

**DIRECTOR/A DIRECCIÓN METEOROLÓGICA DE CHILE
DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL - DGAC
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Director/a de la Dirección Meteorológica de Chile le corresponde dirigir la organización encargada de proporcionar la información meteorológica básica y procesada que requiere la aeronáutica, y proveer servicios meteorológicos y climatológicos a las diferentes actividades socioeconómicas que requiere el país para su desarrollo.

Además, debe realizar investigación meteorológica, en coordinación con organismos nacionales e internacionales y administrar el Banco Nacional de Datos Meteorológicos.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años (1).

• Ser especialista en Meteorología: Profesional con estudios en el campo de las ciencias atmosféricas o en alguna de las áreas de la meteorología (2).

Fuente: (1) Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882; y Artículo 2° del Decreto Supremo N°162 de 16 de septiembre de 2005, del Ministerio de Defensa Nacional. (2) Artículo 2° de la Ley 16.752 y sus modificaciones; y Resolución Exenta 01306 del 24 de noviembre de 2011 de la D.G. de A. Civil.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas con ciencias atmosféricas o de meteorología, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en áreas relacionadas con la investigación en ciencias.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-08-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Gianni Lambertini

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
	Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	182
	Presupuesto que administra	2.363.863.257*

*Considera subtítulos; 22, Bienes y Servicios de Consumo, 25 Íntegros al Fisco y 29 Adquisición de Activos No Financieros.

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a de la Dirección Meteorológica de Chile le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejercer atribuciones legales delegadas por el Director General de Aeronáutica Civil.
2. Recopilar y suministrar información y previsión meteorológica destinada a dar servicio a la aeronáutica y a todas las actividades productivas y de planificación nacional.
3. Participar conjuntamente con organismos gubernamentales, en el estudio y aplicación de la meteorología en los distintos ámbitos del quehacer nacional.
4. Supervisar técnicamente los Centros Meteorológicos de las Zonas Aeroportuarias.
5. Administrar el Banco Nacional de Datos Meteorológicos.
6. Instalar, mantener y operar los sistemas meteorológicos implementados para la navegación aérea, monitoreo de eventos meteorológicos para la alerta temprana y otras actividades.
7. Establecer y mantener enlace con organismos e instituciones científicas internacionales de meteorología, con el fin de optimizar la gestión y proyectar la Dirección en el ámbito científico internacional.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Director/a de la Dirección Meteorológica tiene un equipo de trabajo compuesto por:

Subdepartamento Pronósticos: Proporcionar e intercambiar información meteorológica pronosticada y en tiempo real, para apoyar toda actividad que la requiera, manteniendo operativas las redes de estaciones meteorológicas.

Subdepartamento Climatología y Meteorología Aplicada: Proporcionar servicios meteorológicos y climatológicos a las diferentes actividades socioeconómicas del país. Realizar y participar en actividades técnicas y científicas, en coordinación con organismos nacionales e internacionales afines y administrar el Banco Nacional de Datos Meteorológicos.

Estos Subdepartamentos están conformados principalmente por profesionales y técnicos del área de meteorología y de mantenimiento de equipos meteorológicos, los que incluyen; Profesionales meteorólogos, técnicos observadores meteorológicos, técnicos instrumentistas meteorológico y técnicos en servicios de vuelo.

Además, dispone de una Sección de Programación y Control, una Sección Investigación y Soporte Tecnológico. Asimismo, dependen directamente del Director/a las Oficinas de Personal, Logística, Finanzas y Asuntos Meteorológicos.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El cargo exige relacionarse, en el ámbito interno, con todas las organizaciones de la Institución, siendo los más críticos el Departamento Aeródromos y Servicios Aeronáuticos, el Departamento Prevención de Accidentes, Departamento Comercial y el Departamento Planificación.

Clientes Externos:

1.- Entidades de Gobierno:

- Ministerio de Defensa (FACH; DIRECTEMAR; IGM): Colaborar y asesorar en materias de meteorología y climatología a otras entidades de la Defensa y cuando la autoridad lo requiera a través de solicitudes específicas o convenios.
- Ministerio del Interior (ONEMI; CARABINEROS): La DMC, mediante protocolo de trabajo firmado en marzo de 2005, tiene la responsabilidad de proporcionar información, alertas y pronósticos meteorológicos para contribuir a la prevención y mitigación de desastres naturales.
- Ministerio Agricultura (SEREMIAS; INIA; FIA; SAG; OEA): Coordinación Regional respecto del rol y funcionamiento del Centro Regional de Información Agrometeorológica instalado en cada Región y formalizado a través de un Convenio de colaboración entre la DMC y la SEREMI, entre las Regiones de Coquimbo y de La Araucanía. También debe revisar y evaluar los servicios y nuevas actividades a desarrollar como servicio a la comunidad agrícola regional.
- Ministerio de Obras Públicas (DGA): La DMC colabora a la DGA en todo lo relacionado con meteorología para el manejo y gestión de los recursos hídricos.
- Ministerio de Salud (ISP; SEREMIS): La DMC entrega información meteorológica diaria, para los programas relacionados con la contaminación atmosférica. Participación en la Guía Técnica de Radiación Ultravioleta de Origen Solar con el Departamento de Salud Ocupacional.
- Tribunales de Justicia: La DMC realiza informes meteorológicos para la evaluación de casos judiciales, como accidentes, demandas por eventos extremos, etc., solicitados por juzgados y jueces arbitrales, además de asesorías cuando son requeridas.
- Ministerio del Medio Ambiente: Convenio de Colaboración mutua de fecha septiembre de 1996 (anterior CONAMA). La DMC entrega informes meteorológicos para el monitoreo y evaluación del impacto ambiental en diversas ciudades del país. La DMC es miembro permanente del Comité Nacional Asesor sobre Cambio Climático.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (DIMA, DIMULTI): La DMC asesora en materias de acuerdos internacionales inherentes a la conservación del medio ambiente, como el Protocolo de Montreal, de Kyoto, compromisos de intercambio de información para la observación y monitoreo de la atmósfera y otros acuerdos relacionados con el Cambio Climático y la protección de la capa de ozono.
- Ministerio de Energía (Comisión Nacional de Energía): Mediante convenio firmado en julio de 1987 con la CCHEN, la DMC recolecta y envía muestras de precipitación y aire para el análisis de la radioactividad en diferentes lugares del país.

2.- Entidades Científicas:

- Universidades: Participar y colaborar en proyectos de investigación en el ámbito de las ciencias atmosféricas.
- Sociedades médicas y científicas: La DMC tiene la obligación, según la Ley N°20.096, de generar y publicar el Índice de Radiación Ultravioleta a nivel Nacional, con el objetivo de asegurar la salud de las personas, relacionada con el cáncer a la piel u otras enfermedades provocadas por la exposición a los rayos ultravioletas.
- Centros de Investigación: Participar y colaborar en proyectos de investigación en el ámbito de las ciencias atmosféricas.

3.- Organismos Internacionales:

- Organización Meteorológica Mundial: La DMC es miembro de la Organización Meteorológica Mundial desde 1947. El Director DMC es Representante Permanente de Chile ante la Organización Meteorológica Mundial. Participa también como Miembro a nivel Sudamericano en la Asociación Regional III.
- Organización de Aviación Civil Internacional: La DMC se relaciona con la OACI a través de la DGAC, ya que esta forma parte de la OACI desde marzo de 1947.
- Centro Internacional de Investigación del Fenómeno del Niño: Colaboración permanente y mutua para promover, complementar y emprender proyectos de investigación científica y aplicada, necesarios para mejorar la comprensión y alerta temprana del ENOS (El Niño Oscilación Sur) y la variabilidad climática a escala regional a fin de contribuir en la reducción de sus impactos socio económicos ante los nuevos escenarios climáticos existentes.
- Panel Intergubernamental para el Cambio Climático: A través del Ministerio del Medio Ambiente, la DMC es consultada para la revisión y aportes al proceso de elaboración de los Informes de Cambio Climático que elabora el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC).
- Programa Hidrológico Internacional (PHI): La DMC asesora al PHI, proporcionando información respecto de las componentes climáticas y meteorológicas del ciclo hidrológico. Además, participa en las actividades de extensión del PHI.
- Comité permanente del Pacífico del Sur: Participar como miembro permanente en los Grupos de Trabajo de El Niño y La Variabilidad Climática y Dinámica del Océano y de la Atmósfera.
- Agencia Internacional de Energía Atómica: La DMC como miembro de la OMM está incorporada a la red mundial de alerta ante eventos de emisión de energía atómica.

4.- Medios de Difusión:

- Televisión, Radio, Prensa escrita: Comunicar y difundir información meteorológica y climatológica a la comunidad.

5.- Empresas Privadas:

- Aéreas, turismo, agrícolas, minería, alimentos, eventos, comercio, cine, consultoras, aseguradoras, etc.: Prestación de servicios especializados a requerimiento.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad.	1.1 Realizar diagnóstico, diseño, propuesta e implementación del plan de estandarización de los procesos.
2. Planificar y dirigir las actividades de investigación, conducentes al aprovechamiento de la meteorología en todos los campos de la actividad nacional.	2.1 Elaborar, ejecutar y controlar un plan de investigaciones y actividades científicas de la institución. 2.2 Realizar los estudios e investigaciones de modelamiento de escenarios que permitan anticipar los efectos climáticos en diferentes áreas de actividad (Riesgo de desastres o catástrofes climáticas en la Agricultura, Pesca, Minería, Seguridad de las Personas, entre otros).
3. Potenciar el fortalecimiento de los estándares de desempeño de las personas en su área de trabajo, conforme a las directrices institucionales.	3.1 Ejecutar las acciones del Plan Estratégico de Gestión de Personas de sus colaboradores, según su competencia. 3.2 Generar instancias de coordinación centralizada y presencia regional.

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

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

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

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizand recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total* (planta y contrata)	4.319
Dotación de Planta	1.222
Dotación a Contrata	3.097
Personal a Honorarios	14
Presupuesto Anual	\$308.575.208.000

*Dotación considerada hasta el cierre del mes de junio.

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

La misión de la Dirección General de Aeronáutica Civil es normar y fiscalizar la actividad aérea que se desarrolla dentro del espacio aéreo controlado por Chile y aquella que ejecutan en el extranjero empresas aéreas nacionales; desarrollar la infraestructura aeronáutica en el ámbito de su competencia; y prestar servicios de excelencia de navegación aérea, meteorología, aeroportuarios y seguridad operacional, con el propósito de garantizar la operación del Sistema Aeronáutico en forma segura y eficiente.

Los objetivos estratégicos institucionales son:

1. Mantener altos estándares de seguridad operacional en actividades aéreas que se realicen en el territorio y espacio aéreo de responsabilidad de Chile y las que ejecutan usuarios nacionales en el extranjero, con la finalidad de disminuir la ocurrencia de incidentes y accidentes de aviación en las operaciones aéreas.
2. Mantener altos estándares de seguridad de aviación en el país, con la finalidad de salvaguardar la aviación civil contra actos de interferencia ilícita, teniendo presente la seguridad, la regularidad y la eficiencia de los vuelos, tanto nacionales como internacionales.
3. Mantener altos estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad, con la finalidad de satisfacer los requerimientos de los usuarios del sistema aeronáutico nacional, con servicios de un nivel de excelencia y calidad.
4. Desarrollar íntegramente a las personas de la DGAC, con la finalidad de fortalecer el crecimiento personal y profesional de las personas, a través de la evaluación de sus necesidades en materia de habilidades y capacidades, con el propósito de maximizar su potencial, contribuyendo al cumplimiento de la misión y al desarrollo de la organización.

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios)

1. Normativa Aeronáutica y Meteorológica.

Comprende el conjunto de normas y reglamentos que enmarcan el accionar técnico y administrativo de la DGAC. Esta normativa tiene su origen en: las normas y recomendaciones emitidas por la Organización de Aviación Civil Internacional, las desarrolladas por la DGAC y las establecidas por el Estado de Chile. En base a esta normativa se regula y fiscaliza el accionar aéreo, aeroportuario, meteorológico y recursos humanos.

2. Servicios de Seguridad Operacional.

Los Servicios de Seguridad Operacional son otorgados a través de un proceso de vigilancia continua, a empresas que realizan operaciones aéreas comerciales, a la aviación general y centros de mantenimiento. Esto incluye a empresas que operan en Chile (nacionales y extranjeras); empresas chilenas y aeronaves de matrícula chilena que operan en el extranjero. Estos servicios incluyen actividades de capacitación, difusión y análisis de información, orientadas a la prevención de incidentes y accidentes de aviación.

3. Servicios Aeroportuarios.

Los Servicios Aeroportuarios implican la prestación de servicios de seguridad de aviación, con la finalidad de salvaguardar la aviación civil contra actos de interferencia ilícita, como de salvamento y extinción de incendios, a los

pasajeros, la tripulación y aeronaves.

4. Servicios de Navegación Aérea.

Los servicios de Navegación Aérea, son un conjunto de prestaciones que permiten a las aeronaves operar en el Espacio Aéreo controlado por Chile y en el área de maniobras de aeropuertos y aeródromos en forma coordinada y segura. Los servicios que prestan son de Tránsito Aéreo, de Telecomunicaciones Aeronáuticas, de Ayuda a la Navegación Aérea.

5. Servicios de Meteorología.

Los servicios meteorológicos contribuyen a la seguridad y eficiencia de la navegación aérea nacional e internacional, proporcionando información meteorológica a las operaciones aéreas.

Cobertura Territorial

La Dirección General de Aeronáutica Civil, tiene una cobertura que va desde Arica a la Antártica, incluyendo los territorios insulares.

La red Aeroportuaria se clasifica en red primaria y secundaria, siendo estos los siguientes:

Red Primaria:

- Aeropuerto Chacalluta
- Aeropuerto Diego Aracena
- Aeropuerto Andrés Sabella
- Aeródromo El Loa
- Aeródromo Desierto de Atacama
- Aeródromo la Florida
- Aeropuerto Mataverí
- Aeródromo Carriel Sur
- Aeródromo La Araucanía
- Aeródromo Pichoy
- Aeródromo Cañal Bajo Carlos Hott Siebert
- Aeropuerto El Tepual
- Aeródromo Mocopulli
- Aeródromo Balmaceda
- Aeropuerto Carlos Ibáñez del Campo
- Aeropuerto Arturo Merino Benítez

Red Secundaria:

- Aeródromo Ricardo García Posada
- Aeródromo Vallenar
- Aeródromo Viña del Mar
- Aeródromo General Bernardo O'Higgins
- Aeródromo María Dolores
- Aeródromo Pucón
- Aeródromo Nuevo Chaitén
- Aeródromo Teniente Vidal
- Aeródromo Teniente Rodolfo Marsh Martín
- Aeródromo Capitán Fuentes Martínez
- Aeródromo Teniente Julio Gallardo

- Aeródromo Guardiamarina Zañartu
- Aeródromo Eulogio Sánchez

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para la Dirección General de Aeronáutica Civil son:

- Mantener altos estándares de calidad en los servicios que son de su responsabilidad, a objeto de satisfacer los requerimientos de los usuarios del sistema aeronáutico nacional, con servicio de un nivel de excelencia y la calidad.
- Como también, tomar las medidas necesarias para desarrollar e implementar el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y el Convenio de Desempeño Colectivo del Ministerio de Defensa.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los siguientes cargos están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública:

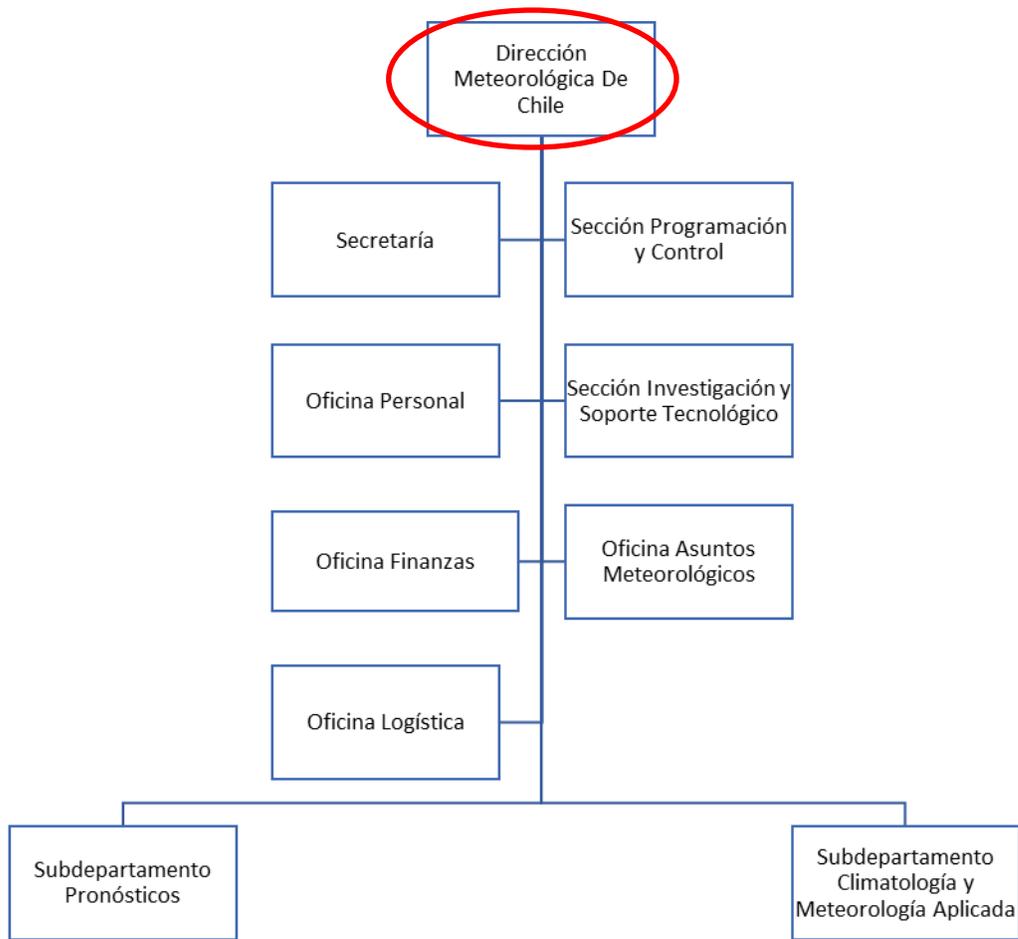
1. Director/a Función Departamento Finanzas,
2. Director/a Función Departamento Prevención de Accidentes,
3. Director/a Función Departamento Secretaría General,
4. Director/a Función Departamento Seguridad Operacional,
5. Director/a Función Departamento Auditoría Interna,
6. Director/a Función Departamento Recursos Humanos,
7. Director/a Función Departamento Jurídico,
8. Director/a Función Departamento Comercial,
9. Director/a Función Departamento Tecnología de Información,
10. Director/a Función Dirección Meteorológica de Chile,
11. Director/a Función Departamento Logística.
12. Director/a Función Departamento Aeródromos y Servicios Aeronáuticos.

5. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



Organigrama de la Dirección Meteorológica



8. RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones del DFL N°1 (G) de 1997, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **31%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.787.000.-** 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 31%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.297.554.-	\$1.022.242.-	\$4.319.796.-	\$ 3.563.835.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.045.080.-	\$1.563.975.-	\$6.609.055.-	\$5.274.762.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.134.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.235.281.-	\$1.002.937.-	\$4.238.218.-	\$3.501.020.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.086.639.-	\$1.266.858.-	\$5.353.497.-	\$4.359.785.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.787.000.-

* **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 hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212). Asimismo, incluye una bonificación compensatoria por las deducciones de cotizaciones para pensiones y salud por el pago de la asignación de modernización.

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

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

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

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

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

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

El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

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

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

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

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

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

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

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

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

quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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