

**SECRETARIO/A GENERAL
JUNTA DE AERONÁUTICA CIVIL
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/la Secretario/a General le corresponderá velar por el cumplimiento de los fines y acuerdos del Consejo de la Junta de Aeronáutica Civil relacionados con la generación y aplicación de la política aérea del país, promoviendo el desarrollo del transporte aéreo nacional e internacional.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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

Fuente: Artículo N°40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-04-2019

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

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Ejercer la dirección superior de la aviación civil en Chile, gestionando políticas públicas que promuevan su desarrollo y, especialmente, el del transporte aéreo comercial nacional e internacional, con el fin de que exista la mayor cantidad de servicios aéreos accesibles, eficientes, competitivos, seguros y de calidad, en beneficio de los usuarios de este modo de transporte.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Impulsar la conectividad y el transporte de personas y mercancías por vía aérea entre nuestro país y el resto del mundo, por medio de la negociación de nuevos acuerdos de transporte aéreo, y la adopción de las mejoras prácticas y recomendaciones internacionales.
2. Promover la facilitación del transporte aéreo internacional, a través de la coordinación de los servicios públicos competentes.
3. Establecer y controlar los seguros de aeronaves para el ejercicio de la actividad aérea comercial.
4. Desarrollar y gestionar instrumentos que midan el flujo y calidad del transporte aéreo que opera en Chile, para generar información al mercado.

Productos Estratégicos [bienes y/o servicios]

1. Negociaciones de transporte aéreo.
2. Facilitación del transporte aéreo internacional.
3. Aprobación de las pólizas de seguros de las aeronaves comerciales que operan en Chile.
4. Informes estadísticos de transporte aéreo.

Clientes

1. Empresas Aéreas
2. Pasajeros
3. Agencias de Carga
4. Organismos Gubernamentales
5. Organismos Internacionales de Transporte Aéreo
6. Autoridades Aeronáuticas Extranjeras
7. Importadores y Exportadores
8. Empresas asociadas al turismo
9. Terceros en superficie (en territorio chileno)
10. Tripulantes y ocupantes de las aeronaves
11. Comisión Nacional de Facilitación del Transporte Aéreo Internacional, compuesta por:
 - Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
 - Dirección General de Aeronáutica Civil
 - Subsecretaría de Relaciones Exteriores
 - Subsecretaría de Evaluación Social
 - Dirección de Aeropuertos, del Ministerio de Obras Públicas
 - Servicio Nacional de Aduanas
 - Policía de Investigaciones
 - Servicio Nacional de Turismo
 - Departamento de Extranjería y Migraciones, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública
12. Subcomisión Nacional de Facilitación del Transporte Aéreo Internacional, compuesta por:

- Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
- Dirección General de Aeronáutica Civil
- Subsecretaría de Relaciones Exteriores
- Subsecretaría de Evaluación Social
- Dirección de Aeropuertos, del Ministerio de Obras Públicas
- Servicio Nacional de Aduanas
- Policía de Investigaciones
- Servicio Nacional de Turismo
- Departamento de Extranjería y Migraciones, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Configurar un marco institucional para la planificación y el desarrollo del transporte aéreo privado en Chile. Específicamente, fortalecer el rol de la Junta de Aeronáutica Civil como actor principal en este desarrollo.

Anticipar necesidades de servicios e instalaciones para el crecimiento de los viajes en avión, nacionales e internacionales.

Promover el desarrollo sostenible del transporte aéreo en el largo plazo.

Fortalecer convenios para el crecimiento de rutas internacionales.

Analizar y promover la competitividad del transporte aéreo chileno.

Asegurar la integración entre el modo aéreo y el resto de las opciones de transporte para pasajeros y carga en rutas domésticas e internacionales.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La Junta de Aeronáutica Civil es un servicio público creado por ley cuya organización y atribuciones se encuentran establecidas en D.F.L. N° 241, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que fusionó a la Junta Permanente de Aeródromos con el Departamento de Transporte Aéreo del Ministerio de Economía y la Junta de Aeronáutica Civil, que dependía desde 1948 del Ministerio de Defensa Nacional.

En la actualidad, La Junta es un órgano administrativo pluripersonal compuesto por:

- a) El Consejo, que es un órgano resolutorio, de composición interministerial y presidido por el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, y;
- b) La Secretaría General como órgano ejecutivo, cuyo jefe de servicio es el Secretario General.

El Consejo está integrado de la siguiente forma:

- Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, quien lo preside;
- Director General de Aeronáutica Civil;
- Subsecretario de Relaciones Exteriores;
- Subsecretario de Desarrollo Social;
- Director de Aeropuertos- MOP.
- Dos representantes designados por el Presidente de la República.
- La Secretaría General, corresponde al órgano ejecutivo.

La Junta de Aeronáutica Civil tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Ejercer la dirección superior de la aviación civil en el país;

- b) Ejercer la dirección de la aviación comercial y administrar las políticas correspondientes;
- c) Representar al Gobierno de Chile ante los organismos internacionales de aviación civil;
- d) Participar como contraparte chilena en las negociaciones de acuerdos internacionales relacionados con aviación civil;
- e) Calificar la reciprocidad de derechos que otorguen terceros países a las empresas aéreas nacionales, para aplicar restricciones cuando corresponda;
- f) Confeccionar estadísticas oficiales de tráfico aéreo;
- g) Asignar frecuencias aéreas internacionales entre las empresas chilenas, mediante licitación pública cuando éstas están restringidas;
- h) Promover la facilitación del transporte aéreo internacional;
- i) Llevar el registro de las tarifas de transporte aéreo;
- j) Establecer y controlar los seguros de aeronaves comerciales.

El principio rector de la actual política se encuentra consagrado en el DL 2.564/79, que establece la liberalización del transporte aéreo interno, y sujeta la apertura al transporte aéreo internacional al principio de reciprocidad o equivalencia en la apertura.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El/la Secretario/a General debe ejecutar las decisiones y acuerdos adoptados por el Consejo de la Junta de Aeronáutica Civil y rendir cuenta de su gestión al mismo.

Además, este alto directivo público se relaciona con las jefaturas de los departamentos Legal, Área Técnica Económica, Área de Facilitación, Área de Administración y Finanzas y Área de Gestión y Desarrollo de Personas y Control de Gestión, de la secretaría general.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Secretario General de la JAC son los siguientes:

- Jefe del Departamento Legal
- Jefe del Área Técnica Económica
- Coordinadora del Área de Facilitación
- Coordinador del Área de Administración y Finanzas
- Coordinador del Área de Gestión y Desarrollo de Personas y Control de Gestión
- Auditor Interno.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	24
Dotación de Planta	4
Dotación a Contrata	20
Personal a Honorarios	4

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$1.106.205.000-
Presupuesto de Inversión	\$7.417.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Junta de Aeronáutica Civil es un Servicio Público centralizado que tiene sus oficinas en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

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

Jefe Departamento Legal (II nivel jerárquico), adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del servicio.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Secretario/a General de la Junta de Aeronáutica Civil le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejecutar las medidas y acuerdos adoptados por el Consejo de la Junta de Aeronáutica Civil, proponiendo y elaborando respuestas frente a los requerimientos de este órgano.
2. Representar al Gobierno de Chile ante los organismos internacionales de transporte aéreo.
3. Participar proactivamente en la negociación y elaboración de acuerdos y convenios nacionales e internacionales relacionados con la aviación comercial.
4. Calificar la reciprocidad de derechos que otorguen a las empresas aéreas nacionales los países extranjeros, para los efectos de aplicar restricciones cuando corresponda.
5. Responder los requerimientos de las comisiones del Congreso Nacional, efectuando los planteamientos técnicos en el estudio de proyectos de ley de su competencia.
6. Dirigir la implementación de asignación de frecuencias aéreas internacionales entre las empresas chilenas, mediante licitación pública cuando éstas están restringidas.
7. Velar por la eficiente definición y control de los seguros de aeronaves comerciales; por el seguimiento a las tasas y derechos aeronáuticos; y por la oportuna generación de estadísticas oficiales y registros de las tarifas.

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

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer las relaciones aerocomerciales internacionales, gestionando la apertura de nuevas rutas aéreas (apertura de cielos).	1.1. Proponer estrategias y acciones que permitan potenciar las relaciones aerocomerciales.
2. Afianzar la coordinación con los demás organismos chilenos y fortalecer el rol de la Junta de Aeronáutica Civil como actor principal del desarrollo del transporte aéreo en Chile.	2.1. Fortalecer el diálogo con los organismos nacionales relacionados al transporte aéreo nacional e internacional.
3. Configurar un marco institucional para la planificación y el desarrollo del transporte aéreo privado en Chile.	<p>3.1. Proponer una mejora al marco institucional vigente tendiente a modernizar y optimizar la coordinación de las diferentes instituciones y actores, de forma de dar dinamismo al transporte aéreo en el país.</p> <p>3.2. Detectar oportunidades de mejora en los procesos e infraestructura, generando propuestas y mejorando la coordinación interinstitucional.</p>
4. Transformarse en un referente y fuente más relevante de información del sector, generando datos y análisis que aporten a la planificación de las actividades e infraestructura.	<p>4.1. Identificar nuevas fuentes de información y generar análisis de datos estadísticos que contribuyan a la toma de decisiones y a la comunicación con los usuarios, para el mejor uso de las ofertas y servicios disponibles en el mercado aéreo.</p> <p>4.2. Fortalecer los sistemas de información, incluidos los análisis, publicaciones, boletines, estudios y estadística en general mediante el uso de las tecnologías de punta e innovaciones.</p> <p>4.3. Anticipar necesidades de servicios e instalaciones para el crecimiento de los viajes en avión, nacionales e internacionales.</p>
5. Asegurar la integración entre el modo aéreo y el resto de las opciones de transporte para pasajeros y carga en rutas domésticas e internacionales.	5.1. Diseñar modelos contractuales que aseguren una mejor integración entre los aeródromos y aeropuertos y las ciudades, ampliando la oferta de transporte terrestre y asegurando la incorporación de infraestructura que facilite la intermodalidad en dichos recintos.

<p>6. Promover un ambiente laboral que facilite el logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>6.1. Liderar la implementación de las políticas ministeriales de gestión de personas en la Junta Nacional de Aeronáutica.</p>
--	--

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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 PÚBLICO</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>

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>20%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en el ámbito aeronáutico en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en procesos de negociación y en libre competencia, mercados regulados y/o procesos de tarificación, ya sea de la industria aérea u otros sectores de similar complejidad.</p> <p>Se valorará dominio del idioma inglés en un nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20%</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>15%</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>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>5%</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

Nº Personas que dependen del cargo	27 funcionarios
Presupuesto que administra	\$1.115.622.000.--

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directivo está compuesto por las jefaturas del Departamento Legal, el Área Técnica Económica, el Área de Facilitación, el Área de Administración y Finanzas y el Área de Gestión y Desarrollo de Personas y Control de Gestión. El Departamento Legal está a cargo de las negociaciones bilaterales, el control de los seguros y la relación con organismos internacionales. Este cargo subroga al Secretario/a General en su ausencia.

El Área Técnica Económica desarrolla las tareas de estudios, estadísticas y registro de itinerarios y tarifas.

El Área de Administración y Finanzas provee del apoyo administrativo y presupuestario.

El Área de Gestión y Desarrollo de Personas y Control de Gestión provee apoyo administrativo en materias de personal y gestión institucional.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Secretario/a General debe ejecutar las decisiones y acuerdos adoptados por el Consejo de la Junta de Aeronáutica Civil y rendir cuenta de su gestión al mismo como cliente interno.

El Consejo es un órgano resolutorio, de composición interministerial y presidido por el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

En su desempeño regular, el/la Secretario/a General de la Junta de Aeronáutica Civil se relaciona con organismos nacionales e internacionales como clientes externos.

Entre los organismos nacionales se encuentran:

- La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de la Cancillería, con quien se relaciona para abordar las negociaciones bilaterales de aperturas de cielos, especialmente en lo referido a los derechos aerocomerciales que las líneas aéreas requieren para operar.
- La Comisión Nacional de Facilitación del Transporte Aéreo, donde se establecen comisiones de trabajos para el estudio, proposición y promoción de medidas para simplificar los requisitos y trámites relacionados con el transporte aéreo internacional de personas, mercancía y correo.
- Servicios públicos relacionados con el quehacer de la Junta de Aeronáutica Civil, donde destacan la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Dirección de Aeropuertos. Con ellos, se establecen equipos de trabajo y comisiones para fines específicos. Para la representación de Chile frente a organismos internacionales de transporte aéreo (principalmente OACI y CLAC), se coordina con la Dirección General de Aeronáutica Civil. Para discutir asuntos

de inversión en infraestructuras de aeropuertos, radioayudas, aerovías, entre otros, se relaciona con la Dirección General de Aeronáutica Civil y con la Dirección de Aeropuertos.

- Las representaciones diplomáticas chilenas en el extranjero, para negociar acuerdos aéreos.
- Las empresas aéreas nacionales que operan en el mercado chileno, a través de sus representantes, con quienes participa en reuniones de coordinación para la negociación de derechos de tráfico.

Entre los organismos internacionales se cuentan:

- Las representaciones diplomáticas extranjeras en Chile, para negociar acuerdos aéreos.
- La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), (dependiente de la Organización de las Naciones Unidas), específicamente con el área de transporte aéreo, donde se asiste a reuniones comerciales y asambleas generales.
- La Comisión Latinoamericana de Aviación Civil (CLAC), organismo regional en donde se participa en reuniones aproximadamente 4 veces al año, para abordar temas comerciales.
- Las empresas aéreas extranjeras que operan en el mercado chileno.

Otros actores claves: El/la Secretario/a General se vincula con la Asociación de funcionarios del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones AFUNMTT.

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 **75%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.519.000.-** 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 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.412.685.-	\$2.559.514.-	\$5.972.199.-	\$4.798.609.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.304.642.-	\$3.978.482.-	\$9.283.124.-	\$7.011.474.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.536.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.397.164.-	\$2.547.873.-	\$5.945.037.-	\$4.779.705.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.289.121.-	\$3.966.841.-	\$9.255.962.-	\$6.996.318.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.519.000.-

***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

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

El convenio de desempeño refleja:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

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

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

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS 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 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.