

**JEFE/A DIVISIÓN TÉCNICA
PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO - PMS
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Jefe/a de la División Técnica le corresponderá proponer, gestionar, administrar y supervisar los procesos referentes a estudios, proyectos, obras de mantención, conservación y construcción de infraestructura que se realicen en el Parque Metropolitano de Santiago y otras zonas que dependan de éste.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES¹**

Estar en posesión del título profesional de Arquitecto o Ingeniero Civil, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 16°, de la Ley N° 19.179 e inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-11-2017
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Isabel Rivas Matus

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato/a. 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

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 y 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 (722 háts) y las Áreas Verdes que administra Parques Urbanos. 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 educacionales de todo el país.
2. Agrupaciones.
3. Público en general.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Siguiendo las directrices, énfasis y objetivos Ministeriales y del Parque Metropolitano de Santiago, los principales desafíos son los siguientes:

1. Incorporación de la participación ciudadana a los proyectos y políticas del Parque Metropolitano de Santiago.
2. Conservación y mejoramiento de áreas verdes.
3. Conservación Acceso Zapadores Parque Metropolitano de Santiago.
4. Conservación Senderos y Miradores Parque Metropolitano de Santiago.
5. Conservación Infraestructura Patrimonial Parque Metropolitano de Santiago.
6. Remodelación Plaza Sector Casa de las Arañas y su conexión con plaza México.
7. Gestionar el Parque de manera sustentable, basándonos en el Plan Maestro de Forestación realizado el 2015.
8. Mantener y potenciar las áreas verdes del Parque, basándonos en el Plan Maestro de Forestación realizado el 2015.
9. Ampliar la cobertura de los programas de educación ambiental en el Parque Metropolitano de Santiago y de actividades deportivas en los Parques Urbanos.
10. Fortalecer los procesos de gestión interna para mejorar el acceso de los/as usuarios/as a nuestros productos y servicios.
11. Conservación y mantención de los Parques Urbanos, incluida la administración de nuevas áreas verdes, como el Parque Inundable La Hondonada, el cual cuenta con 41 hectáreas divididas en 5 etapas, dos de las cuales se recibirán año 2017 y la Tercera Etapa de André Jarlan, la cual corresponde a 11 hectáreas.

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. Posee patrimonio propio, 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 19 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**

Actualmente, el Parque Metropolitano de Santiago atiende un alto y diverso número de usuarios (promedio anual de 5.000.000 de visitantes a los diferentes espacios; el Zoológico recibe anualmente un promedio de 900.000 visitantes). En este contexto, la misión y los objetivos estratégicos del Parque Metropolitano de Santiago están orientados a la conservación del medio ambiente, en concordancia con las políticas instituidas por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

En consecuencia, actualmente los principales planes y proyectos se orientan a la formación y conservación de grandes parques en la comuna de Santiago y sus alrededores, por lo que la contratación de servicios externos se hace de manera permanente.

Esta institución fue designada hito bicentenario, lo cual significa inversiones extraordinarias al presupuesto asociado a la institución, considerando un aumento sustancial de inversión de infraestructura y áreas verdes en el periodo 2012-2017.

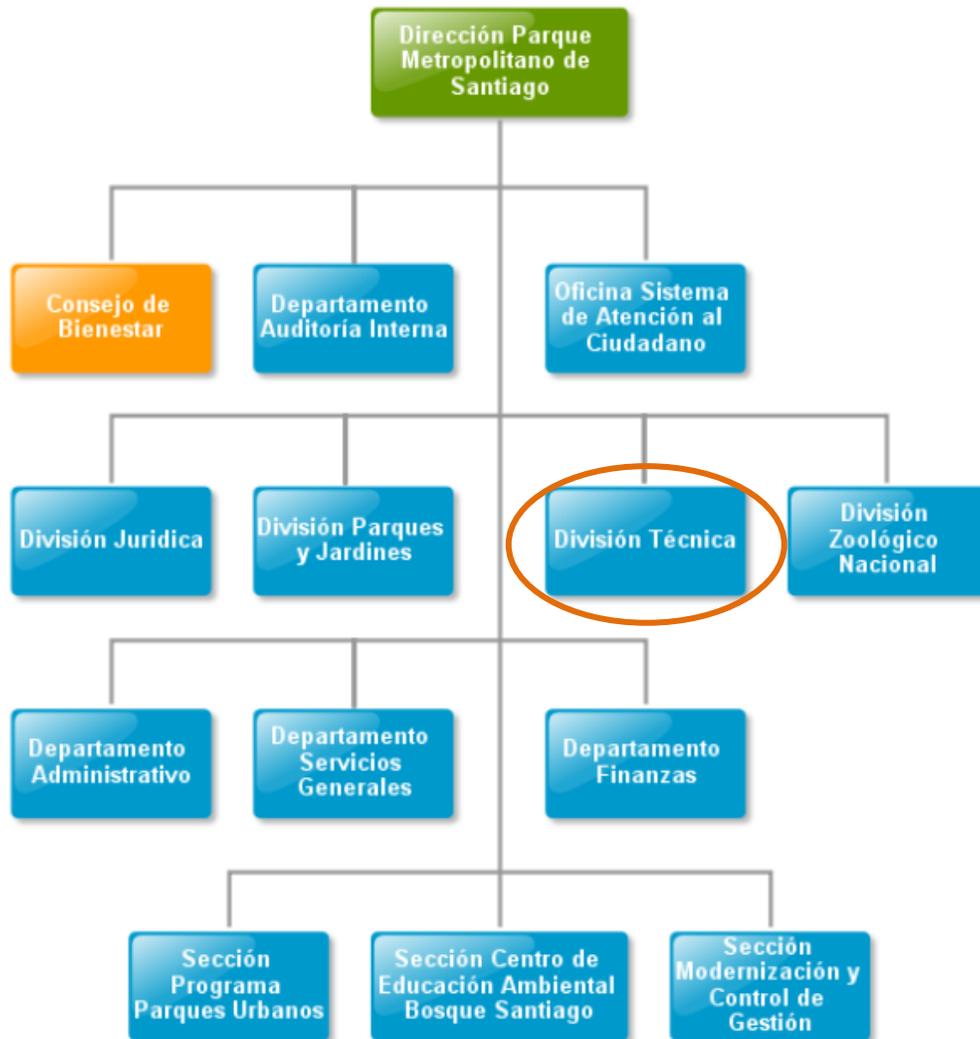
Una muestra de aquello se encuentra plasmado en el siguiente cuadro:

Producto Estratégico	Presupuesto 2017 (Miles de \$)
Áreas verdes y Medio Ambiente	15.637.351
Zoológico	666.901
Diversión y Esparcimiento	1.947.500
Educación Medio Ambiental	77.250
Cultura y Artes	690.094

Asimismo, el Parque Metropolitano de Santiago se encuentra en un proceso de implementación de importantes proyectos, dado el desarrollo de parques urbanos a nivel nacional y a ser considerado como prioridad presidencial, lo que conllevará a un mejoramiento de espacios e infraestructura.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

Estructura Orgánica
Parque Metropolitano de Santiago



El Jefe/a División Técnica tiene dependencia directamente 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 dirigir, organizar, planificar y controlar el funcionamiento del Parque.

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

- **Jefe División Parques y Jardines:** responsable de la mantención, protección y desarrollo de toda la masa forestal y de jardines del Parque Metropolitano de Santiago.
- **Jefe 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 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 Departamento Administrativo:** 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 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 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 Departamento Servicios Generales:** responsable de proveer el normal abastecimiento de los elementos y servicios necesarios requeridos para el buen funcionamiento del Servicio.

- **Encargado Sección Centro Educacional 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 Educacional del Estado.

- **Encargada 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 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.

- **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).

- **Encargad/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.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	375
Dotación de Planta	53
Dotación a Contrata	322
Personal a Honorarios	18

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$7.989.792.000-
Presupuesto de Inversión	\$19.125.128.000.-

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 19 grandes Parques dentro de la ciudad, a través del Programa denominado Parques Urbanos, con una extensión de 220 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 Jurídica.
- Jefe/a División Técnica.
- Jefe/a División Parques y Jardines.
- Jefe/a División Zoológico.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Técnica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y supervisar a su equipo de trabajo para el óptimo funcionamiento de los procesos de la división, creando estrategias, planes y criterios comunes en lo relativo a su ámbito de responsabilidad y competencia, respondiendo a los requerimientos y necesidades propias del Servicio.
2. Prestar asesoría técnica a la Dirección del Servicio en todas las materias que se le requiera, especialmente en las relativas a planes, programas, proyectos y obras de infraestructura.
3. Proponer, gestionar, coordinar y supervisar los estudios, proyectos, obras de construcción, reparación, entre otras, focalizadas principalmente en el desarrollo y mantenimiento de los edificios, recintos e instalaciones del Servicio.
4. Monitorear, coordinar y participar en los procesos que conforman los proyectos y estudios de inversión del Parque Metropolitano de Santiago, que le competen a su división.
5. Elaborar y diseñar permanentemente propuestas de mejora continua, que fortalezcan y contribuyan al desarrollo de la división.
6. Seguir la política de seguridad de la información del servicio.
7. Formular, planificar, analizar y ejecutar el presupuesto de las iniciativas de inversión y conservación del Parque Metropolitano de Santiago.
8. Velar por la correcta ejecución de obras de inversión e investigación de manera eficiente, en un marco de seguridad y apegada a las normas vigentes.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.- Consolidar, mantener y conservar las obras que son parte del Plan Centenario del Parque para el mejoramiento de la calidad de servicio prestada a los usuarios.</p>	<p>1.1 Mantener la participación ciudadana en la conservación y/o ejecución de las obras que componen el plan centenario del Parque.</p> <p>1.2 Establecer un estilo de liderazgo participativo, incorporando la experiencia de los funcionarios del Servicio.</p>
<p>2.- Proponer un plan estratégico de inversiones y conservaciones que permita la optimización y/o mantención de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago.</p>	<p>2.1 Incorporar en el plan como pilares fundamentales, la innovación, sustentabilidad y el enfoque al visitante.</p> <p>2.2 Incorporar la participación ciudadana y funcionaria en la propuesta de inversiones para el Parque Metropolitano de Santiago.</p> <p>2.3 Considerar la asesoría de expertos nacionales y extranjeros para la elaboración del plan de inversiones.</p>
<p>3.- Diseñar y Ejecutar la renovación del Zoológico Nacional con el objeto de modernizarlo acorde a estándares internacionales.</p>	<p>3.1 Velar por las condiciones óptimas de infraestructura que permitan mejorar el bienestar animal, así como la mejor experiencia y educación del visitante.</p> <p>3.2 Mantener una coordinación continua con la División Zoológico Nacional, tanto para la ejecución de las obras, como para el diseño de las siguientes etapas.</p> <p>3.3 Considerar la asesoría de expertos nacionales y extranjeros para la elaboración del diseño y ejecución de la renovación.</p>
<p>4.- Velar por la mantención de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago para contribuir a la satisfacción de los visitantes.</p>	<p>4.1 Incorporar la participación ciudadana en coordinación con la unidad de Comunicaciones, Marketing y SIAC.</p> <p>4.2 Garantizar la óptima calidad en la construcción, mantención y conservación de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago.</p> <p>4.3 Asesorar, colaborar y supervisar la ejecución, mantención y conservación de infraestructura en la red de Parques Urbanos administrada por este Servicio.</p>

<p>5.- Liderar al equipo de trabajo a su cargo, resguardando un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas de la División, potenciando los valores institucionales y las capacidades individuales y colectivas.</p>	<p>5.1 Liderar una mesa de trabajo de infraestructura con la Asociación Gremial del Parque Metropolitano de Santiago.</p> <p>5.2 Mantener actualizado el plan maestro de infraestructura en coordinación con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo.</p> <p>5.3 Contemplar la participación permanente de los funcionarios que trabajan en las áreas laborales a construir, mantener o mejorar; procurando asegurar el mejor estándar de calidad y un ambiente laboral higiénico y seguro.</p> <p>5.4 Elaborar un plan anual de mejoramiento de áreas laborales en coordinación con la Sección de Prevención de Riesgos del Departamento Servicios Generales y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.</p>
--	---

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER 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 PÚBLICO²

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.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para identificar y generar soluciones en oportunidad, incorporando en su gestión variables de impacto organizacional, de acuerdo a las prioridades de la institución y los objetivos estratégicos del Parque Metropolitano de Santiago.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias de diseño, construcción, mantención y gestión de proyectos de infraestructura en un nivel apropiado a las necesidades del cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con conocimiento y/o experiencia en materias tales como: - Compras publicas - Evaluación social de proyectos</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.</p> <p>Habilidad para identificar prioridades claves, realizando evaluaciones oportunas para una toma de decisiones acertada, generando y transmitiendo la importancia del impacto de las decisiones legales en la organización, potenciando así la gestión en el ámbito jurídico.</p>	20%
<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, fortaleciendo la relación de complementariedad con la red de parques.</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, incorporando en su gestión variables de impacto organizacional, de acuerdo a las prioridades de la institución y los objetivos estratégicos del Parque Metropolitano de Santiago.</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%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	23
Presupuesto que administra	\$2.355.827.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Jefe/a División Técnica está constituido por 24 personas, de las cuales 7 corresponden a profesionales del área del diseño, la construcción e ingeniería, 5 al estamento técnico y 5 al estamento auxiliar (maestros de construcción, Eléctricos, Gásfiter, carpinteros y 6 son administrativos).

Estamento	Total general
Administrativo	6
Auxiliar	5
Profesional	7
Técnico	5
Total general	23

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Jefe/a División Técnica depende directamente del Director/a del Parque Metropolitano de Santiago que es su principal cliente y con los/as Jefes/as de División, de Departamentos, Secciones y áreas de staff, asesorándolos en el ámbito de su competencia.

Son sus clientes internos todos los funcionarios del Servicio que requieran reparaciones en sus espacios laborales por cuando es el Jefe/a de la División Técnica quien tiene a cargo la Sección de Mantenciones y Reparaciones.

De manera más sistematizada en la misma línea, se vincula con la Asociación de Funcionarios, la sección Prevención de Riesgos, el Departamento de Finanzas y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con quienes en conjunto conforman la Mesa Bipartita de Infraestructura.

Asimismo le corresponde materializar las mejoras de infraestructura comprometidas en el plan del Sistema de Higiene y Seguridad en Medio Ambientes de Trabajo, elaborado por la sección Prevención de Riesgos del Departamento Servicios Generales.

El/La *Jefe/a de la División Técnica* del Parque Metropolitano de Santiago se relaciona principalmente con los siguientes Clientes externos y organismos públicos:

- Ministerio de Vivienda y Urbanismo
- Ministerio de Planificación, en las temáticas relacionadas con estudios y proyectos de inversión
- Usuarios del Parque Metropolitano
- Ministerio de Obras Públicas
- Municipios
- Intendencias, entre otros.

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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.156.000.-** 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 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.467.696.-	\$740.309.-	\$3.208.005.-	\$2.660.053.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.360.938.-	\$1.308.281.-	\$5.669.219.-	\$4.679.334.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.333.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.455.410.-	\$736.623.-	\$3.192.033.-	\$2.646.238.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.853.687.-	\$1.156.106.-	\$5.009.793.-	\$4.174.611.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.156.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

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

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

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

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

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

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

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

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

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

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

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

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

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

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

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

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