



**FECHA:** 08 de mayo de 2018

**PARA:** Delegados y Colegiados SSEI

**ASUNTO:** Informa acerca de reunión de Carrera Funcionaria.

---

## CIRCULAR N° 002/2018

Por medio de la presente circular, se informa a ustedes acerca del contenido de la reunión que se sostuvo el día de hoy con el Departamento de Recursos Humanos (DRH) sobre los avances realizados en la carrera funcionaria de la institución. Asistieron las asociaciones de funcionarios y colegios profesionales de la institución.

Se comenzó la reunión explicando los pilares sobre los que se está trabajando la carrera funcionaria, los que dieron forma a la presentación. Estos son:

- Ingreso y Promoción
- Capacitación
- Evaluación del Desempeño
- Modificación de la Planta

### **Ingreso y Promoción**

Con respeto a esta temática, se expuso los presupuestos solicitados a la DIPRES para efectuar concursos de promoción, los que han sido rechazados. Sin embargo, se incluyó nuevamente en el anteproyecto para el 2019 considerando en total 222 plazas a llenar, de las cuales 119 son del estamento profesional y 103 del estamento técnico de las que 40 corresponden al Servicio SSEI. La realización del concurso de promoción anteproyecta un total de \$157.843.428.-

### **Capacitación**

En este punto se expuso la función y composición del Comité Bipartito de Capacitación compuesto por:

- Director General, quien lo preside.
- Director de Planificación
- Director de Recursos Humanos
- Director de la Escuela Técnica
- Encargado de Capacitación del DRH
- Presidente Nacional ANFDGAC
- Tesorero Nacional ANFDGAC
- Tercer Director ANFDGAC
- Cuarto Director ANFDGAC

Su función es asesorar al Director General en materias de capacitación, teniendo hasta el momento una sola reunión, planificando al menos un par más este año.

Al igual que con el presupuesto para concursos de promoción, en este aspecto se han rechazado, por parte de la DIPRES, todas las propuestas de financiamiento, solicitando en el anteproyecto del año 2019, un monto de \$337.495.977.- adicionales al presupuesto actual, para costos de cursos, viáticos y pasajes, con lo que se espera cubrir aquellos cursos prioritarios para las especialidades.

Ante las discusiones generadas, especialmente por el presupuesto que se asigna a capacitaciones *recurrent*, se realizará en el corto plazo una reunión que trate solo este tema con los mismos participantes.

## **Evaluación del Desempeño**

Se creó un nuevo sistema de evaluación del desempeño basado en las directrices emanadas desde el gobierno. Dentro de los cambios más importantes y exigidos por estas directrices se encuentran:

- Nuevos Subfactores diferenciados, algunos según si se tiene personas a cargo o no.
- Establecimiento de Metas a cumplir
- Autoevaluación
- Solo un informe de desempeño por año
- Mayor diferenciación entre los distintos puntajes dentro de una misma lista.

Se estipuló la importancia de la evaluación del desempeño en el correcto ascenso del personal, buscando la promoción de los “más capaces”. Para ello se están buscando los mecanismos por los cuales se estandarice los criterios de precalificadores y Juntas Calificadoras.

## **Modificación de la Planta**

Dentro de las modificaciones a la planta, se expuso una serie de medidas que estandarizan los grados, tanto en un mismo nivel jerárquico como en los distintos estamentos.

### *Planta directiva*

- Para los cargos de jefe de subdepartamento se estandariza el grado 3.
- Se ampliará a 32 los cargos de subdepartamento.
- Se incorpora a los Jefe de Unidad Aeroportuaria en el estamento Directivo, conformando el tercer nivel jerárquico.
- Requisito de Título Profesional.

- Experiencia mínima de 5 años.

### *Planta Profesional*

- Conformada por:
  - Administradores de Aeropuerto
  - Controladores de Tránsito Aéreo
  - Meteorólogos
  - Profesionales área de Electricidad
  - Profesionales área de Electrónica
- Incorporación de requisitos por años de experiencia.

### *Planta Técnica*

- Conformada por:
  - Instrumentistas Meteorológicos
  - SSEI
  - AVSEC
  - TSV
  - Observadores Meteorológicos
- Requisito de Técnico Nivel Superior
- Incorporación de requisitos por años de experiencia

### *Planta de Administrativos y Auxiliares*

- Genérica y sin requisito de años de experiencia
- Requisito de licencia de enseñanza media (administrativos) o básica (auxiliares).

Por otro lado, se explicaron los próximos pasos a seguir en la elaboración de la carrera funcionaria en este tema:

- Modificación de los grados de ingreso y salida de cada estamento:
  - Directivos: del grado 5 al 1
  - Profesionales: del grado 9 al 3
  - Técnicos: del grado 12 al 6
  - Administrativos: del grado 13 al 7
  - Auxiliares: del grado 14 al 9
- Distribución de cargos por grado

Además, se explicó el trabajo que se está realizando con respecto a la actualización de las necesidades de dotación en las unidades aeroportuarias mediante un levantamiento que hasta el momento ha establecido, mediante resolución, las dotaciones de las siguientes unidades:

- Aeropuerto Chacalluta

- Aeropuerto Diego Aracena
- Aeropuerto Andrés Sabella
- Aeródromo La Araucanía
- Aeropuerto El Tepual
- Aeropuerto Carlos Ibáñez del Campo

Quedan pendientes el resto de unidades que se realizarán durante el año, siendo el Aeropuerto Arturo Merino Benítez en el que se está trabajando actualmente, por el que, una vez finalizado, se podría arrojar el primer estimativo de necesidad de dotación de equilibrio para la institución.

El modelo de levantamiento consiste en una comisión de los encargados de dotaciones del DRH que se reúnen con las autoridades aeroportuarias y los jefes de cada área, estudiando en terreno los distintos puestos de trabajo en los que se desempeñan los funcionarios.

Dentro de este mismo tópico, se hizo saber la molestia de parte de nuestro Colegio por el establecimiento de una dotación que está por debajo de mínimos aceptables por nuestra normativa y para prestar un buen servicio, por lo que se solicitó hacer llegar al DRH los antecedentes para ser analizados.

## Conclusión

La implementación de la carrera funcionaria se ha visto entorpecida por las trabas presupuestarias, las que debieran estar solucionadas dentro de los próximos años. El departamento de Recursos Humanos se ha comprometido a seguir avanzando en la modificación de la planta y en la elaboración de la Política de Carrera Funcionaria, la cual se encuentra en borrador disponible para las asociaciones gremiales.

Sin otro particular, se despide atentamente, La Directiva Nacional



COLEGIO PROFESIONAL DE TÉCNICOS EN SALUD Y SEGURIDAD  
PERSONAL DE INCENDIOS EN AERONAVES RE-CRE  
JURIDICA 12.935  
22 Dic. 1997  
ANGULO MUÑOZ VARGAS  
PRESIDENTE