

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17 - 05 - 2011  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: [Eduardo Moyano](#)

### JEFE/A DIVISION DE CONTROL DE GESTION Y DESARROLLO DIRECCION DE AEROPUERTOS

#### 1. REQUISITOS LEGALES

- 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:** Artículo Único, del DFL N° 278, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

| DESCRIPCIÓN   | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA                              | 15 %       |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO                                 | 20 %       |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 10 %       |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS                | 10 %       |
| A5. LIDERAZGO                                       | 15 %       |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD                       | 15 %       |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS                          | 15 %       |

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos y la visión institucional, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Deseable contar con a lo menos 3 años en cargos directivos o jefaturas.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de las metas y objetivos estratégicos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover la gestión del cambio e incrementar resultados, orientado fundamentalmente a los aspectos de asegurar la mejora continua en los procesos de la institución.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en planificación estratégica, control de gestión, administración y finanzas. Así mismo, se valorara poseer experiencia en licitación de contratos de obras de infraestructura.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |                              |
|--------------------|------------------------------|
| Nivel Jerárquico   | II Nivel                     |
| Servicio           | Dirección de Aeropuertos     |
| Dependencia        | Director/a de Aeropuertos    |
| Ministerio         | Ministerio de Obras Públicas |
| Lugar de Desempeño | Santiago                     |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Jefe/a de la División de Control de Gestión y Desarrollo le corresponderá supervisar, coordinar y apoyar la gestión interna, administrativa y de recursos humanos del servicio, liderando los procesos en las áreas de control de gestión, desarrollo e innovación, gestión de contratos, presupuesto operacional y gestión de personas para procurar un mejor rendimiento y calidad en el cumplimiento de los objetivos y planes estratégicos institucionales.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo el Jefe/a de la División de Control de Gestión y Desarrollo de la Dirección de Aeropuertos, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones

1. Supervisar y evaluar la gestión de la institución, en el uso eficaz y eficiente de los recursos del gasto corriente y de bienes y servicios.
2. Proponer, coordinar y controlar la definición, actualización y mantención de los Planes Estratégicos del Servicio, implementando y/o mejorando las metodologías o procedimientos que aseguren su cumplimiento.
3. Supervisar y evaluar el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos, a través de los mecanismos o instrumentos definidos por el Estado, el Ministerio y la propia Institución. En este último caso, a partir de las propuestas que genere la División de Control. En particular: Convenios de Alta Dirección Pública, Convenios de Desempeño Colectivo, Programas de Mejoramiento de la Gestión, entre otros.

4. Revisar y evaluar periódicamente procesos de mejoramiento continuo de los servicios y los productos que entrega la institución, con el fin de optimizar la calidad, costo y tiempo, en la entrega a la ciudadanía.
5. Ejecutar y controlar el proceso de gestión de contratos de iniciativas de inversión en infraestructura aeroportuaria necesarios para el logro de los objetivos del Servicio.
6. Controlar la administración eficiente de los recursos financieros, humanos y materiales del servicio, en conformidad a las normas e instrucciones vigentes.
7. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.
8. Asumir la Subrogancia del Servicio, sin perjuicio de las facultades propias del Jefe/a Superior del Servicio.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

1. Optimizar los mecanismos de control, supervisión y seguimiento de la ejecución del gasto corriente, con el fin de que fomenten los buenos resultados en la gestión de la institución.
2. Optimizar los mecanismos y metodologías de control a fin de lograr la correcta ejecución de la gestión de los contratos de infraestructura aeroportuaria.
3. Desarrollar una estrategia de innovación, que permita un mejoramiento continuo de la calidad de los procesos, a través de la incorporación de nuevas tecnologías y conocimientos, promoviendo el fortalecimiento de las competencias técnicas de los funcionarios.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La Dirección de Aeropuertos se crea el 9 de Noviembre de 1964, conformada por arquitectos, ingenieros, técnicos y especialistas que han liderado la construcción de obras de infraestructura propias de esta disciplina. Es un servicio desconcentrado territorialmente, que pertenece al Ministerio de Obras Públicas, con una dotación aproximada a las 188 personas. Maneja un presupuesto de inversión del orden de los MM\$31.000 y un presupuesto operacional del orden de los MM\$4.100.

Su misión es: "Dotar al país de servicios de infraestructura aeroportuaria, asegurando estándares de calidad, seguridad y eficiencia, para la satisfacción de las necesidades de los diversos actores del sistema de transporte aéreo, contribuyendo al desarrollo económico sustentable y a la competitividad del país, y a mejorar la conectividad, la integración territorial, la equidad y calidad de vida de las personas".

La actual red aeroportuaria se compone de aproximadamente 100 aeródromos, de los cuales, los siguientes corresponden a la Red Primaria:

- Chacalluta de Arica
- Diego Aracena de Iquique
- Cerro Moreno de Antofagasta
- El Loa de Calama
- Desierto de Atacama
- La Florida de la Serena
- Mataverí de Isla de Pascua
- Carriel Sur de Concepción
- Maquehue de Temuco
- Pichoy de Valdivia
- El Tepual de Puerto Montt
- Balmaceda
- Presidente Carlos Ibañez del Campo de Punta Arenas
- Arturo Merino Benítez de Santiago

A lo cual se agrega una red secundaria de alcance nacional de aproximadamente 11 aeródromos y una red de aproximadamente 75 pequeños aeródromos.

La Dirección de Aeropuertos se encuentra desarrollando tres importantes proyectos ubicados en:

Chiloé: que considera la construcción del nuevo aeródromo.

Temuco: construcción del nuevo aeropuerto.

**Chaitén: Reposición del Aeródromo**

Adicionalmente, se encuentra en un fuerte proceso de modernización, el cual debe reflejar resultados conforme a las estrategias definidas a través de una adecuada gestión y control, no solo de los objetivos trazados en relación a la infraestructura aeroportuaria, sino que también, respecto del mejoramiento de sus procesos, el uso eficaz y eficiente de los recursos asociados a personas, bienes y servicios de consumo, cautelando que el foco de la gestión en la organización, sea el cumplimiento de las estrategias y el cumplimiento de la normativa vigente.

En su estructura jerárquica, el cargo en cuestión, responde directamente al Director/a Nacional, y posee atribuciones propias, a través de Decreto Supremo (DS MOP N°350 de 1991) para ese efecto. Es el único cargo de segundo nivel jerárquico, relacionándose transversalmente con las diferentes direcciones regionales, a través de cada Director/a Regional y con los departamentos del nivel central (Santiago) a través de los respectivos Jefes/as de Departamento.

Además del cargo en descripción, pertenece al sistema de Alta Dirección Pública, el Director/a Nacional de Aeropuertos.

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

**Asesoría y Control de la Gestión Estratégica y Operacional del Servicio:**

- Planes Estratégicos
- Sistemas de información para la Gestión
- Formulación y mantención de indicadores de Desempeño
- Informes de Gestión periódicos
- Implementación de metodologías y buenas prácticas

**Asesoría y Control de la Gestión de Contratos de iniciativas de inversión cuando corresponda en:**

- Licitación de Obras y Consultorías
- Contratación de Obras y Consultorías
- Modificaciones y liquidaciones de contratos

Incorporación de nuevas tecnologías y conocimientos

## **EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Jefe/a División Función Control de Gestión y Desarrollo, está compuesto por las siguientes jefaturas y áreas de gestión que están bajo su dependencia:

- Área de Control de Gestión; compuesta por el staff de profesionales del rubro, que brinda apoyo en el control de la Gestión de la Dirección.
- Área de Desarrollo e innovación: compuesta por el staff de profesionales del rubro, que propone los procedimientos de calidad e innovación necesarias para el servicio.
- Área de Gestión de Contratos: compuesta por el staff de profesionales del rubro, que entrega soporte administrativo en los procesos de licitación, adjudicación, modificaciones y liquidaciones de los contratos.
- Área de Presupuesto: Compuesta por Staff de profesionales del rubro que entregan soporte al control del presupuesto operacional.

Así también el/la Jefe/a División Función control de gestión y desarrollo es parte de un equipo de trabajo al interior de la Dirección de Aeropuertos que está compuesto por el Jefe/a Departamento de Construcción y Mantenimiento, Jefe/a Departamento de Ingeniería, Jefe/a Departamento Control de Proyectos, Jefe/a Departamento de Planificación de Inversiones, Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas y Jefe/a Departamento de Concesiones, Direcciones Regionales y otras que la Organización posea.

## **CLIENTES INTERNOS**

Por el carácter de las funciones, se debe relacionar con todas los Departamentos y Unidades de la Dirección, siendo sus principales clientes:

- Jefe/a de Servicio: Apoyar y asesorar en materias asociadas a Gestión Estratégica y en los diferentes ámbitos de competencias del cargo.
- Jefes/as de Departamentos de la Dirección de Aeropuertos y Directores/as Regionales: Apoyar y asesorar en materias asociadas a Gestión Estratégica y Gestión de Contratos, en los diferentes ámbitos de competencias del cargo. Dar visibilidad respecto al estado de la Gestión del Servicio para la toma de decisiones estratégicas.

## CLIENTES EXTERNOS

En forma externa al Servicio, se relaciona frecuentemente con:

- Dirección de Contabilidad y Finanzas, en la implementación de las políticas públicas sectoriales de su competencia.
- Dirección General de Obras Públicas, en materias de gestión de contratos y controles asociados.
- Dirección de Planeamiento, en materias de gestión administrativa general y presupuestaria, informando cuando se requiera respecto del avance de este tipo de gestión.
- División de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Obras Públicas, en la implementación operativa de los lineamientos de entregados por las autoridades para actos administrativos de relevancia.

En forma externa al MOP, se relaciona con:

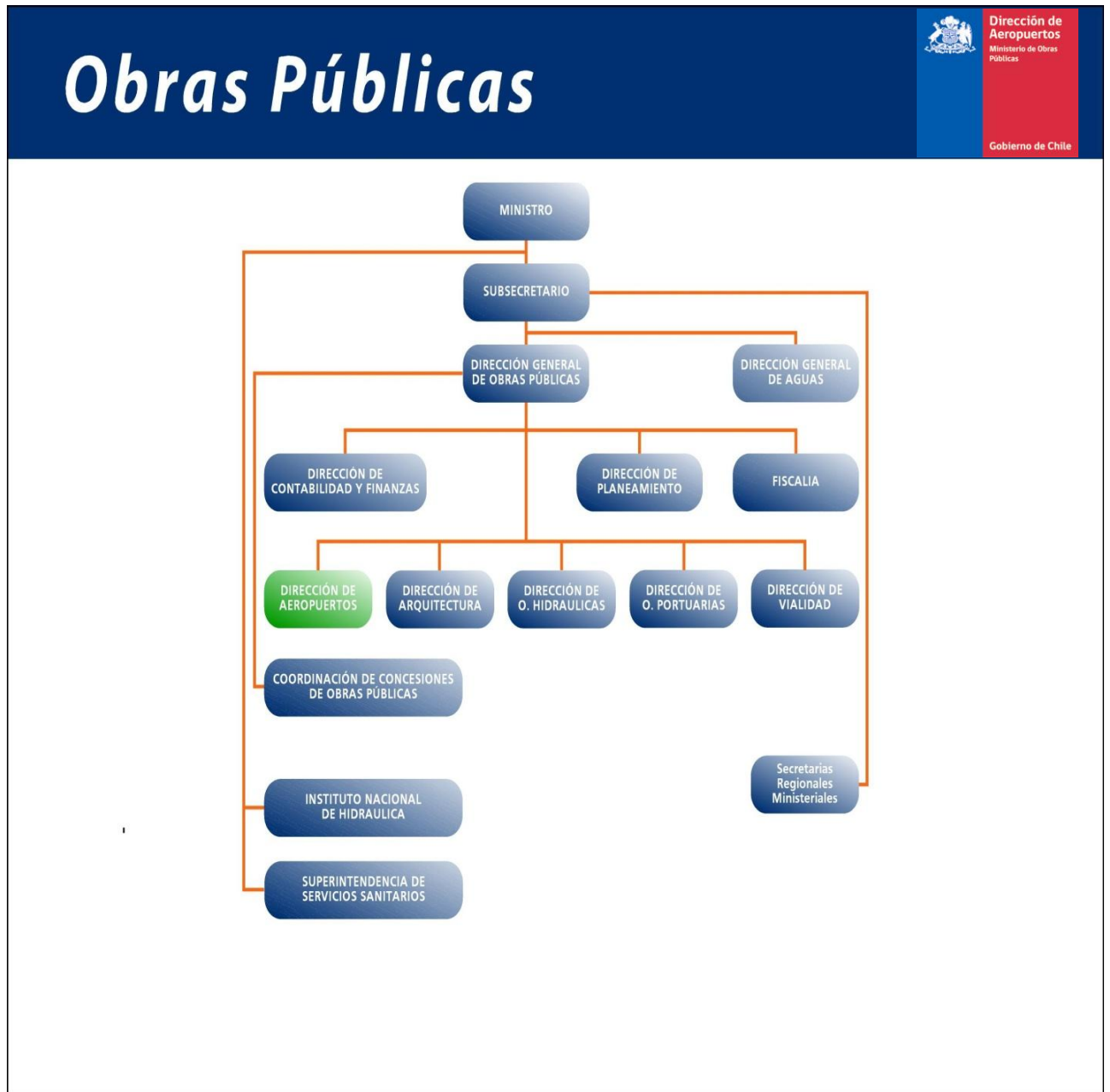
- Ministerio de Hacienda: asigna los presupuestos de inversión y operación, controla su ejecución, mide el cumplimiento de los indicadores de desempeño comprometidos por el Servicio, así como el cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión.
- Contraloría General de la República: fiscaliza el cumplimiento de normativa y procedimientos definidos para las instituciones del estado. Realiza seguimiento al cumplimiento de las instrucciones emanadas por este órgano contralor.
- Dirección de Aeronáutica Civil: opera como mandante natural de acuerdo a la normativa vigente y es la institución que solicita y luego opera la infraestructura que construye la dirección de aeropuertos.
- Otras organizaciones Públicas y/o privadas tales como:
  - o Junta Aeronáutica Civil (JAC)
  - o Servicio Civil

## DIMENSIONES DEL CARGO

|   |                          |
|---|--------------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | <b>20</b>                |
| Dotación Total del Servicio                     | <b>184</b>               |
| Dotación Honorarios                             | <b>7</b>                 |
| Presupuesto que administra                      | <b>\$ 35.681.855.000</b> |
| Presupuesto del Servicio                        | <b>\$ 35.681.855.000</b> |

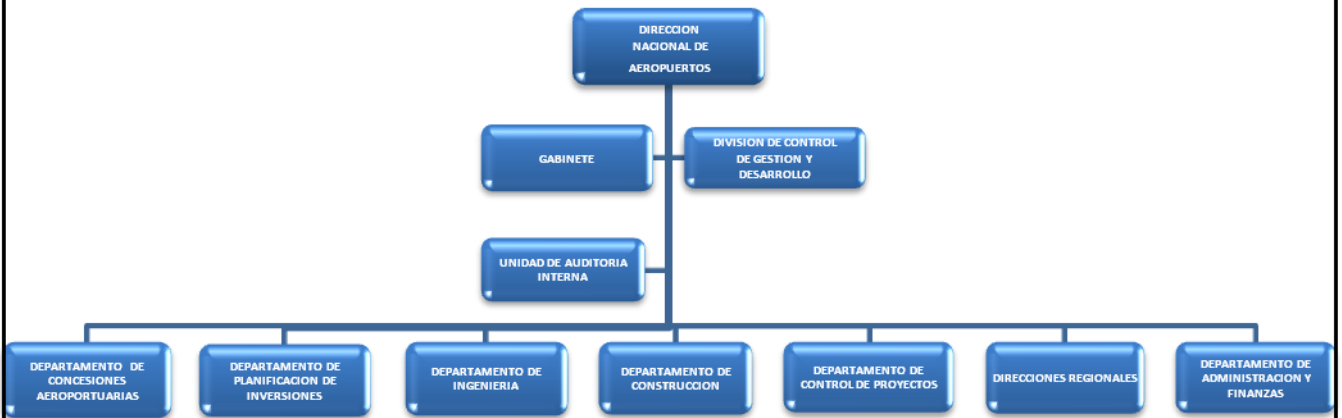


ORGANIGRAMA MINISTERIO OBRAS PUBLICAS



## ORGANIGRAMA DIRECCIÓN NACIONAL DE AEROPUERTOS

# Dirección de Aeropuertos



**RENTA:**

Corresponde a un Grado 03 de la Escala de Remuneraciones de los servicios de administración pública, regidos por la Ley N° 18.834 y el D.L. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 60%<sup>1</sup>. Incluye un monto de asignación de estímulo y un monto de asignación de Alta Dirección Pública<sup>2</sup>. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.214.229**.

**Con Asignación de Estimulo**

|  | <b>Funcionario</b> | <b>No Funcionario</b> |
|--|--------------------|-----------------------|
| Sueldo base  | 444.432            | 444.432               |
| Bienios  |                    |                       |
| Incremento DL 3.501/80, art 2°                                       | 57.998             | 57.998                |
| Asignación profesional   | 355.549            | 355.549               |
| Asignación de responsabilidad superior                               | 177.772            | 177.772               |
| Asignación de gastos de representación                               |                    |                       |
| Asignación Ley 19.185, art. 18                                       | 829.830            | 829.830               |
| Bonificación Ley 18.566, art 3°                                      | 69.827             | 69.827                |
| Bonificación Ley 18.675, art 10                                      | 149.856            | 149.856               |
| Asignación de Zona (___%)  |                    |                       |
| Asignación de Zonas Extremas (Ley 19.553)                            |                    |                       |
| Asignación Especial de Zonas Extremas (Ley 19.882)                   |                    |                       |
| <b>Total</b>   | <b>2.085.264</b>   | <b>2.085.264</b>      |
| <b>Asignación de Estímulo: Experiencia y Desempeño Funcional (1)</b> | <b>553.120</b>     | <b>408.513</b>        |
| <b>Asignación de Estímulo: Función Directiva (2)</b>                 |                    |                       |
| <b>Asignación de Alta Dirección Pública (60%)</b>                    | <b>1.496.266</b>   | <b>1.496.266</b>      |
| <b>Asignación Función Crítica</b>                                    |                    |                       |
| <b>Total Remuneración Bruta</b>                                      | <b>4.107.650</b>   | <b>3.990.043</b>      |
| Base imponible pensiones y salud                                     | 1.386.774          | 1.386.774             |
| Cotización 18,48%  | 256.276            | 256.276               |
| Base imponible   | 3.851.374          | 3.733.767             |
| Impuesto   | 556.490            | 519.538               |
| <b>Total Remuneración Líquida</b>                                    | <b>3.294.884</b>   | <b>3.214.229</b>      |

<sup>1</sup> Porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública fijado por DIPRES. / El porcentaje de asignación de alta dirección pública consignado en el presente perfil de selección tiene sólo un carácter referencial. Lo señalado, en razón de que el porcentaje definitivo lo fija el Ministro de Hacienda por medio de Decreto Supremo, y en base a la proposición que al respecto efectúe el Consejo de Alta Dirección Pública o el ministro del ramo, según se trate de cargos de primer o segundo nivel jerárquico (artículo sexagésimo quinto de la ley N° 19.882).

<sup>2</sup> El monto de asignación de Alta Dirección Pública se encuentra incluido en la renta líquida promedio mensualizada referencial.

#### 4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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 segundo 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.