

**DIRECTOR/A NACIONAL DE OBRAS PORTUARIAS  
DIRECCIÓN DE OBRAS PORTUARIAS  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/A la Director/a de Obras Portuarias le corresponderá liderar la provisión de proyectos o planes de inversión de infraestructura portuaria, marítima, fluvial y lacustre, necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo socioeconómico del país y su integración física nacional e internacional.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

- 1.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de cinco años;
- o
- 2.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 274 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-10-2018

\*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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La misión de la Dirección es proveer a la ciudadanía servicios de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre, necesarios para el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo socioeconómico del país y su integración física nacional e internacional.

La Dirección debe contribuir al desarrollo del potencial económico del país para el turismo, comercio exterior, cabotaje y pesca. Además la Dirección tiene el objetivo de contribuir al desarrollo humano y mejorar la calidad de vida, integrando zonas aisladas, protegiendo las zonas ribereñas en riesgos por la acción de las mareas y oleajes y generando espacios públicos costeros. Lo anterior lo realiza a través de los productos estratégicos de servicios de infraestructura portuaria pesquera artesanal, servicios de infraestructura portuaria para el turismo y deportes náuticos, servicios de infraestructura portuaria de conectividad, servicios de infraestructura de mejoramiento del borde costero marítimo, fluvial y lacustre, y servicios de infraestructura de protección de ribera.

Por último, la Dirección debe lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos en los planes de conservación de obras, a través del producto estratégico de Conservaciones.

### 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

La Dirección de Obras Portuarias tiene como desafíos gubernamentales el instalar la logística portuaria como un eje de trabajo en el Ministerio de Obras Públicas, y modernizar la institucionalidad del sector portuario, velando por la mejora de la gestión de los servicios públicos asociados a la gestión portuaria.

Desarrollar y terminar el Plan especial de Zonas Extremas y el Plan de conectividad Chiloé, de manera de asegurar la conexión marítima y bimodal que se da en la zona sur del país.

También existe un compromiso con la actividad pesquera artesanal y su diversificación, donde la Dirección ha sido un agente clave de desarrollo de las localidades pesqueras gracias a la provisión de infraestructura pesquera y complementaria, convirtiendo las caletas en puntos de interés turístico además del mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiénicas en que se realiza la extracción de productos del mar.

La disponibilidad de espacios públicos costeros con condiciones de seguridad y calidad, también es un desafío en el que se está trabajando a través de la construcción de obras de mejoramiento del borde costero.

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección de Obras Portuarias realiza inversión de fuente de financiamiento sectorial del Ministerio de Obras Públicas, y además es mandatado por los Gobiernos Regionales para la ejecución de obras. Otros entes externos relevantes en el trabajo de la Dirección es la Autoridad Marítima, representada por las Gobernaciones Marítimas y Capitanías de Puerto.

También existe una coordinación con la Dirección de Vialidad, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones en rutas subsidiadas de transporte marítimo, fluvial y lacustre, los municipios locales, que son beneficiarios de la mayoría de las obras ejecutadas, las organizaciones de pescadores que administran las obras

pesqueras, y los servicios públicos asociados a la actividad pesquera. También existe una coordinación en la fiscalización de todas las obras portuarias que se construyen con financiamiento público y privado en los distintos puertos del país.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

En la Dirección de Obras Portuarias existen 2 Divisiones y 2 Departamentos, donde, en el desarrollo de los proyectos, la División de Construcciones es el encargado de cumplir con la última etapa del proyecto, que es la construcción del producto final de la Dirección, y que es quien viene a llevar a cabo las obras demandadas por la ciudadanía. En este contexto el desafío para la División de Construcciones es ser parte activa de todo el ciclo de vida del proyecto, de manera de tener un entendimiento global de la problemática que se busca solucionar con las obras, las expectativas de los usuarios, y los objetivos de la Dirección.

La Dirección trabaja en un contexto de demandas ciudadanas y de autoridades, con restricciones presupuestarias, por lo que se requiere apoyo de la División de Construcciones como un aliado estratégico, con flexibilidad en el ámbito de su RRHH y capacidades técnicas instaladas, de acuerdo a los requerimientos de las distintas Direcciones Regionales, y el territorio nacional, y tener una adecuada relación con las empresas contratistas y los beneficiarios de las obras.

Uno de los desafíos en este ámbito es cambiar el enfoque desde un ente fiscalizador a ser una unidad con visión técnica estratégica, para apoyar al cumplimiento de los compromisos ministeriales.

La Dirección tiene una proyección al año 2022 de inversión en planes de inversión de mejoramiento del borde costero de mediano plazo en las distintas regiones del país, correspondiendo a una innovación en la forma de intervención en el territorio, en el que se está negociando el financiamiento para su ejecución en los plazos comprometidos, en lo que se requerirá el apoyo activo de esta División.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

|  |     |
|--|-----|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 261 |
| <b>Dotación de Planta</b>                    | 25  |
| <b>Dotación a Contrata</b>                   | 235 |
| <b>Personal a Honorarios</b>                 | 28  |

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

|                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| <b>Presupuesto Corriente</b>    | 7.840.403.000  |
| <b>Presupuesto de Inversión</b> | 65.249.378.000 |

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Dirección Nacional tiene presencia en las 14 Regiones Costeras contando con 11 Direcciones Regionales:

- Dirección Regional de Arica y Parinacota
- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso:
- Oficina Regional de Valparaíso
- Oficina Regional de O Higgins
- Dirección Regional del Bio Bio,
- Oficina Regional del Maule
- Oficina Regional del Bio Bio
- Oficina Regional de la Araucanía
- Dirección Regional de Los Rios
- Dirección de Regional de Los Lagos
- Oficina de Puerto Montt
- Oficina Provincial de Chiloé
- Dirección de Aysén
- Dirección de Magallanes

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

Los cargos de la Dirección de Obras Portuarias, que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Función Construcción
- Jefe/a División Función Proyectos

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de Obras Portuarias le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Incorporar los lineamientos estratégicos ministeriales, definidos y formalizados en los instrumentos de planificación, en la ejecución de los estudios, obras, conservación y explotación de servicios de infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre, dando cumplimiento a los desafíos ministeriales, creando planes especiales de inversión a corto y largo plazo, gestionando los recursos públicos que aseguren la correcta, oportuna y eficiente ejecución de estos planes.
2. Dirigir y controlar las diferentes etapas de los proyectos de infraestructura portuaria: prefactibilidad, diseño, construcción, explotación y conservación de la infraestructura portuaria y costera, marítima, fluvial y lacustre y del patrimonio portuario a nivel nacional.
3. Articular redes entre el ámbito público y privado para lograr mayor eficiencia y colaboración en el logro de los objetivos de la Dirección de Obras Portuarias, con el fin de realizar proyectos con fondos regionales, no solo sectoriales, debido al gran arrastre sectorial de la DOP durante los próximos años. Además de profundizar las redes con el Ministerio de Transporte y las Autoridades Marítimas de manera de asegurar y mejorar la conectividad a lo largo del país.
4. Supervisar, fiscalizar y aprobar todos los proyectos de obras portuarias desarrollados y las obras públicas portuarias y de dragado ejecutadas a nivel nacional, en sus aspectos técnicos y administrativos.
5. Establecer las normas técnicas respecto del desarrollo de proyectos portuarios, actualizando y perfeccionando el Manual de Obras Portuarias.
6. Potenciar al Servicio como referente nacional, a través de un Área de Ingeniería Marítima, gestionando a las personas con mecanismos que permitan atraer, mantener y retener a profesionales con un alto desarrollo de competencias técnicas y personales.
7. Gestionar las políticas de la institución, en las áreas técnicas, administrativas, financieras, de gestión de personas, de sistemas de gestión e informáticos a nivel nacional.

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

| <b>DESAFÍOS</b>  | <b>LINEAMIENTOS</b>   |
|--|---|
| 1. Mejorar la conectividad en sectores insulares y en la zona austral.   | 1.1.- Liderar y gestionar la construcción de las Obras de Infraestructura Portuaria definidas en el "Plan de Conectividad Austral" de las regiones de Los Lagos, Los Ríos, Aysén y Magallanes.<br>1.2.- Liderar y gestionar la construcción de las Obras de Infraestructura de Conexión definidas en el "Plan Chiloé" |
| 2. Mejorar y modernizar la infraestructura portuaria, marítima y terrestre básica de las caletas pesqueras del país, para mejorar sus condiciones productivas, la seguridad operacional, sanitarias y el desarrollo turístico local en que se desarrollan las actividades de la pesca artesanal. | 2.1.- Liderar e Implementar el Plan de Caletas Pesqueras 2019- 2022, ejecutando construyendo las obras de infraestructura Portuaria definidas en el mismo..   |
| 3. Mejorar y recuperar los espacios públicos costeros de las principales ciudades del país, diversificando la oferta de bienes y servicios turísticos para los habitantes mediante la recuperación del borde costero y mejoramiento de playas y protección de riberas.                           | 3.1.- Liderar e Implementar el "Plan de Borde Costero 2019 – 2022".<br>3.2.- Actualizar e implementar el Programa de Reconstrucción de Infraestructura Portuaria.   |
| 4. Modernizar los procesos de diseño, construcción, mantención y explotación de infraestructura, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.  | 4.1.- Implementar una metodología eficiente y eficaz de gestión integrada de proyectos en los procesos de la dirección.<br>4.2.- Implementar un Plan de Conservación de servicios de infraestructura portuaria de conectividad, de borde costero marítimo, fluvial y lacustre, y de protección de ribera.             |
| 5. Generar las condiciones para asegurar una adecuada gestión de Personas conforme a lo establecido por la administración.   | 5.1 Promover, liderar la implementación y fomentar la participación de los funcionarios en el Plan Estratégico de Gestión de Personas.  |

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### 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.

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

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS   | PONDERADOR         |
|---|--------------------|
| <p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b><br/>                     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>   | <p><b>15%</b></p>  |
| <p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b><br/>                     Es altamente deseable poseer experiencia en proyectos de infraestructura portuaria, marítima, fluvial y/o lacustre, en un nivel requerido para el cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de políticas públicas, evaluación de proyectos y/o gestión de proyectos de infraestructura pública.</p> <p>Se valorará poseer experiencia de 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas con el cargo.</p> | <p><b>15%</b></p>  |
| <p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b><br/>                     Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad 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>   | <p><b>20%</b></p>  |
| <p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b><br/>                     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>  | <p><b>15%</b></p>  |
| <p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b><br/>                     Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>  | <p><b>10%</b></p>  |
| <p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b><br/>                     Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>  | <p><b>15%</b></p>  |
| <p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b><br/>                     Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>  | <p><b>10%</b></p>  |
| <p><b>TOTAL</b></p>   | <p><b>100%</b></p> |

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

**5.1  
Ámbito de  
Responsabilidad**

|   |                  |
|---|------------------|
| <b>Nº Personas que dependen del cargo</b> | 261              |
| <b>Presupuesto que administra</b>         | \$79.107.225.000 |

**5.2  
EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo del Director/a Nacional de Obras Portuarias está compuesto por:

- Jefes/as de División (2)
  - División Función Construcciones
  - División Función Proyectos
- Jefes/as de Departamento (2)
  - Departamento de Administración y Finanzas
  - Departamento de Planificación
- Jefes/as de Sección Asesoras (4)
- Directores/as Regionales (11)

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

**Los Clientes Internos de la Dirección de Obras Portuarias son :**

Autoridades Ministeriales, Directores/as Generales, Directores/as Nacionales, Secretarios/as Regionales Ministeriales y Directores/as Regionales.

De estas autoridades, se relaciona periódicamente con el Director/a General de Obras Públicas y Director/a Nacional de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas, a través de reuniones semanales. De igual manera, existen reuniones periódicas con los distintos clientes externos, de manera conjunta y/o unilateralmente.

Adicionalmente se relaciona con los funcionarios/as de la Institución.

**Los Clientes Externos son:**

- Pescadores artesanales habitantes de las comunas aisladas beneficiadas
- Habitantes de las comunas ribereñas beneficiadas
- Habitantes de las regiones beneficiadas
- Ministerios de Transporte, Economía, Vivienda, entre otros.
- Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante – DIRECTEMAR
- Gobiernos Regionales
- Municipalidades

Respecto a los Beneficiarios, las relaciones se realizan según lo instruido en la Norma del MOP sobre Participaciones Ciudadanas y sus distintos mecanismos establecidos.

Respecto a las Municipalidades, DIRECTEMAR y Gobiernos Regionales, existen distintos mecanismos de relación, de los cuales se destacan la participación a través de la Comisiones Regionales de Uso del Borde Costero y reuniones unilaterales con las distintas autoridades.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.485.000.-** 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 80% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|---|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*  | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$3.297.280.-         | \$2.637.824.-                         | \$5.935.104.-     | \$4.769.737.-                         |
|   | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$5.125.258.-         | \$4.100.206.-                         | \$9.225.464.-     | \$6.966.809.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |   |                       |                                       |                   | <b>\$5.502.000.-</b>                  |
|   |   |                       |                                       |                   |                                       |
| No Funcionarios**   | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$3.282.283.-         | \$2.625.827.-                         | \$5.908.110.-     | \$4.750.950.-                         |
|   | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$5.110.262.-         | \$4.088.209.-                         | \$9.198.471.-     | \$6.951.747.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |   |                       |                                       |                   | <b>\$ 5.485.000.-</b>                 |

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

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

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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, deberán 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 período 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.