

**JEFE/A DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE CONCESIONES DE OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a de la División de Administración y Finanzas de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas le corresponderá liderar y gestionar los procesos necesarios para apoyar y colaborar en el logro de los objetivos estratégicos de la Dirección General, a través de una eficiente y oportuna administración de los recursos financieros, presupuestarios, de personas y materiales puestos a disposición de la Institución, en conformidad a las normas generales de la administración pública e instrucciones institucionales específicas, entregando un servicio de alta calidad a los clientes internos y externos.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 6 años;
o
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, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional en el sector público o privado no inferior a 7 años.

Artículo N°2, DFL N° 7 del 2018 del Ministerio de Obras Públicas, que fija la planta de la Dirección General de Concesiones

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-03-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Isabel Rivas

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

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

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer y gestionar eficientemente obras y servicios de infraestructura requeridos por el país, promoviendo altos estándares de calidad, en el marco de la Asociación Público Privada, para propiciar, con visión de futuro, un desarrollo económico sustentable, con sentido social, uniendo y protegiendo el territorio, ofreciendo oportunidades y mejorando la calidad de vida de toda la población.

Objetivos Estratégicos

1.- Desarrollar, estructurar, promover y licitar proyectos de infraestructura concesionada resiliente, con sentido de oportunidad y visión de largo plazo, impulsando el desarrollo económico, social y cultural del país.

2.- Construir y operar infraestructura concesionada, tanto de tuición directa como encargada por los mandantes, que promueva la conectividad, la movilidad y la calidad de vida de los ciudadanos, con eficiencia, excelencia y transparencia.

3.- Programar, construir y operar la infraestructura concesionada, contribuyendo a la gestión eficiente y sustentable del medio ambiente y del territorio, incorporando de forma transparente y participativa las necesidades de la ciudadanía.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El 1º de agosto de 2018 se dio inicio a las funciones de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas (DGC). A contar de esta fecha la DGC asumió la totalidad de las competencias, funciones y atribuciones que desempeñaba la Dirección General de Obras Públicas (DGOP), por sí y a través de la Coordinación de Concesiones de Obras Públicas, dispuestas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 850 de 1997, Ley Orgánica del Ministerio de Obras Públicas, relacionadas con la Ley de Concesiones de Obras Públicas y, por tanto, estará encargada especialmente de continuar la gestión de los contratos de estudios, asesorías y concesión a través de sus etapas de proyecto, construcción y explotación, respecto de todos los contratos que, hasta la fecha de entrada en vigor de esta ley, la DGOP tenía a su cargo.

La cartera a licitar en los próximos cinco años alcanza una inversión estimada de MMUS\$ 7.000, incluyendo proyectos de hospitales, mejoramientos viales y aeroportuarios, infraestructura para el transporte público y edificación pública.

La infraestructura para la conectividad es esencial para la equidad y el progreso en el programa de gobierno, el cual en el Plan Chile Invierte 2018-2026, contempla obras cuyo diseño tienen como eje estratégico el progreso y la calidad de vida de todos los habitantes del país.

Esta Agenda incluye importantes obras por relicitar y concesionar, a fin de mejorar la calidad de vida de las personas, fortalecer la conectividad, facilitar la integración social, acortar las distancias y generar las condiciones para que la inversión en infraestructura se constituya en un aporte estratégico al desarrollo económico de Chile. Es así como se busca impulsar una cartera de licitaciones de carreteras de nueva generación que incorpore mejores soluciones viales, criterios de resiliencia y sustentabilidad, y sistemas de cobro más amables para los usuarios.

La DGC deberá desarrollar un plan de concesiones con un horizonte a cinco años plazo, el cual deberá ser previamente presentado al Consejo de

Concesiones y posteriormente enviado al Congreso Nacional para su conocimiento.

Cabe destacar que la DGC está a cargo de la gestión de un importante patrimonio de inversión pública desarrollada a través del sistema de concesiones de obra pública, de los cuales 71 están vigentes, con una inversión materializada de cerca de US\$17.300 millones y más de US\$5.200 millones por ejecutar.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Dirección General de Concesiones de Obras Públicas del Ministerio de Obras Públicas es el organismo responsable de la provisión de infraestructura pública del país, en el marco de la asociación público-privada a través del mecanismo de concesiones. La entidad impulsa la integración territorial para mejorar la calidad de vida de los chilenos, aportando al desarrollo económico y social del país. Todo esto, bajo estándares de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y velando por la protección ambiental en la gestión de cada uno de los proyectos.

Se vinculará con el Consejo de Concesiones, de carácter consultivo, según lo señalado en el art. 1 bis del Decreto Supremo N°900, Ley de Concesiones modificado por la Ley N°21.044.

A nivel ministerial se vincula con el Ministro de Obras Públicas, de quien depende. Asimismo, se vincula con las direcciones ejecutoras del MOP en materias de revisión de proyectos de prefactibilidad y factibilidad de obras concesionadas, y con la Subsecretaría de Obras Públicas, la Dirección de Planeamiento y la Dirección de Contabilidad y Finanzas, en las materias que les corresponda.

A nivel externo, se relaciona con estos otros organismos o instituciones:

- Organismos Públicos Mandantes. Se vincula con organismos mandantes como son los Ministerios de Salud, de Justicia, de Defensa, entre otros, a través de la participación en el desarrollo de los proyectos de edificación concesionados.
- Otros organismos del Estado: Gobiernos Regionales, Municipios, otros Ministerios. Las normativas vigentes involucran a los organismos regionales, provinciales y comunales que sean afectados y/o sus comunidades beneficiadas por la incorporación de obras concesionadas.
- Órganos de control y reguladores del Estado: la DGC interactúa principalmente con los Ministerios de Hacienda, para la aprobación de los proyectos, la Contraloría General de la República, en el control jurídico y administrativo de los actos administrativos, el Ministerio de Desarrollo Social, para la obtención de la evaluación de rentabilidad social y el Ministerio de Medio Ambiente, a través del Servicio de Evaluación de Impacto Ambiental, en la obtención de los permisos ambientales.
- Comunidad nacional y actores relevantes relacionados con las obras de infraestructura concesionada. Para ello se incorpora una variable transversal de participación ciudadana en los procesos del ciclo de vida de los proyectos.
- Sociedades Concesionarias. La DGC de Obras Públicas se relaciona directamente a través del mecanismo de asociación público privada formalizado en la Ley de Concesiones.
- Empresas consultoras y de asesorías. La DGC se relaciona con empresas que prestan servicios ya sea para el desarrollo de los proyectos o apoyar la adecuada fiscalización de los contratos de obras concesionadas.

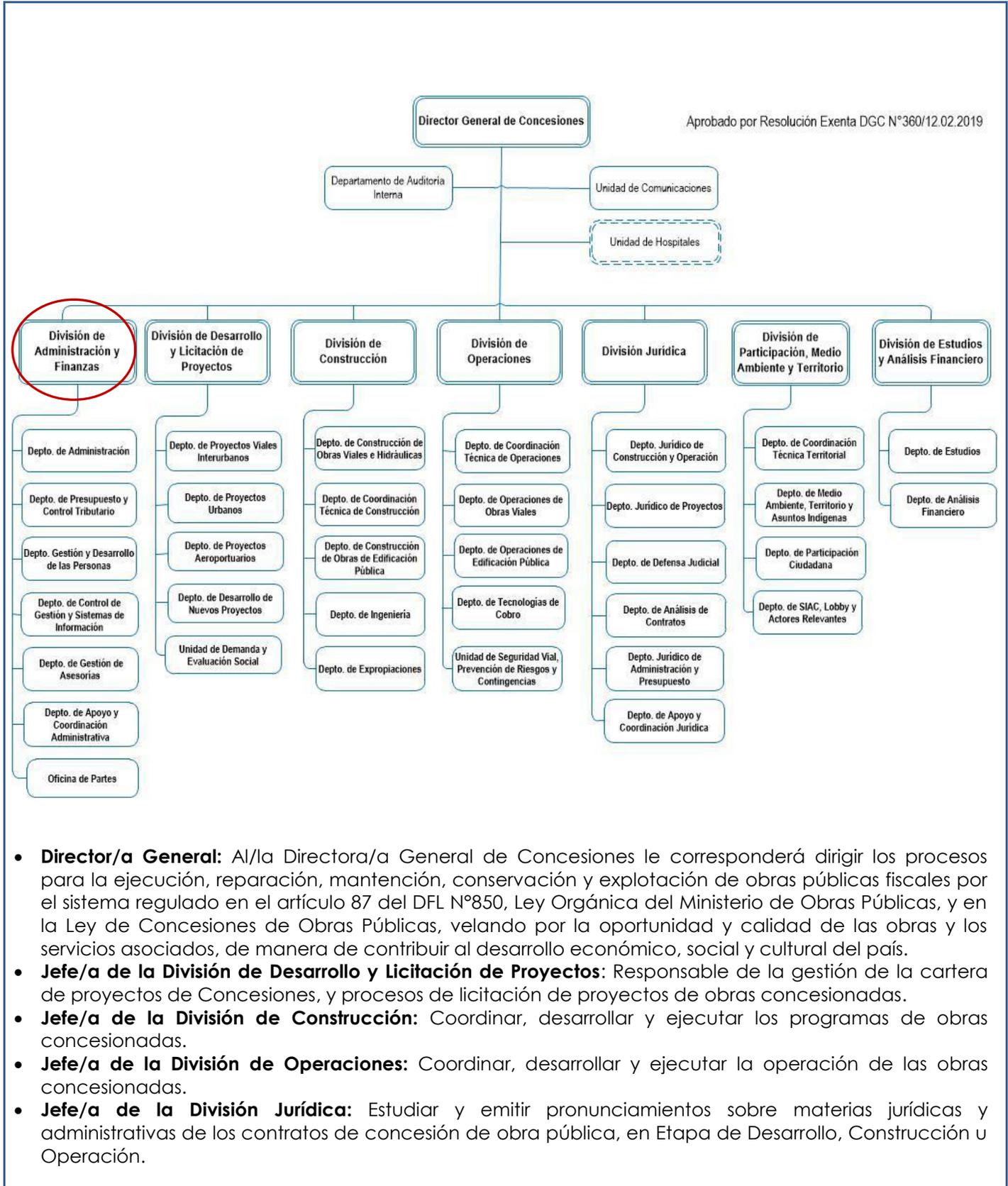
2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

La creación de una Dirección General como servicio centralizado considera dotar a este órgano de una planta de personal regida por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y adscrita al sistema de remuneraciones de la Escala Única de Sueldos establecida en el decreto ley N° 249, de 1974. .

Adicionalmente, se requiere fortalecer los instrumentos de control interno, gestión de riesgos e incentivos al desempeño de manera autónoma a la Dirección General de Obras Públicas, quien ejercía estas atribuciones respecto de la Coordinación de Concesiones. Esto implica revisar y ajustar los procesos y procedimientos; las matrices de riesgo y sus medidas de tratamiento; los indicadores de desempeño estratégico e indicadores de desempeño colectivo, entre otros aspectos.

Destacan, dentro de las funciones y atribuciones específicas de la Dirección General de Concesiones de Obras Públicas, la promoción de la inversión en obras concesionadas, la estructuración financiera de los proyectos, el desarrollo y licitación de los proyectos, y la fiscalización del cumplimiento de los contratos en las etapas de construcción y explotación. A su vez, se requiere desarrollar mecanismos que permitan incorporar la participación de la ciudadanía en etapas tempranas del desarrollo de los proyectos.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



- **Jefe/a de la División de Participación, Territorio y Medio Ambiente:** Gestionar la incorporación de los aspectos ambientales, territoriales, indígenas y de participación ciudadana en la etapa de pre licitación, licitación, y mejoramiento de contratos.
- **Jefe/a de la División de Estudios y Análisis Financiero:** Asesorar a la Dirección General de Concesiones en materias financieras y económicas, relacionadas a infraestructura pública concesionada.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	325
Dotación de Planta	8
Dotación a Contrata	269
Personal a Honorarios	48

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$12.874.687.000.-
Presupuesto de Inversión	\$262.616.310.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección General de Concesiones es un servicio centralizado, con presencia nacional a través de las labores de inspección fiscal que se ejecutan a las obras concesionadas localizadas en diversas regiones del país.
No contempla Direcciones Regionales, Oficinas provinciales, zonales u otras similares.

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

Los cargos de I y II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del Servicio, son los siguientes:

I Nivel

- Director/a General de Concesiones

II Nivel (7 cargos)

- Jefe/a de División de Desarrollo y Licitación de Proyectos.
- Jefe/a de División de Construcción.
- Jefe/a de División de Operaciones.
- Jefe/a de División de Estudios y Análisis Financiero.
- Jefe/a de División Jurídica.
- Jefe/a de División de Participación, Medio Ambiente y Territorio.
- Jefe/a de División de Administración y Finanzas.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División Administración y Finanzas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Responder oportunamente y con estándares de calidad de servicio, las necesidades y/o requerimientos institucionales, a nivel central, en materia de administración, de personas, financieras y logísticas, para lograr el normal funcionamiento de la Dirección General, velando por la racionalización y pertinencia en el uso de los recursos asignados.
2. Dirigir, supervisar y controlar la formulación y ejecución del presupuesto de la Dirección General, de acuerdo a las normas impartidas por la DIPRES y la Dirección de Contabilidad y Finanzas del MOP, con eficiencia y transparencia, dentro del marco de legalidad y normativa vigente.
3. Gestionar y entregar información sobre la gestión presupuestaria, financiera, de administración y de personas de la Dirección General, para apoyar la toma de decisiones en los distintos niveles institucionales.
4. Coordinar, evaluar y desarrollar el proceso de gestión administrativa de las asesorías a la Inspección Fiscal para obras concesionadas.
5. Desarrollar y coordinar la implementación de nuevos procesos y políticas ministeriales en materia de desarrollo de personas, en cumplimiento de las normas del Servicio Civil en esta materia.
6. Coordinar, consolidar y presentar la formulación del proyecto de presupuesto conforme a la planificación institucional y a la normativa gubernamental.
7. Diseñar, proponer e implementar las mejoras en los procedimientos y sistemas de gestión necesarias para el eficiente funcionamiento de la División y de la Dirección General.
8. Controlar y evaluar el avance y cumplimiento de compromisos institucionales, con sus respectivas metas e indicadores de gestión asociados, administrar la gestión de riesgos del Servicio y la participación en el Sistema de Gestión de la Calidad Ministerial y elaborar anualmente el Balance de Gestión Integral (BGI).
9. Planificar, dirigir, organizar, coordinar y controlar las actividades de los departamentos a su cargo, en los aspectos técnicos, de gestión, administrativos, normativos y presupuestarios que correspondan.
10. Planificar y coordinar el desarrollo de sistemas de información y el cumplimiento de los objetivos gubernamentales en materia de seguridad de la información.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Instalar y potenciar la gestión y desarrollo de las personas a nivel estratégico en la Institución.	1.1 Formular e implementar un plan estratégico de gestión y desarrollo de las personas, conforme a los lineamientos ministeriales y del Servicios Civil. 1.2 Desarrollar políticas de atracción y retención del talento. 1.3 Levantar y analizar las necesidades y brechas de dotación necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución y gestionar la solicitud de los recursos correspondientes.
2. Garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos en el ámbito de su competencia.	2.1 Diseñar, actualizar e implementar los procedimientos y procesos de la Dirección General de Concesiones. 2.2 Implementar los sistemas de control de gestión y monitorear el desempeño de los indicadores institucionales y de desempeño colectivos. 2.3 Fortalecer la aplicación de las medidas de austeridad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.
3. Optimizar la contratación de las asesorías de inspección fiscal, necesarias para la adecuada fiscalización de los contratos de concesiones.	3.1 Revisar y mejorar los lineamientos técnicos y los criterios que se utilizan en los procesos de licitación de las asesorías para la inspección fiscal. 3.2 Gestionar los procesos de contratación de asesorías a la Inspección Fiscal asegurando una cobertura oportuna.
4. Implementar los sistemas de información necesarios para la gestión institucional.	4.1 Coordinar el desarrollo de los sistemas de información, en conjunto con la SDIT y asegurar los soportes tecnológicos respectivos 4.2 Mejorar el resguardo de la información de la Dirección General de Concesiones.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>10%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable tener experiencia en materias de administración y finanzas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienes y Servicios - Gestión de Personas <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>15%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO 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 identificar, evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>15%</p>
<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>	<p>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>20%</p>
<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>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	62
Presupuesto que administra	M\$631.667.754

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Jefe/a de la División de Administración y finanzas tiene a su cargo la supervisión directa del siguiente equipo de trabajo:

Jefe/a del Departamento de Administración:

Administrar y gestionar el uso de los bienes de la Institución, velando por su correcta utilización

Jefe/a del Departamento de Presupuesto y Control Tributario:

Cuya función es planificar, organizar, dirigir, controlar, ejecutar y evaluar el presupuesto corriente de la Institución, a fin de obtener y aplicar los recursos que permitan la consecución de los objetivos del Servicio.

Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas:

Elaborar e implementar políticas de gestión de personas, aplicando la gestión integral de todos los procesos del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Servicio para promover el mejoramiento de su calidad de vida y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Jefe/a del Departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información:

Apoyar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales a través de la implementación de acciones en los ámbitos de la gestión del desempeño institucional, gestión de riesgos, control interno y seguridad de la información.

Jefe/a del Departamento de Gestión de Asesorías:

Gestionar los procesos de licitación de todas las Asesorías a la Inspección Fiscal (AIF), modificaciones de contrato de las AIF, gestionar y coordinar las designaciones de Inspectores Fiscales para los contratos Concesionados o de Asesorías a la Inspección Fiscal, prestando soporte en todas sus fases

Jefe/a del Departamento de Apoyo y Coordinación Administrativa

Entregar soporte administrativo y de coordinación en las áreas que desarrolla la División de Administración y Finanzas.

Secretaria

Asistir administrativa y logísticamente la gestión de la jefatura, mediante la realización de las funciones propias de Secretaría y atender los requerimientos propios de la División para el óptimo funcionamiento del área.

Oficina de Partes

Asegurar la correcta recepción, clasificación control y tramitación de la documentación oficial y no oficial que ingresa y egresa de la Institución.

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

Clientes Internos:

- Autoridades Superiores del Ministerio de Obras Públicas y Servicios dependientes.
- Jefes de División, Departamento y/o Unidades de la DGC
- Funcionarios de la Dirección General de Concesiones,
- Asociaciones de Funcionarios

Clientes Externos:

- Dirección de Presupuesto
- Contraloría General de la República
- Servicio Civil

Otros actores claves:

- Sociedades Concesionarias
- Asesorías a la Inspección Fiscal
- Sectores Productivos y de servicios
- Consultores

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 **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.836.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.206.190.-	\$1.923.714.-	\$5.129.904.-	\$4.150.746.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.767.359.-	\$3.460.415.-	\$9.227.774.-	\$6.962.748.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.088.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.190.668.-	\$1.914.401.-	\$5.105.069.-	\$4.133.462.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.082.251.-	\$3.049.351.-	\$8.131.602.-	\$6.239.928.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.836.000.-

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

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

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212). El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de

desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

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

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

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

El cargo se rige por el título VI de la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

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 desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N° 21.713, de 2014, y N° 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República 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.