

JEFE DE DIVISIÓN DE INFRAESTRUCTURA AEROPORTUARIA ¹
DIRECCIÓN DE AEROPUERTOS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del cargo

Al Jefe de División de Infraestructura Aeroportuaria, le corresponde liderar los procesos de planificación, diseño, ejecución y conservación de la infraestructura aeroportuaria, para mantener la operatividad y mejorar los servicios de la Red Aeroportuaria Nacional y su red de emergencia.

Funciones del Cargo

Al asumir el cargo de Jefe de División de Infraestructura Aeroportuaria, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el avance de los proyectos de inversión en infraestructura aeroportuaria en sus diferentes etapas, incluyendo las necesidades territoriales y los criterios de sustentabilidad ambiental.
2. Asegurar la ejecución de la cartera de proyectos, en conformidad con la Política Nacional de Infraestructura Aeroportuaria y los planes vigentes.
3. Asegurar la correcta gestión de los contratos de obras y consultorías y del cumplimiento de la normativa asociada.
4. Optimizar la gestión de los proyectos e implementar los procesos, herramientas y sistemas que permitan la oportuna toma de decisiones.
5. Promover la innovación tecnológica y la optimización de los procesos constructivos.
6. Optimizar la participación ciudadana en los proyectos de infraestructura pública de acuerdo a la normativa vigente.
7. Garantizar el desarrollo de sistemas de información georreferencial que permitan reportar correcta y oportunamente el estado de la red aeroportuaria nacional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-06-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke M.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	48
Presupuesto que administra	M\$124.345.173

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la gestión territorial y medioambiental del Servicio.	1.1 Definir lineamientos y requerimientos mínimos de gestión regional y local a ser implementados por las direcciones regionales. 1.2 Diseñar e implementar estándares de gestión medioambiental de los proyectos y su respectivo seguimiento. 1.3 Optimizar los procesos de participación ciudadana. 1.4 Incluir criterios de sostenibilidad, cambio climático y energías renovables no convencionales.
2. Administrar el presupuesto de inversión asignado para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas de inversión del Servicio.	2.1 Asegurar el cumplimiento de la programación del plan anual de inversiones en los plazos estipulados, resguardando el buen uso de los recursos públicos. 2.2 Generar estrategias de mejoramiento en la programación de los proyectos de inversión. 2.3 Liderar la definición del plan de inversión quinquenal. 2.4 Proponer una cartera alternativa de proyectos con criterios territoriales.
3. Liderar los equipos de trabajo con un estilo participativo y motivador, que promueva las buenas prácticas laborales y el desarrollo de los funcionarios.	3.1 Fomentar el buen clima laboral, el compañerismo y el compromiso organizacional. 3.2 Generar instancias de participación y comunicación entre los equipos. 3.3 Fomentar el desarrollo de las personas de su dependencia.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

1.4 RENTA DEL CARGO

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.

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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.115.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.191.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.964.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

- a) Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años;
- o
- b) Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.*

Fuente legal: Inciso final del art. 40° de la Ley 19.882 y Art. Único del DFL N° 278 del 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

³ 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. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente.

Fuente Legal: Inciso final, parte final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de diseño y/o construcción y/o conservación de infraestructura pública o privada, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Proyectos Aeroportuarios
- Sistemas de Concesiones Aeroportuarias

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	247
Presupuesto Anual	M\$133.753.123

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	Contribuir a la conectividad y desarrollo económico y social del país, mediante la provisión de servicios de infraestructura aeroportuaria sostenible, oportuna, eficaz y de calidad, en conexión con las comunidades y el medio ambiente.
Objetivos Estratégicos Institucionales:	Mejorar la conectividad nacional e internacional, así como la integración territorial con énfasis en localidades aisladas, mediante la planificación, diseño y ejecución de proyectos de infraestructura aeroportuaria que faciliten la movilidad de las personas y de bienes y la respuesta oportuna frente a emergencias, asegurando que se efectúen con calidad, seguridad y en armonía con el medio ambiente.

Mejorar los niveles de servicio y perfeccionar el sistema de gestión de mantenimiento, asegurando la funcionalidad de la red aeroportuaria del país (Primaria, Secundaria y Pequeños Aeródromos).

Aumentar la eficiencia en el quehacer institucional e incluir las temáticas de participación ciudadana y sostenibilidad en los proyectos.

Ejes Estratégicos Institucionales:

Perspectiva (Eje Estratégico) Clientes:

- 1) Impulsar el desarrollo económico del país con visión territorial integradora y de largo plazo.
- 2) Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos.
- 3) Liderar la gestión de los proyectos de inversión a nivel nacional, que permitan la mantención operativa de la Red de Infraestructura Aeroportuaria.
- 4) Contribuir a la protección del medioambiente en el desarrollo de infraestructura aeroportuaria.
- 5) Potenciar redes de coordinación con nuestros clientes, para lograr satisfacer sus necesidades.

Perspectiva (Eje Estratégico) Procesos:

- 1) Definir los requerimientos presupuestarios, gestionar su asignación y proponer su distribución, para asegurar la correcta y oportuna ejecución de los planes y programas de inversión.
- 2) Controlar el cumplimiento de los diseños y ejecución de obras de infraestructura aeroportuaria, asegurando la eficacia y eficiencia en el gasto.
- 3) Optimizar los procesos de gestión de obras de la Dirección de Aeropuertos, mediante el mejoramiento continuo.
- 4) Promover la innovación en la gestión y ejecución de las obras.

Perspectiva (Eje Estratégico) Personas:

- 1) Propiciar el fortalecimiento del desempeño de los equipos, reduciendo brechas de competencia.
- 2) Mantener y potenciar los valores de transparencia, probidad y compromiso.
- 3) Desarrollar una cultura organizacional con alto nivel de compromiso, sentido de trabajo colaborativo y buen clima laboral.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Dado el carácter transversal del Servicio, el Jefe de División debe relacionarse con:

Usuarios internos:

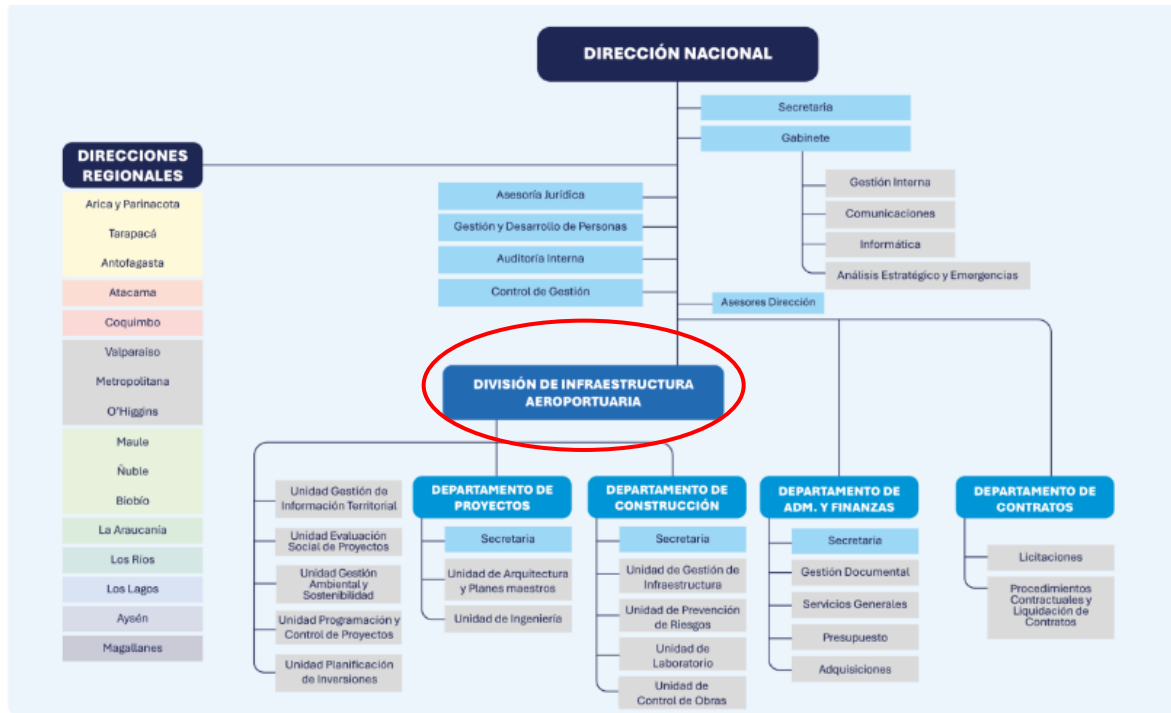
Direcciones del MOP, profesionales de los órganos del MOP y funcionarios de la Dirección de Aeropuertos.

Usuarios externos:

Contraloría, DIPRES, Consultores, Contratistas, Concesionarios, Ministerios, Comunidad, DGAC, Asociaciones de Líneas Aéreas, Universidades, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director Nacional de Aeropuertos
- Jefe División de Infraestructura Aeroportuaria

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8º de la Ley Nº 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 Nº 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 8º 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, Nº 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 Nº 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 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 Nº 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 Nº 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.