

**SUBDIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE VIALIDAD
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/la Subdirector/a de Administración le corresponde proponer e implementar las políticas del Servicio en el ámbito de su competencia, a través de planes estratégicos de obtención, mantención, desarrollo del recurso humano y administración de bienes y servicios de acuerdo a los requerimientos y proyecciones de la Dirección.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

- a) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años
O alternativamente
- b) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882, DFL 276/2009

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-06-2017
Representante ante el Consejo de Alta Dirección Pública: Tatiana Cayazzo

**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, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión: Ser responsables del estudio, proyección, construcción, mejoramiento, defensa, reparación, conservación y señalización de la infraestructura vial, mejorando para la ciudadanía la conectividad interna del territorio chileno y con los países vecinos.

Objetivos estratégicos Institucionales:

Mejorar la conectividad del territorio nacional disminuyendo la red vial no pavimentada.

Mantener en estado adecuado las vías pavimentadas y no pavimentadas para circulación y transitabilidad vial.

Impulsar la planificación integral de la infraestructura vial.

Alcanzar un eficiente uso de los recursos en la provisión de la infraestructura vial.

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios):

Infraestructura vial nacional interurbana y urbana.

Infraestructura vial de integración externa.

Mantenimiento y explotación de infraestructura vial.

Clientes:

Ciudadanía.

Usuarios de vehículos motorizados.

Sectores productivos y de servicios.

Organismos del Estado (Municipios, Gobiernos regionales, Ministerios, otros)

2.2 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Gestionar con personal competente el desarrollo y mantenimiento de la infraestructura vial con estándares de calidad y eficiencia, aumentando en 15 mil kilómetros pavimentados y caminos básicos nuevos en el sexenio 2016-2021, manteniendo el estado de conservación actual de la Red Vial Nacional.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección Nacional de Vialidad, es una entidad que forma parte del Ministerio de Obras Públicas, constituyéndose en un servicio que se encarga de la planificación, diseño, construcción y mantenimiento de la infraestructura vial del país, principalmente en obras interurbanas. Su principal objetivo es asegurar la conectividad entre los chilenos con los países fronterizos, manteniendo y explotando la vialidad existente y construyendo nuevas obras como caminos, puentes y túneles. Especial mención merece el programa de caminos básicos, que está agregando 3.000 km. anuales de caminos pavimentados a la infraestructura vial.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

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

Su presupuesto vigente¹ para 2017 alcanza a MM\$ 1.085.128, de los cuales MM\$91.193 corresponden a gastos en personal. Gestión de más de 1.500 contratos de obras, asesorías y estudios, a nivel nacional.

¹ Fuente: http://www.dipres.gob.cl/595/articles-155144doc_pdf.pdf

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El cargo de Subdirector/a de Administración reporta directamente al Director/a Nacional y se relaciona con los más altos cargos de la estructura organizacional, atendidas sus funciones de proponer y ejecutar políticas generales, normas y procedimientos sobre gestión de personas, gestión de dotaciones y capacitación del personal.

Subdirector/a de Desarrollo: su función principal es coordinar la planificación física y presupuestaria de los proyectos. Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Subdirector/a de Mantenimiento: Su función principal radica en asegurar la adecuada conservación de todos los caminos bajo tuición de Vialidad. Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Subdirector/a de Presupuesto y Finanzas: Coordina la gestión y ejecución presupuestaria de toda la institución. Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Subdirector/a de Obras: su función principal es materializar los programas de obras. Se relaciona con la Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Jefe/a de División de Ingeniería: Se encarga de los estudios de ingeniería y regulación vial, necesarios en el ciclo de vida de un proyecto. Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Jefe/a de División de Vialidad Urbana: tiene bajo su responsabilidad todas aquellas obras que se desarrollan dentro del radio urbano de las ciudades y que son de tuición de Vialidad. Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Jefe/a de División Jurídica: presta asesoría jurídica a toda la organización en materias de su competencia. Se relaciona con la Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Jefe/a de División Gestión y Difusión: Supervisa y coordina la generación y difusión de información necesaria para el control de gestión. Se relaciona con la Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

Directores Regionales: están a cargo de la gestión y ejecución regional de los proyectos. Se relaciona con la Subdirección de Administración en cuanto a la planificación de su dotación, gestión de los procesos de desvinculación y reposición del personal, asignación de horas extraordinarias, cometidos funcionarios y comisiones de servicio, elaboración de su plan anual de capacitación y establecimiento de los lineamientos de prevención de riesgos que les sean aplicables.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y código del trabajo)	4.964
Dotación de Planta	484
Dotación a Contrata	3.578
Dotación de Código del Trabajo	902
Personal a Honorarios	71

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL VIGENTE

St.21 Gastos en Personal	\$ 91.193.347.000
St. 31 Iniciativas de Inversión	\$ 982.538.421.000
Presupuesto Total	\$ 1.085.128.241.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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

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

- Director/a Nacional de Vialidad.
- Subdirector/a de Desarrollo.
- Subdirector/a de Obras.
- Subdirector/a de Administración.
- Subdirector/a de Mantenimiento.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/ La Subdirector/a de Administración debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Operacionalizar las políticas definidas en el área, mejorando el alcance y cobertura de éstas, mediante mecanismos de control de gestión que permitan identificar los avances efectivos de los programas y proyectos implementados, velando por su oportuna difusión.
2. Administrar la gestión organizacional, desarrollando una visión proactiva e integral que incluya el conocimiento de variables organizacionales, tales como las demandas que plantean con frecuencia los trabajadores en general y las asociaciones en particular, relativas a remuneraciones, condiciones generales de trabajo, ambientes laborales, elementos de trabajo como también el contexto laboral nacional.
3. Planificar, coordinar y fortalecer a nivel nacional una gestión integrada de recursos humanos y administración, con el propósito de dotar a la Dirección de Vialidad del personal requerido, de acuerdo a perfiles definidos, que asegure la adecuada ejecución de los proyectos y productos, tanto en oportunidad como en calidad, a través de los sistemas que son responsabilidad de esta Subdirección.
4. Administrar el presupuesto de gastos en personal y de los recursos destinados a Capacitación y Prevención de Riesgos para la Dirección de Vialidad.
5. Gestionar las relaciones laborales con las distintas asociaciones de funcionarios de la Dirección de Vialidad, poniendo especial hincapié en la negociación de las demandas colectivas que puedan ser planteadas, las diversas formas de participación de los trabajadores y los mecanismos de resolución de conflictos colectivos e individuales.
6. Dar cumplimiento a las Metas de Desempeño Colectivo, del Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio y el Plan Director de Recursos Humanos –Ministerio de Obras Públicas (MOP). Tendrá especial importancia el seguimiento de los hitos a cumplir a lo largo de cada período, la confección de los respectivos informes de estado de avance y finales y el establecimiento de metas que agreguen valor a la gestión de personas en la organización.
7. Ejecutar las acciones administrativas relativas al contrato, mantención y desvinculación, calificaciones y reconocimientos de beneficios estatutarios al personal de la Dirección de Vialidad.
8. Detectar necesidades de capacitación y proponer programas alineados con las políticas y objetivos del servicio, control y supervisión de los organismos de capacitación.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Formular un plan estratégico de Gestión de Personas, a través de la revisión, el fortalecimiento y la implementación de los procesos de gestión organizacional a nivel nacional, considerando los lineamientos ministeriales y el cumplimiento de los objetivos del Servicio.</p>	<p>1.1 Revisar y actualizar la política de gestión de personas de la Dirección. 1.2 Desarrollar un plan de acción que implique la implementación de acciones de mejora continua en el ámbito de la gestión organizacional.</p>
<p>2. Desarrollar estrategias que favorezcan el desarrollo de las personas al interior del servicio, con el fin de mejorar la coordinación, eficacia y eficiencia para el cumplimiento de las metas institucionales.</p>	<p>2.1 Implementar nuevas herramientas de desarrollo de personas. 2.2 Elaborar e implementar un plan de acción en el área de Prevención de Riesgos, que contemple un programa de difusión en los frentes de trabajo y capacitación y seguimiento de jefaturas intermedias. 2.3 Elaborar e implementar plan de acción en área de Capacitación, que responda a las necesidades de la Organización.</p>
<p>3. Fortalecer el clima laboral, con énfasis en las personas, implementando acciones tendientes a mejorar el compromiso de los/as funcionarios/as del Servicio, en el marco de los lineamientos ministeriales.</p>	<p>3.1 Definir e implementar acciones en el ámbito del fortalecimiento del compromiso organizacional. 3.2 Proponer y ejecutar acciones concretas que contribuyan a mejorar las habilidades directivas y relacionales de jefaturas y personal.</p>

IV CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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. 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>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en materias relacionadas a gestión de personas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legislación laboral y derecho administrativo - Relación y negociación con Asociaciones de Funcionarios <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas.</p>	15%
<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>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.</p>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	20%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.</p> <p>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>Asegurar que en la institución en cuya dirección participa, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20%
<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>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

V CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	Directamente: 7 Subdirección: 93
Presupuesto que administra	\$ Miles: 1.550.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

<p>El equipo de trabajo está constituido por:</p> <p>Personal: Ejecutar las acciones administrativas relativas al contrato, mantención y desvinculación, calificaciones y reconocimientos de beneficios estatutarios al personal de la Dirección de Vialidad.</p> <p>Desarrollo Organizacional: Ejecutar los procesos de reclutamiento y selección, proponer y gestionar metodologías e instrumentos que apoyen el desarrollo de las personas.</p> <p>Capacitación: Detección de necesidades de capacitación y propuesta de programas alineados con las políticas y objetivos del servicio, control y supervisión de los organismos de capacitación.</p> <p>Bienes y servicios: Mantención y mejoramiento de oficinas, dependencias y control de los servicios de estafeta y aseo así como los convenios de servicios generales.</p> <p>Unidad Prevención de Riesgos: Establecer normas, reglamento y manuales sobre prevención de riesgos. Registro y control de enfermedades profesionales.</p> <p>Asimismo, cuenta con un equipo de profesionales conformado principalmente por Ingenieros Comerciales, Administradores Públicos, Psicólogos, Arquitectos y Prevencionistas de Riesgo de larga trayectoria y experiencia en el área.</p> <p>Por otra parte, integra el equipo de trabajo del Director Nacional de Vialidad, compuesto por otros cuatro Subdirectores y también cuatro Jefes de División.</p>
--

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

<p>Clientes Internos:</p> <p>Ministro de Obras Públicas.</p> <p>Jefa División RRHH Subsecretaría de Obras Públicas</p> <p>Directora de Contabilidad y Finanzas.</p> <p>Director Nacional de Vialidad, Subdirectores.</p> <p>Jefes de División, Directores Regionales.</p> <p>Clientes Externos:</p> <p>Ciudadanía beneficiada por los efectos del desarrollo de la infraestructura.</p> <p>Comunidades organizadas.</p> <p>Sectores productivos y de servicios. Organismos del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Otros).</p>

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.505.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.878.205.-	\$1.870.833.-	\$4.749.038.-	\$3.876.832.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.157.567.-	\$3.352.419.-	\$8.509.986.-	\$6.491.740.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.748.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.864.401.-	\$1.861.861.-	\$4.726.262.-	\$3.860.980.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.547.852.-	\$2.956.104.-	\$7.503.956.-	\$5.794.255.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.505.000.-

***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 PÚBLICOS

- 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.