajo del Director Nacional de Vialidad, compuesto por otros cuatro Subdirectores y también cuatro Jefes de División.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

- Ministro/a de Obras Públicas.
- Director/a Nacional de Planeamiento.
- Director/a de Contabilidad y Finanzas.
- Director/a Nacional de Vialidad, Subdirectores.
- Jefes/as de División, Directores/as Regionales.

Clientes Externos

- Ciudadanía beneficiada por los efectos del desarrollo de la infraestructura.
- Comunidades organizadas.
- Sectores productivos y de servicios. Organismos del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Otros).
- Ministerio de Hacienda.
- Dirección de Presupuestos.
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Ministerio de Desarrollo Social.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.968.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.206.190.-	\$2.084.023.-	\$5.290.213.-	\$4.264.628.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.767.359.-	\$3.748.783.-	\$9.516.142.-	\$7.142.149.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.224.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.190.668.-	\$2.073.934.-	\$5.264.602.-	\$4.246.803.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.082.251.-	\$3.303.463.-	\$8.385.714.-	\$6.409.727.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.968.000.-

***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.