

**JEFE/A DE DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/A la Jefe/a de la División de Administración de la Dirección de Arquitectura le corresponderá liderar y gestionar los procesos necesarios para apoyar y colaborar en el logro de los objetivos de la Dirección, a través de una eficiente y oportuna administración de los recursos financieros, presupuestarios, humanos y materiales puestos a disposición del Servicio, en conformidad a las normas generales de la administración pública e instrucciones institucionales específicas, entregando un servicio de alta calidad a los clientes internos.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente legal: Artículo Único del DFL N° 277, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-12-2018

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

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

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

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

En el ámbito de las políticas de Estado, provee y conserva edificación pública y obras de arte, restaura y promueve la protección del patrimonio arquitectónico de la nación, contribuyendo a la equidad en el desarrollo social, cultural y calidad de vida de las personas, a través de acciones realizadas por el MOP o por mandato de otras instituciones.

Objetivos Estratégicos institucionales

1- Contribuir al desarrollo humano, social y cultural, de comunidades y ciudades, mejorando la calidad de vida de las personas y la equidad a través de la provisión de servicios de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano.

2- Contribuir al resguardo medioambiental para el beneficio de las personas a través de la provisión de servicios de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano que cumplan con las políticas y normativas medioambientales.

3- Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos para la provisión de servicios con equidad de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano, mediante la generación e implementación de instrumentos, instructivos, procedimientos y estándares de Edificación Pública.

Productos Estratégicos

1- Servicios de Edificación Pública: Edificación Pública, corresponden a los edificios que construye el sector público y los programas y/o planes que se realizan para satisfacer las necesidades de la infraestructura de los diferentes sectores en que se organiza el Estado (tales como Sector Educación, Salud, Justicia, Gobierno Interior, Defensa y Seguridad, Cultura y Patrimonio Arquitectónico entre otros).

2- Obras de Arte asociadas a la infraestructura pública: Incorporar Obras de Arte en el ámbito de la plástica (proceso de gestión, convocatoria y ejecución de obras), a la edificación pública y obras de infraestructura, con el objeto de favorecer el ejercicio, práctica y difusión de las artes y del patrimonio cultural de la Nación, (Ley 17.236).

3- Servicios de Edificación Pública Patrimonial: El Servicio de Edificación Pública Patrimonial, está orientado a cautelar y conservar el patrimonio cultural arquitectónico de valor excepcional del Estado en beneficio de la memoria histórica de la Nación y del desarrollo de las comunidades. La Dirección de Arquitectura como ente técnico tiene la misión de proteger, gestionar y poner en valor el patrimonio arquitectónico de inmuebles de propiedad estatal o privada sin fines de lucro, estando o no protegidos legalmente mediante la ley de 17.288 de Monumentos Nacionales o el Art. N° 60 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

En la actualidad la Dirección administra 388 contratos correspondientes a diferentes intervenciones de diseño, construcción, reposición, ampliación, mejoramiento, restauración, reparación o conservación, con una inversión total de M\$255.354.417.- correspondiendo a encargos de mandantes M\$ 225.492.134.- (87%) y a iniciativas de inversión ejecutadas con el presupuesto sectorial del Ministerio de Obras Públicas M\$29.862.283.- (13%).

De manera coordinada con los sectores respectivos, se ejecutarán diseños y obras de infraestructura asociada al Programa de Gobierno, entre los que destacan hospitales y centros de salud primaria, centros culturales para jóvenes, jardines infantiles, casas de acogida para mujeres en situación de violencia intrafamiliar y centros para el adulto mayor, en conformidad a los requerimientos en materia de edificación derivados del plan de gobierno.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

Constituida como unidad técnica del Estado, la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas tiene como misión proveer y conservar la edificación pública, de manera tal de contribuir a la equidad en el desarrollo cultural, social y en la calidad de vida de los ciudadanos a través de acciones realizadas por el ministerio o por mandato de otras instituciones del Estado.

Creada un 25 de enero de 1875, como la primera Oficina Central de Arquitectos Civiles, se ha establecido como la entidad estatal con mayor experiencia y antigüedad en la construcción de infraestructura pública en el país. Actualmente, posee una dotación de 375 funcionarios y funcionarias, quienes tienen un rol activo en el cumplimiento de las responsabilidades sociales, ambientales, técnicas, administrativas y de políticas de gobierno para el desarrollo de estudios, diseños y ejecución de obras para la comunidad y el Estado de Chile.

Su estructura orgánica está conformada por la dirección nacional, la subdirección, tres divisiones y diversos departamentos en el nivel central. Asimismo, existen 15 direcciones regionales y una oficina provincial en la isla grande de Chiloé. Desde el nivel central se elaboran y ejecutan la planificación general de la inversión de mandantes centralizados, el control presupuestario, la asesoría técnica de estudios y obras, el establecimiento de estrategias y lineamientos en el ámbito de edificación pública, obras de arte para la infraestructura y los lineamientos de la política de inversión sobre el patrimonio, mientras que en las direcciones regionales -que poseen delegación de atribuciones- residen las funciones de planificación, programación, ejecución operativa de estudios y obras según los lineamientos de las políticas nacionales ministeriales como de los gobiernos regionales. Respecto a los cargos superiores del servicio, quienes ostentan el cargo de Director Nacional, Subdirector y Jefes de División, son seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública convocado por el Servicio Civil.

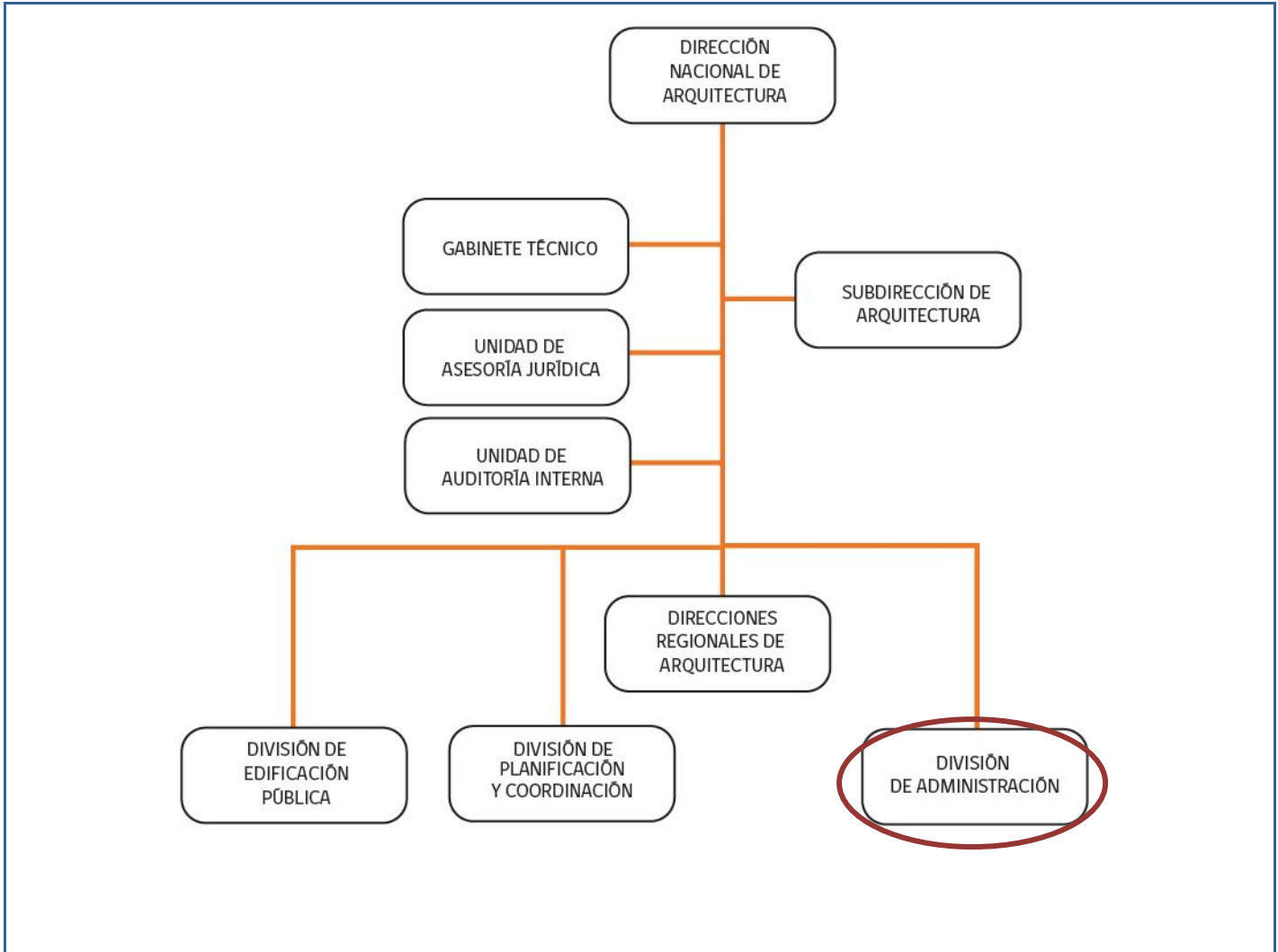
2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para el año 2018, la Dirección de Arquitectura tiene programada una inversión sectorial de 29 mil 862 millones de peso respecto de la inversión extrasectorial, se espera ejecutar 225 mil 492 millones de pesos. Por lo tanto, la inversión total presupuestada alcanza a 255 mil 354 millones de pesos, monto que convierte a nuestro servicio en el tercer mayor inversor del Ministerio de Obras Públicas, luego de Vialidad y Concesiones.

Junto con mantener la tendencia al alza en sus índices de ejecución, la Dirección de Arquitectura continuará profundizando la mejora continua de sus procesos, avanzando hacia la prestación de un servicio de calidad para sus clientes internos y externos, el cual se evaluará a través de encuestas de satisfacción. Éstas involucrarán las obras terminadas, además de los servicios de asesorías en diseño e inspección fiscal, cuyos resultados estarán orientados a mejorar la etapa de operación de los proyectos de nuestros clientes. En este ámbito, nuestro servicio mantiene permanentemente la incorporación y evaluación de tecnologías innovadoras como son la incorporación de tecnologías BIM o modelado de información para la edificación, exigentes estándares de eficiencia energética, libro de obras digital y el seguimiento de obras en línea, entre otros.

Además, se continuará consolidando la estructura de la Dirección, especialmente en regiones, potenciando las áreas del giro del negocio. Lo anterior, en el contexto de generar edificación pública de calidad, agregando valor en términos técnicos y ambientales, asegurando generar un mejor acceso, más eficiente a los servicios públicos para toda la ciudadanía.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta, contrata y código del trabajo)	370
Dotación de Planta	23
Dotación a Contrata	343
Dotación Código del Trabajo	5
Personal a Honorarios	15
Personal a Honorarios mandatados	15

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$10.550.545.000.-
Presupuesto de Inversión	\$29.862.283.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Pública dentro de su estructura orgánica presenta Divisiones y Departamentos en el nivel central y Direcciones Regionales en todas las ciudades capitales de regiones, abarcando de este modo todo el territorio nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales.

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

Los cargos de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel

- Directora Nacional

II Nivel

- Subdirector/a
- Jefe/a División Planificación y Coordinación
- Jefe/a Edificación Pública
- Jefe/a División Administración

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Responder oportunamente y con estándares de calidad de servicio a las necesidades y/o requerimientos institucionales, a nivel central y regional, en materia de administración de personas, financieras y logísticas, para lograr el normal funcionamiento de la dirección.
2. Dirigir, supervisar y controlar la formulación y ejecución del presupuesto de la Dirección, respecto del gasto corriente, de acuerdo a las normas impartidas por la Dirección de Contabilidad y Finanzas y DIPRES con eficacia y transparencia.
3. Gestionar los recursos humanos a través de mecanismos que permitan atraer, mantener y retener profesionales con un alto desarrollo de competencias técnicas y personales.
4. Impulsar y/o proponer las políticas de la institución, en las áreas técnicas, administrativas, financieras, de recursos humanos, de sistemas de gestión e informáticos a nivel nacional.
5. Incorporar los lineamientos estratégicos ministeriales, definidos y formalizados en los instrumentos de planificación, que tengan relación con el ámbito de su gestión con el objetivo de colaborar en el cumplimiento de los desafíos del servicio.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Contar con funcionarios capaces de asumir los desafíos que exige su rol y orientados al cumplimiento de la misión institucional.</p>	<p>1.1 Desarrollar y liderar el plan de trabajo para mejorar la estrategia de gestión de personas al interior del servicio, tanto a nivel central como regional, considerando los lineamientos ministeriales en esta materia.</p> <p>1.2 Desarrollar un plan de trabajo orientado a nivelar capacidades y competencias para los distintos perfiles de cargos.</p> <p>1.3 Generar instancias que promuevan la participación de los funcionarios.</p>
<p>2. Mejorar los mecanismos de medición y análisis de la gestión, con miras al mejoramiento continuo de la organización en todas las áreas de su competencia.</p>	<p>2.1 Generar e implementar indicadores de desempeño que promuevan la mejora continua de la División de Administración.</p>
<p>3. Optimizar la asignación de los recursos en materia de gasto corriente, alineados con la formulación, gestión y control presupuestario de la Dirección de Arquitectura.</p>	<p>3.1 Buscar criterios de oportunidad en la provisión de los recursos materiales y servicios necesarios para la labor que desempeñan los funcionarios de la Dirección de Arquitectura.</p> <p>3.2 Planificar e implementar un plan de optimización de la relación costo – calidad de los recursos materiales, de manera acorde a los nuevos desafíos de la institución.</p>

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 poseer 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"> - Gestión de personas - Bienes y Servicios <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.</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, movilizand o 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>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>10%</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>15%</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	27
Presupuesto que administra	\$10.550.545.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

1. Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos

Cuya función es elaborar e implementar políticas de Recursos Humanos, 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.

2. Jefe/a de Departamento de Finanzas

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

3. Jefe/a de Departamento de Servicios

Cuya función es satisfacer los requerimientos, de manera adecuada y oportuna, relativos a los servicios de apoyo logístico y administrativo, para el normal funcionamiento de las unidades del Servicio.

4. Secretaria

Cuya función es 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.

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

Clientes Internos

El cargo tiene relación con los clientes internos que corresponde a aquellos con los cuales trabaja diariamente en su gestión, éstos son:

- Dirección Nacional de Arquitectura
- Subdirección de Arquitectura
- Divisiones y Unidades Asesoras
- Direcciones Regionales de Arquitectura
- Servicios del Ministerio de Obras Públicas
- Subsecretaría de Obras Públicas
- Asociación de Funcionarios Anfada
- Asociación de Funcionarios Anfuda

Clientes Externos

El cargo tiene como clientes externos a aquellos con los cuales debe relacionarse de forma habitual para obtener lineamientos y directrices para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Arquitectura, éstos son:

- Dirección Nacional Servicio Civil.
- Dirección Nacional de Compras y contrataciones.
- DIPRES

Contraloría General de la República

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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.124.000.-** 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 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$1.221.366.-	\$4.274.780.-	\$3.523.101.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.471.531.-	\$2.188.612.-	\$7.660.143.-	\$5.984.956.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 4.344.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.038.770.-	\$1.215.508.-	\$4.254.278.-	\$3.507.315.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.824.700.-	\$1.929.880.-	\$6.754.580.-	\$5.357.718.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.124.000.-

***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, 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 y 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, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.