

**DIRECTOR/A
PARQUE METROPOLITANO DE SANTIAGO
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISION DEL CARGO

A el/la Director/a PMS le corresponderá liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Parque Metropolitano Región Metropolitana, en conformidad con su Política de Gestión de Personas, siendo responsable de cumplir de forma eficaz y eficiente la Misión del Servicio, a través de la implementación de las políticas y normativas habitacionales y urbanas Ministeriales en su territorio.

1.2 REQUISITOS LEGALES¹

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: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-09-2018

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato". Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión PMS

Somos un Servicio Público que aporta a la felicidad de las personas a través de parques urbanos de alto estándar, brindando un lugar para el esparcimiento, cultura, deporte y educación medioambiental, permitiendo la conexión de las personas con la naturaleza así como la integración social en un entorno seguro y cordial.

Objetivos Estratégicos PMS

1. Promover un modelo de gestión innovador tendiente a incrementar los recursos y la sustentabilidad en el tiempo, mediante la mantención y desarrollo de la flora y fauna existente en el Parque Metropolitano de Santiago y los Parques Urbanos que administra.
2. Desarrollar programas de protección y conservación de especies, tanto nativas como exóticas, y generar acciones estratégicas enfocadas a la educación en el cuidado del medio ambiente.
3. Mejorar y desarrollar nuestros parques como espacios urbanos únicos, generando oportunidades de esparcimiento y recreación así como programas de cultura, arte y deporte.
4. Incrementar el número de usuarios, promover la integración social y la igualdad de oportunidades, manteniendo una adecuada red de información hacia los ciudadanos

Productos Estratégicos PMS

- Áreas verdes y Medio Ambiente.
- Zoológico.
- Diversión y Esparcimiento.
- Educación Medio Ambiental.
- Cultura y Artes.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES
PARA EL
SERVICIO**

El/La Director/a del Parque Metropolitano de Santiago deberá asumir los siguientes desafíos:

- Incrementar la superficie de áreas verdes por habitante, por medio de una gestión eficiente y eficaz de la red de parques urbanos de la Región Metropolitana para generar un impacto positivo en la calidad de vida de la ciudadanía.
- Participar en el trabajo de definición de una nueva institucionalidad en el MINVU para la administración y mantención de parques urbanos, tanto en la Región Metropolitana como en el resto del país.
- Impulsar la consecución de proyectos emblemáticos en el Parque, como lo son el Ecoparque, teleférico y funicular, estableciendo alianzas público – privadas que potencien una gestión integral y de alta rentabilidad social.
- Generar y potenciar alianzas estratégicas con actores públicos y privados, en apoyo a procesos de mejora continua en la red de parques urbanos de la Región Metropolitana.
- Generar e implementar propuestas innovadoras y eficientes, respecto de recursos naturales limitados, como lo es el agua y sus sistemas de regadío.
- Posicionar al Parque Metropolitano de Santiago en aquellas comunas colindantes a éste y con menor áreas verdes, como una respuesta cierta a sus demandas por mejores y mayores parques urbanos u espacios públicos que mejoren su calidad de vida.
- Impulsar y gestionar la renovación del Zoológico Nacional. Ampliación Zoológico Nacional (Etapa 1, Parque Metropolitano).
- Gestionar los proyectos de Infraestructura básica (conservación Redes Hídricas y Alcantarillado; conservación Redes Eléctricas y Luminarias; Conservación y Mejoramiento Instalaciones Operativas, etc.).

**2.3
CONTEXTO
EXTERNO
DEL SERVICIO**

- El Parque Metropolitano de Santiago es un Servicio Público de la Administración Central del Estado, dependiente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, con personalidad jurídica de derecho público.
- Posee patrimonio propio, sin embargo, el inmueble en el cual está emplazado pertenece en dominio al SERVIU Metropolitano; la administración de éste ha sido delegada en el Director/a del Parque Metropolitano de Santiago, como asimismo, la representación legal judicial y extrajudicial del Servicio.
- El Parque Metropolitano del Cerro San Cristóbal, posee una superficie que asciende a 722 hectáreas, e incluyen parque, zoológico, instalaciones recreativas (piscinas y juegos), culturales (Casa Anahuac), servicios (restaurante, funicular, teleférico), educativas (centro de educación ambiental Bosque de Santiago), etc.
- Además, el Parque Metropolitano está compuesto de una red

- de 24 parques urbanos ubicados en la región Metropolitana.
- Actualmente, el Parque Metropolitano de Santiago atiende un alto y diverso número de usuarios (promedio anual de 5.500.000 de visitantes a los diferentes espacios; el Zoológico recibe anualmente un promedio de 1.000.000 visitantes).
- Para el logro de los objetivos institucionales y el éxito de la gestión es fundamental la relación y coordinación con otras instituciones públicas y privadas.
- Los desafíos futuros del Parque Metropolitano de Santiago apuntan a la incorporación de energías y tecnologías sustentables, además de mejoras en la conectividad del parque y contención de laderas en riesgo, entre otras.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para cumplir con los desafíos y metas correspondiente a este cargo, el/ la Director/a PMS cuenta con los siguientes apoyos y/o recursos:

- Lineamientos institucionales.
- Una constante comunicación y apoyo institucional desde la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.
- Un modelo de monitoreo y control de gestión que permita levantar alertas y tomar acciones para corregir desviaciones.
- Un presupuesto que permita cumplir con los compromisos programáticos de cada año.
- Una dotación que se ajuste en cantidad y competencias para dar cumplimiento a los desafíos y metas.

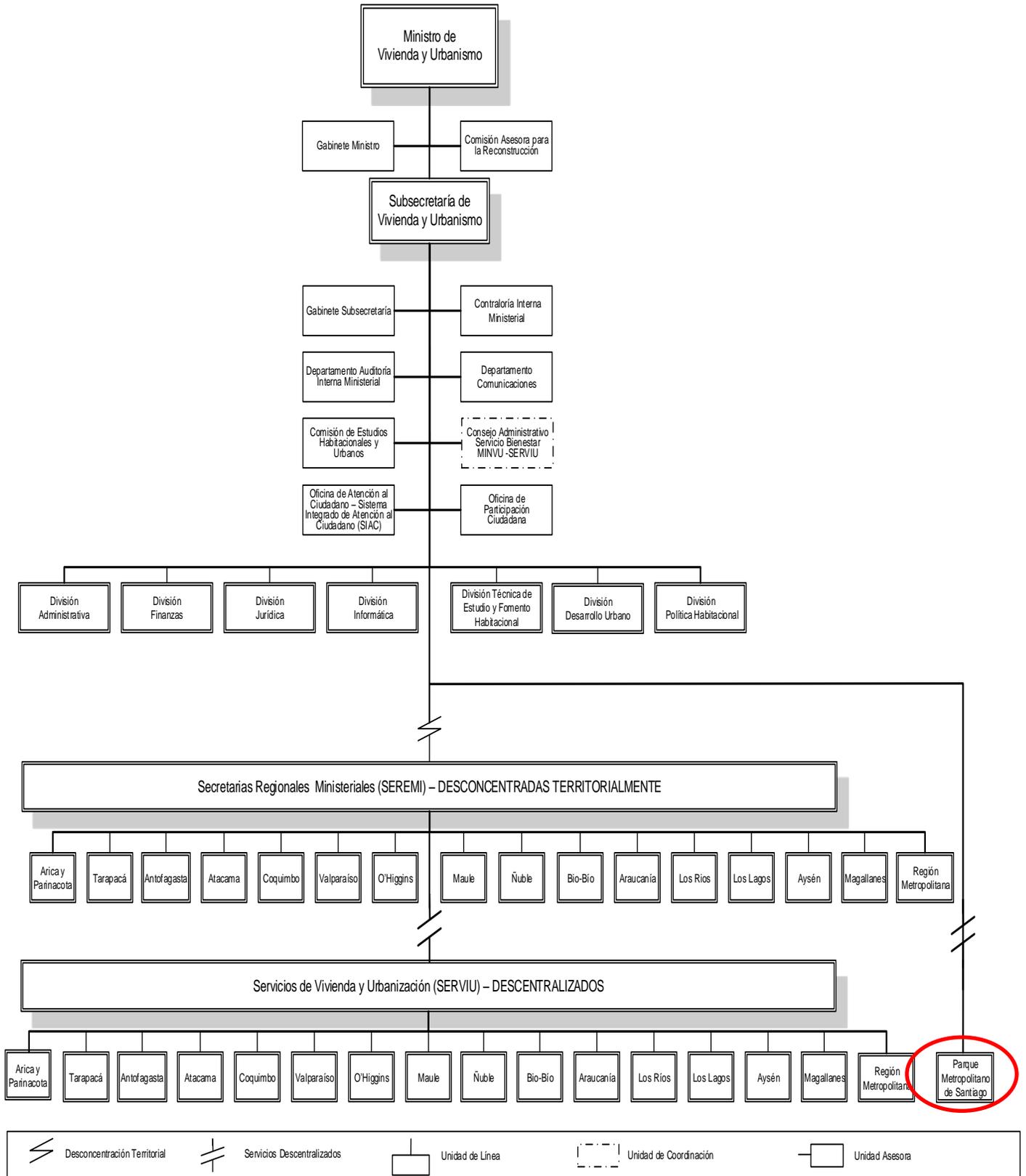
Asimismo, dentro de las dependencias relacionadas a la administración de parques se encuentran:

Red Parques: <http://www.parquemet.cl/parques-urbanos/>

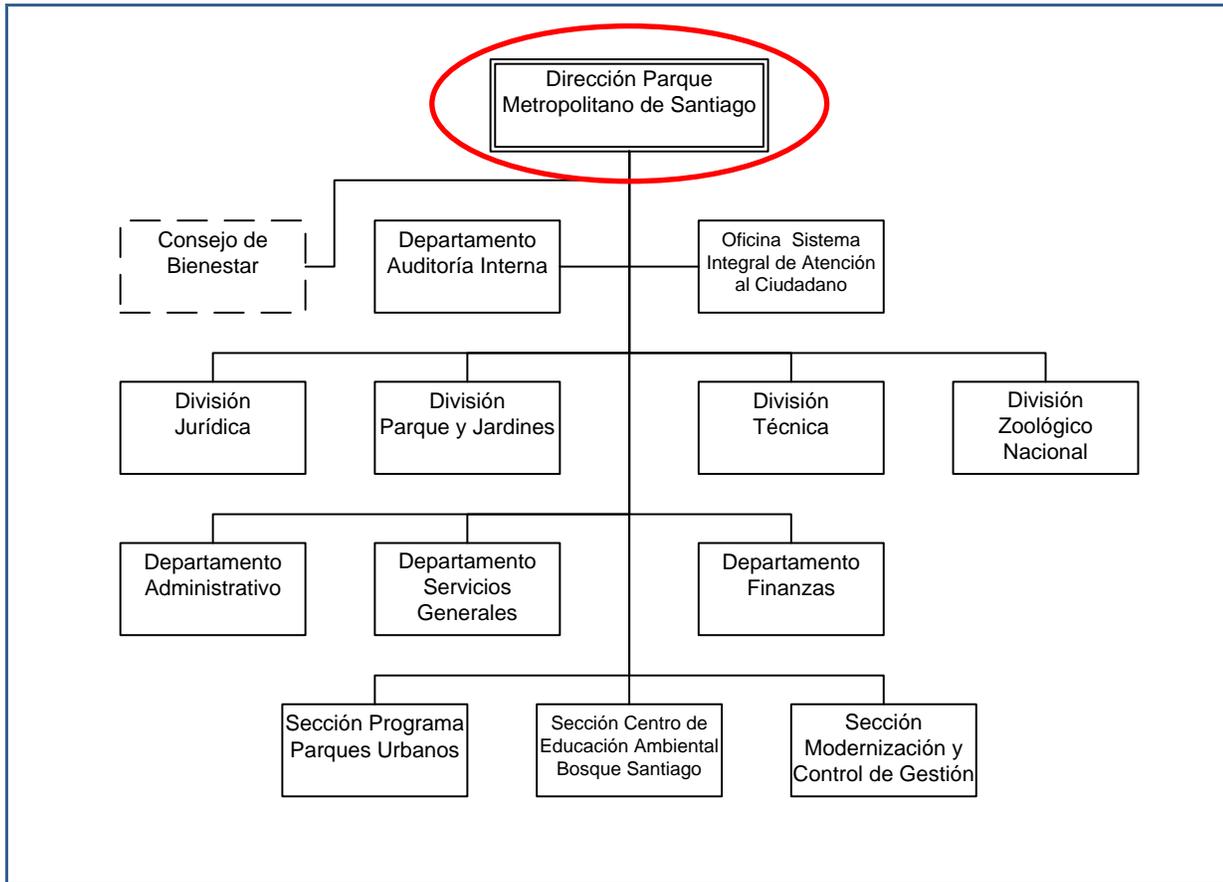
Zoológico Nacional: <http://www.parquemet.cl/zoologico-nacional/>

Bosque Santiago: <http://www.parquemet.cl/bosque-santiago/>

2.5 ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO



ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



2.6 DIMENSIONES 2.6.1 DOTACIÓN 2018**DEL
SERVICIO**

Dotación Total (planta y contrata)	4.000
Dotación de Planta	40
Dotación a Contrata	360
Personal a Honorarios	23

Fuente: Ley de presupuesto 2018, www.dipres.cl

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL 2018

Presupuesto Corriente	M\$ 8.260.020.3000
Presupuesto de Inversión	M\$ 22.875.150

*Fuente: Ley de presupuesto 2018, www.dipres.cl

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La región Metropolitana cuenta con 6 provincias y 52 comunas.
No posee oficinas regionales.

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

En el PMS, el cargo de Director/a corresponde al Sistema de Alta Dirección Pública.

- Director/a
- Jefe/a División Técnica
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Función: Parques y Jardines
- Jefe/a División Función: Zoológico

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Parque Metropolitano de Santiago le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir la Institución, velando por la adecuada administración de los recursos financieros, materiales y humanos.
2. Ejecutar las políticas, planes y programas en las materias que le competen al Servicio (medioambiente, seguridad, turismo, protección y desarrollo de masa forestal, etc.) responsabilizándose por la calidad de su materialización.
3. Focalizar los programas y servicios entregando atención especial a los pueblos originarios, adultos mayores, personas con discapacidad, estudiantes de establecimientos educacionales de menores ingresos y sectores de menores recursos en general.
4. Realizar la vocería a los medios de comunicación de los proyectos, planes, programas y temas de interés público que tengan relación con el Parque Metropolitano de Santiago, en conjunto con los demás parques urbanos que administra.
5. Promover la educación y protección medioambiental (conocimiento y conservación de la flora y fauna, nativa y exótica) en sus usuarios, especialmente a aquellos grupos que acceden al Zoológico Nacional y al Centro de Educación Medio Ambiental Bosque Santiago.
6. Asegurar la evaluación de proyectos, seguimiento y gestión de los recursos que debe administrar.

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

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS
1. Gestionar eficaz y eficientemente proyectos de construcción, mejoramiento, recuperación de la infraestructura del Parque Metropolitano de Santiago y sus dependencias con criterios de sustentabilidad y accesibilidad universal.	1.1 Iniciar proyectos urbanos y concretar su término, a objeto que éstos sean entregados a la comunidad. 1.2 Articular la oferta programática y lograr la ejecución de planes integrales en el territorio.
2. Coordinar la implementación del Programa de Conservación de Parques Urbanos en la Región Metropolitana y el apoyo a la gestión de parques urbanos en todas las etapas de su desarrollo.	2.1. Implementar , en los parques en conservación, planes orientados a propiciar su uso con criterios de sustentabilidad.
3. Fortalecer y liderar las instancias de participación ciudadana en los diseños de programas y proyectos urbano habitacionales y mejorar los sistemas de atención ciudadana.	3.1 Implementar acciones que aseguren la calidad de la atención, así como la adecuada y oportuna entrega de información por parte del servicio a sus usuarios/os / a la ciudadanía. 3.2 Potenciar los mecanismos de atención ciudadana mediante el registro eficaz de la demanda de oferta programática.
4. Promover y articular medidas afirmativas y acciones orientadas a reducir inequidades, brechas y barreras que limitan el acceso a los parques bajo su administración a los grupos de interés prioritario ² .	4.1 Implementar medidas comprometidas en la Agenda de Inclusión Social Ministerial, en materia de pueblos indígenas, migrantes, accesibilidad universal, infancia e igualdad de género y diversidad sexual.
5. Promover el desarrollo de las personas y de los equipos de trabajo del PMS, a través del fortalecimiento de competencias, ambientes laborales saludables e inclusivos y el equilibrio de la vida laboral y familiar, para potenciar el desempeño institucional.	5.1 Dirigir y liderar el plan estratégico de gestión de personas del Servicio, para la implementación Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral del MINVU.
6. Gestionar con eficiencia y oportunidad los programas y proyectos del PMS, propiciando procesos innovadores, simples y transparentes, y sistemas de información que optimicen la formulación y evaluación de las políticas ministeriales.	6.1 Liderar la formulación de metas e iniciativas conducentes al mejoramiento de la gestión del Servicio (PMG, CDC, entre otros) 6.2 Supervisar la correcta ejecución de programas orientados al mejoramiento de la calidad de las obras (Gestión de Calidad y Fiscalización Técnica de Obras). 6.3. Supervisar el correcto cumplimiento por parte del servicio de Ley de compras públicas y sistema de compras públicas y del Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado.

² Niños, niñas y jóvenes, Pueblos indígenas, Migrantes, Refugiados, Personas con discapacidad, Personas adultas mayores, LGBTI, Mujeres, Personas víctimas de crímenes de lesa humanidad.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 PÚBLICO³

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.

³ 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 Evaluación, Ejecución de Proyectos y Administración Presupuestaria en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimiento en alguna de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Control de Gestión. <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de 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>Habilidad para contribuir a la generación de ideas y formulación de propuestas, planes, programas y servicios, disminuyendo el déficit habitacional de la región, con acceso equitativo y resguardando la calidad de la vivienda e integración social, fortaleciendo la ejecución efectiva de los proyectos regionales en el ámbito de la urbanización y mejorando las condiciones de habitabilidad, desde un marco basado en una visión regionalista global en los diseños urbanos.</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>Habilidad para establecer conexiones y redes entre diversos actores regionales e institucionales, incorporando consideraciones de calidad urbana, especialmente en lo relativo a su localización, conectividad, acceso a servicios, relación con el entorno y estructura interna, centrand o su gestión en la articulación de los distintos factores y grupos, considerando la realidad regional, desarrollando estrategias de colaboración y asociación entre ellos, asegurando una coordinación intersectorial para garantizar actuaciones integrales e integradas, en pos del cumplimiento de los objetivos estratégicos del PMS y del MINVU.</p> <p>Capacidad para generar participación activa y dialogante con la ciudadanía, a través de reuniones, asambleas o consultas con dirigentes vecinales y actores</p>	<p>15%</p>

relacionados con la comunidad, asegurando mejores y mayores oportunidades para los habitantes de la región.	
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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>Capacidad para redefinir y reorganizar los planes y objetivos de su trabajo a raíz de eventuales contingencias que se originen en la región. Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación laboral.</p> <p>Capacidad para coordinar con organismos externos, organizaciones sociales y otros actores involucrados las acciones orientadas a entregar soluciones con todos los programas e instrumentos disponibles en materia habitacional y urbana.</p>	20%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</p> <p>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>	5%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	400
Presupuesto que administra*	\$ 31.245.719.000

*Fuente: Ley de presupuesto 2018, www.dipres.cl

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que depende directamente del/de la Director/a Parque Metropolitano de Santiago está compuesto por:

- **Jefe/a de División Jurídica:** Encargado de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en todos los ámbitos del Servicio y, prestará asesoría jurídica integral a la Dirección y a toda la estructura del Servicio.
- **Jefe/a de División Técnica:** Encargado de realizar la planificación, estudios, proyectos, reparaciones, operaciones y otras obras que tengan relación con la mantención de recintos e instalaciones, la fiscalización de obras que realice personal ajeno al Servicio, la mantención y reparación del equipamiento del Parque Metropolitano de Santiago, como también del diseño comunicacional de la Institución.
- **Jefe/a de División Zoológico:** Encargado de velar por la mantención, protección y desarrollo de la colección animal del Zoológico Nacional del Parque Metropolitano de Santiago y otros que se le encomienden.
- **Jefe/a de División Parques y Jardines:** Encargada de la mantención, protección y desarrollo de toda la masa forestal de jardines del Parque Metropolitano de Santiago y de todos los sistemas de riego, más la administración de los respectivos derechos de agua.
- **Jefe/a de Departamento Auditoría Interna:** Encargado de asesorar a la Dirección y las Jefaturas en la fiscalización, control y evaluación de las acciones que debe cumplir el Servicio, y ejercerá otras funciones que se le encomiende en materias de su competencia.
- **Jefe/a de Departamento Servicios Generales:** Encargado de ejercer el control del normal abastecimiento de los elementos necesarios requeridos por la Dirección, Departamentos, Oficinas y Programas que requieran para el buen funcionamiento del Servicio.
- **Jefe/a de Departamento Administrativo:** Encargado de velar por las relaciones del Servicio con su personal, cautelando que éste cumpla correctamente sus deberes y preservando al mismo tiempo sus derechos.
- **Jefe/a de Departamento Finanzas:** Encargado de velar por la optimización y correcta utilización de los recursos financieros

en cumplimiento de la planificación y gestión financiera del Servicio.

- **Encargado/a de OIRS:** Encargado de la difusión de las actividades del Parque Metropolitano de Santiago internamente. Además, prestará atención e información permanente y actualizada a todos los espacios de orientación al usuario del Parque tanto dentro del Servicio como en otros lugares en que se le encomendare.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Director/a PMS, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse eficientemente al interior de la organización con los actores relevantes, para el cumplimiento de los objetivos y metas sectoriales.

A continuación, se presentan los principales clientes internos y actores relevantes:

Clientes Internos:

Todas las jefaturas de división, dirección, departamentos, asociación de funcionarios y, en general, con todos los funcionarios del Parque Metropolitano.

La relación con los clientes internos es fundamental en todos los procesos, en especial en lo relativo a directrices de carácter general de alcance nacional, la ejecución de proyectos y programas, formulación presupuestaria, contingencias y aplicaciones de normativa técnica sectorial.

Clientes Externos:

- Ministro/a de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.
- Director/a del SERVIU Metropolitano y SEREMI Metropolitano.
- Entidades Educativas de todo el país: jardines infantiles, colegios, universidades, institutos, centros educativos.
- Agrupaciones: scout, agrupaciones deportivas, organizaciones benéficas, adultos mayores, discapacitados, organizaciones sociales, juntas de vecinos.
- Intendente, Secretarios Regionales Ministeriales y Directores de los otros Servicios Regionales, como integrante del Gabinete Regional Metropolitano, así como en la coordinación de proyectos y programas afines de otras regiones y con organismos internacionales relacionados con las áreas de zoológicos, parques y jardines y educación medioambiental
- Los distintos actores públicos y privados involucrados en la gestión del Servicio: Corporación de Amigos del Parque, Servicio Agrícola Ganadero, Corporación Nacional del Medio Ambiente, Gobierno Regional, Servicio Nacional de Turismo, Ministerio de Educación, Corporación Nacional Forestal de Chile, Asociaciones de Canalistas y Municipalidades, entre otros.

Actores Claves:

- Autoridades del Gobierno Regional.
- Parlamentarios/as pertenecientes a la Región.
- Alcaldes de las comunas de la Región.

En la relación con actores claves es fundamental la identificación de elementos que faciliten la ejecución de los proyectos y programas regionales, coordinando la planificación y ejecución de la inversión sectorial.

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 **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.014.000.-** 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 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.138.952.-	\$2.197.267.-	\$5.336.219.-	\$4.349.493.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.865.213.-	\$3.405.649.-	\$8.270.862.-	\$6.392.005.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.030.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.124.804.-	\$2.187.363.-	\$5.312.167.-	\$4.332.753.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.851.065.-	\$3.395.746.-	\$8.246.811.-	\$6.375.265.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.014.000.-

***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, 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.