



CARRERA FUNCIONARIA DE LA DGAC

2021

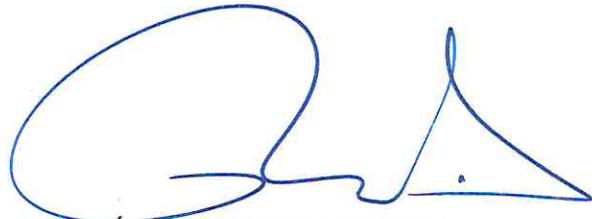
DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL

Palabras del Director General

La Dirección General de Aeronáutica Civil es una Institución reconocida, tanto a nivel nacional como internacional por los servicios aeronáuticos y aeroportuarios de excelencia que entrega, los que constituyen un motor para la economía y desarrollo del país.

Estar al mando de esta organización es motivo de orgullo para este Director General, pero además le asiste la responsabilidad de velar por la estabilidad y promoción del personal aeronáutico, ya que todos nuestros éxitos y reconocimientos, se deben al aporte humano y profesional de cada uno de nuestros colaboradores.

Tengo la más firme convicción que el trabajo conjunto, colegiado y consensuado entre la autoridad, asociaciones, colegios y funcionarios debe contribuir a materializar iniciativas concretas para avanzar en la tan anhelada carrera funcionaria.



RAÚL JORQUERA CONRADS

General de Aviación
DIRECTOR GENERAL

Tabla de Contenido

I. Introducción	4
II. Marco normativo	7
III. Definiciones	9
IV. Caracterización de la Planta de Personal vigente de la DGAC	14
V. Carrera Funcionaria	19
A. Concursos de ingreso a la Planta.....	19
B. Concursos de promoción en la Planta.....	22
C. Sistema de Capacitación.....	25
D. Sistema de Evaluación del Desempeño	28
VI. Alternativa de Planta de Personal	31
A. Aspectos relevantes considerados en el estudio.....	31
B. Estructura de la alternativa de Planta de Personal.....	35
C. Mayor gasto en remuneraciones de la alternativa de Planta de Personal.....	45
VII. Estructura de cargos	48
VIII. Alcances finales	51
ANEXO I: Resumen del mayor gasto en remuneraciones por la ejecución de los concursos disponibles en la Planta de Personal vigente y los originados por la fijación de la Planta de Personal presentada.	52
ANEXO II: Decreto que fija Planta de Personal de la DGAC	53

I. Introducción

Una vez finalizado el análisis realizado por la Dirección, Asociaciones de Funcionarios y Colegios Profesionales de la Dirección General de Aeronáutica Civil (en adelante DGAC), respecto de la composición de la estructura de especialidades, grados y cupos de la Planta de Personal vigente, estructura y características organizacionales actuales, necesidades de dotación proyectadas, así como de las condiciones contractuales del personal, se ha concluido que existe la necesidad urgente de implementar las siguientes acciones de mejora, con el propósito de optimizar aspectos relevantes en materia de gestión de personas y carrera funcionaria en la Institución:

1. Obtención de recursos presupuestarios para la ejecución de los concursos disponibles en la Planta de Personal vigente:
 - a. Fase I: Concursos de promoción internos.
 - b. Fase II: Concursos públicos de ingreso.
2. Fijación de una alternativa de Planta de Personal, considerando:
 - a. Aumento de cupos por especialidad, para ajustar la dotación definida en cada estamento con las necesidades de personal presentes y futuras.
 - b. Modificación de los rangos de grado definidos en cada estamento, para estandarizar la renta que reciben los funcionarios de la DGAC, respecto de la complejidad y relevancia de las funciones que realizan.
 - c. Modificación del número y requisitos de las especialidades definidas en cada estamento, con el propósito de ajustarlas a las necesidades actuales de la Institución, además de flexibilizar el ingreso a ellas.

3. Obtención de recursos presupuestarios para la ejecución de los concursos originados por la fijación de la alternativa de Planta de Personal:
 - a. Fase I: Encasillamiento, por la eliminación de los grados de inicio de cada estamento en la alternativa Planta de Personal. Se debe considerar que la autorización de este mayor gasto se requerirá de forma previa a la autorización de la fijación de la alternativa de Planta de Personal, ya que el aumento de grado para los funcionarios encasillados se aplicará de forma automática.
 - b. Fase II: Concursos que se ejecutarán de forma posterior a la fijación de la alternativa de Planta de Personal. Considerando que la ejecución de estos concursos no es inmediata a la fijación de la alternativa de Planta de Personal, la autorización de su mayor gasto puede ser programada en un mediano plazo.
 - i. Concursos de encasillamiento, para cubrir los cargos vacantes no provistos en el proceso de encasillamiento.
 - ii. Concursos de tercer nivel jerárquico, para proveer con titulares de planta los nuevos cargos del estamento Directivo.
 - iii. Concursos de ingreso para los cargos que se encuentren vacantes de forma posterior a la ejecución del proceso de encasillamiento y de los concursos de encasillamiento.
4. Definición de una estructura de cargos, grados y requisitos por especialidad, la cual se utilizará como insumo para la elaboración de bases de concursos de encasillamiento, promoción e ingreso a la Planta de Personal.

5. Continuar ejecutando de manera adecuada los sistemas de evaluación del desempeño y capacitación, incorporando las mejoras que sean necesarias.

Considerando lo anterior, en el presente documento se exponen en detalle estas acciones de mejora, indicando para cada una, la estimación del mayor gasto en remuneraciones que implican.

II. Marco normativo

A modo de contexto general, se presentan las normas que regulan el desarrollo de la carrera funcionaria y que fueron consideradas en la elaboración de este estudio:

1. La Constitución Política de la República de Chile.
2. La Ley N°16.752, que fija organización y funciones y establece disposiciones generales a la Dirección General de Aeronáutica Civil.
3. La Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
4. La Ley N°18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado mediante el DFL N°29 del 16.JUN.2004 del Ministerio de Hacienda.
5. El Decreto N°69 del 31.ENE.2004 del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
6. El Decreto N°1.825 del 07.SEP.1998 del Ministerio del Interior, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del Personal Afecto al Estatuto Administrativo.
7. El Decreto N°252 del 06.JUN.2019 del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la DGAC.
8. La Resolución Afecta N° 1 del 11.MAY.2017 del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas.

9. La Resolución Afecta N° 2 del 17.OCT.2017 del Ministerio de Hacienda, que aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones.

A su vez, la DGAC ha desarrollado los siguientes documentos, en los cuales se han plasmado las directrices institucionales en materias relativas a la gestión de personas y carrera funcionaria:

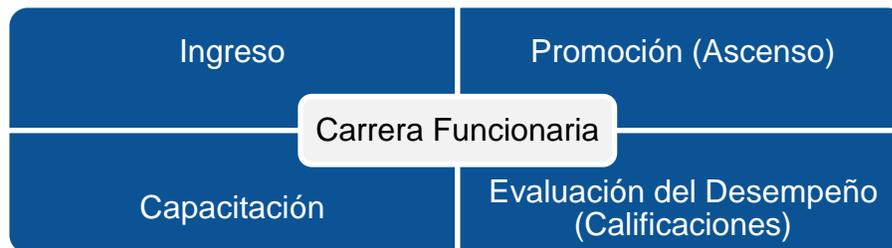
1. La Política de Gestión de Personas de la DGAC.
2. El Informe del Proyecto de Carrera Funcionaria en la DGAC, Etapa 1: Diagnóstico, Líneas de Acción y Propuestas.
3. El Informe del Proyecto de Carrera Funcionaria DGAC, Etapa 2: Estructura de la Carrera Funcionaria.

III. Definiciones

A continuación, se presentan algunas definiciones relevantes en materia de carrera funcionaria que serán de utilidad para la comprensión del documento:

1. Carrera funcionaria: Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la capacitación y el ascenso (promoción), la estabilidad en el empleo y la objetividad en las calificaciones (evaluación del desempeño).

De lo anterior, se pueden identificar cuatro componentes clave en materia de carrera funcionaria:



2. Planta de Personal: Es el conjunto de cargos permanentes asignados por ley a cada Institución. En la DGAC, estos cargos están distribuidos en los siguientes estamentos:



3. Concurso de ingreso a la Planta: Está destinado a seleccionar el personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular, y corresponde hacerlo respecto del último grado de cada estamento, salvo que existan vacantes de grados superiores que no hubieren podido proveerse mediante promociones. La provisión de los cargos se efectúa por concurso público.

Factores Obligatorios a Evaluar

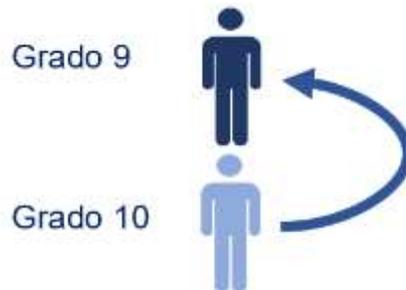
1. Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación
2. Experiencia laboral
3. Aptitud específica para el desempeño de la función

4. Concurso de promoción en la Planta: Es el medio para proveer en propiedad los cargos vacantes en los estamentos de Profesionales y Técnicos, y que no correspondan al último grado vacante. La provisión de los cargos se efectúa por concurso interno.

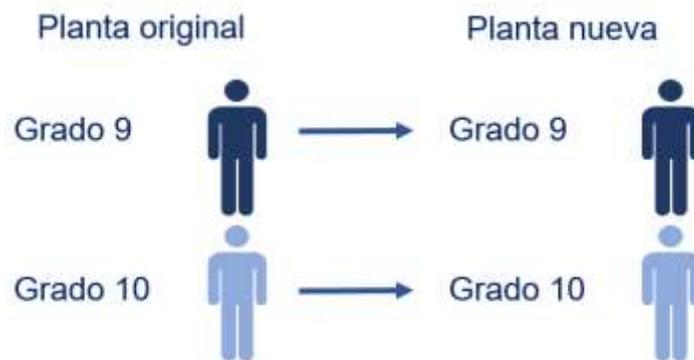
Factores Obligatorios a Evaluar

1. Capacitación pertinente
2. Evaluación del desempeño
3. Experiencia calificada
4. Aptitud para el cargo

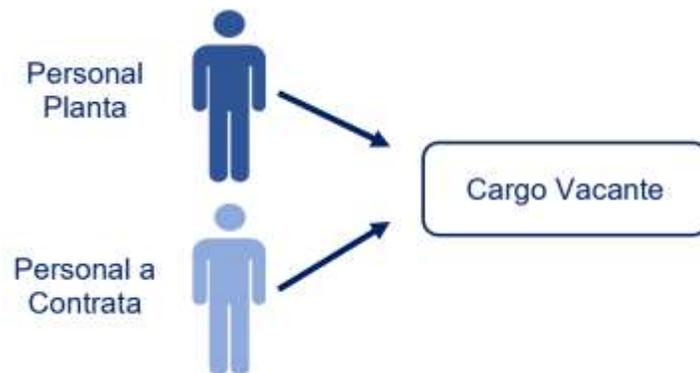
5. Ascenso en la Planta: Es el medio para proveer en propiedad los cargos vacantes en los estamentos de Administrativos y Auxiliares. Los funcionarios que pertenecen a estos estamentos ascienden a grados superiores en la medida que se generan vacantes producto del retiro del personal.



6. Encasillamiento en la Planta: Es la provisión de cargos vacantes de cada estamento, luego de haber fijado o modificado una Planta de personal.



7. Concurso interno de encasillamiento en la Planta: Se realiza cuando queden vacantes por cubrir luego de haber ejecutado el encasillamiento. Puede participar el personal de Planta y aquellos a Contrata que tengan cinco años de desempeño mínimo en esa calidad, anteriores al encasillamiento. Este concurso se desarrolla conforme a las normas aplicables a los concursos internos de promoción.

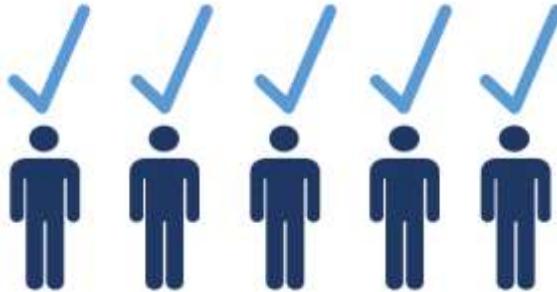


8. Capacitación: Es el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Tipos de Capacitación

1. Promoción o Pertinente
2. Perfeccionamiento
3. Voluntaria

9. Evaluación de Desempeño: Es el sistema que tiene por objetivo evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, en virtud de las exigencias y características de su cargo, siendo además, base para el ascenso, los estímulos y la eliminación del servicio.



IV. Caracterización de la Planta de Personal vigente de la DGAC

En cuanto a la Planta de Personal vigente de la DGAC, se presentan en este apartado los antecedentes más relevantes sobre su origen, estructura y actual estado de ocupación.

1. Origen de la Planta de Personal vigente:

La actual Planta de Personal de la DGAC entró en vigencia mediante la publicación del Decreto N° 162 del 10.ABR.2006. A la fecha, este documento ha sufrido diversas modificaciones, siendo una de las más importantes la aprobada mediante el Decreto N° 53 del 27.FEB.2016, que alteró el grado de inicio de la especialidad de Controlador de Tránsito Aéreo.

2. Estructura de grados de la Planta de Personal vigente:

Grado	Directivo	Profesional	Técnico	Administrativo	Auxiliar	Total
1	1					1
2	13					13
3	19	19				38
4	11	42				53
5		52				52
6		72	19			91
7		80	43	4		127
8		111	83	8		202
9		268	118	15	13	414
10		103	171	21	17	312
11			198	24	24	246
12			243	33	38	314
13			336	36	20	392
14				39	17	56
15					16	16
Total	44	747	1.211	180	145	2.327

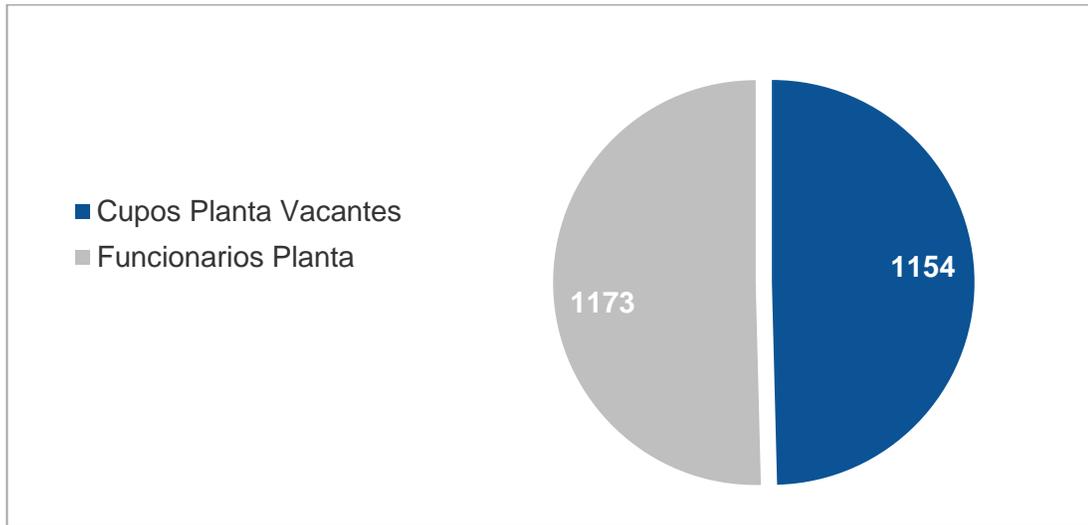
3. Estructura de especialidades consideradas en la Planta de Personal vigente:

Estamento	Especialidad
Directivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director General 2. Fiscal 3. Director 4. Jefe de Departamento
Profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abogado 2. Administrador de Aeropuerto 3. Administrador Público 4. Arquitecto 5. Controlador de Tránsito Aéreo 6. Constructor Civil 7. Contador Auditor 8. Electricista Aeroportuario 9. Electrónico Aeronáutico 10. Ingeniero Aeronáutico 11. Ingeniero Civil 12. Ingeniero Comercial 13. Ingeniero de Ejecución 14. Meteorólogo 15. Piloto 16. Piloto Inspector 17. Profesional
Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contador 2. Dibujante Técnico 3. Electricista Aeroportuario 4. Especialista Electrónico 5. Especialista en Abastecimiento 6. Especialistas en SSEI 7. Especialistas en Seguridad Aeroportuaria 8. Instrumentista Meteorológico 9. Investigador de Accidentes de Aviación 10. Mecánico de Aeronaves 11. Observador Meteorológico 12. Técnico en personal 13. Técnico Servicios de Vuelo 14. Técnico
Administrativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Especialista en Finanzas 2. Administrativos
Auxiliares	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chofer 2. Mecánico de Mantenición 3. Practicante 4. Vigilante 5. Auxiliar

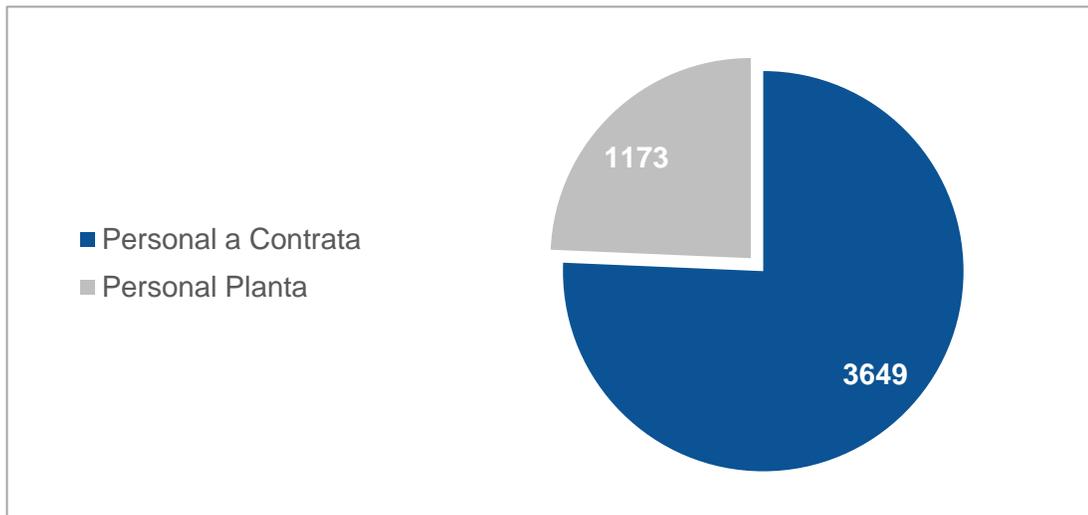
4. Requisitos para el ingreso y la promoción establecidos en la Planta de Personal vigente:

Estamento	Formación	Experiencia	Calificación	Capacitación
Directivos	<p>Director General: Oficial General de la rama del Aire de la Fuerza Aérea de Chile, en servicio activo.</p> <p>Fiscal: Haber desempeñado por 5 años en cualquiera de los siguientes cargos: Auditor de la Fuerza Aérea de Chile o de la Subsecretaría de Aviación, Profesor de Derecho Aéreo o Abogado de Planta de la DGAC o de la Junta de Aeronáutica Civil.</p> <p>Directores: Título Profesional.</p> <p>Jefes de Departamento: No establece.</p>	Fiscal: 5 años	No establece	No establece
Profesionales	<p>General: Título Profesional.</p> <p>Piloto Inspector: Tener licencia de Piloto de Aeronaves, poseer como mínimo 1.500 horas de vuelo y tener habilitaciones específicas.</p>	No establece	No establece	No establece
Técnicos	<p>General: Ser egresado de la Escuela Técnica Aeronáutica, o haber aprobado cursos de la especialidad en dicho establecimiento.</p> <p>Título de Técnico de Nivel Superior.</p> <p>Título de Contador.</p> <p>Investigador de Accidentes de Aviación: Curso de investigador de accidentes.</p>	No establece	No establece	No establece
Administrativos	Licencia de Educación Media.	No establece	No establece	No establece
Auxiliares	<p>General: Licencia de Educación Básica.</p> <p>Mecánico de Mantenimiento: Título de Mecánico de Vehículos Motorizados.</p> <p>Chofer: Licencia de Conductor de Vehículos Motorizados.</p> <p>Practicante: Curso de Enfermería.</p>	No establece	No establece	No establece

5. Estado actual de ocupación de la Planta de Personal vigente:



6. Distribución actual de funcionarios Planta y a Contrata en la DGAC:



En base a la información presentada previamente, se evidencian los siguientes puntos:

1. Los cupos definidos en la Planta de Personal vigente son significativamente menores a las necesidades de personal actuales, ya que estos cupos, cubren menos de un 50% de la dotación de la DGAC en el año 2021.

2. A su vez, se evidencia una baja ocupación de los cupos de la Planta de Personal vigente, existiendo en la actualidad un 50% de cargos vacantes.
3. Existe un bajo nivel de ejecución de concursos de ingreso y promoción.
4. Existe un variado número de especialidades definidas en la Planta de Personal vigente, no perteneciendo todas a áreas operativas de la DGAC.
5. La Planta de Personal vigente no especifica requisitos de experiencia, calificación y capacitación para los cargos definidos en ella.

V. Carrera Funcionaria

A. Concursos de ingreso a la Planta

Como fue señalado en el Capítulo N° III de este documento, el concurso de ingreso a la Planta está destinado a seleccionar el personal idóneo para el ingreso a la carrera funcionaria en calidad de titular. Corresponde hacerlo respecto del último grado de la Planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores, que no hubieren podido proveerse mediante promociones, sea a través de concursos internos o ascensos.

En este sentido, además de los requisitos generales de ingreso definidos en el artículo 12 del Estatuto Administrativo, aquellas personas que cumplan con los requisitos específicos, definidos por cada institución o servicio público para los cargos a concursar, tienen el derecho a postular.

Respecto de las características de los concursos de ingreso en la DGAC, se detallan a continuación las principales etapas desarrolladas por la Institución en cada certamen:

1. Definición de las especialidades que serán consideradas en los concursos.
2. Estimación del mayor gasto producto de la ejecución de los concursos.
3. Gestión de solicitud de recursos presupuestarios y vacantes en el anteproyecto presupuestario del periodo siguiente. Esta solicitud debe ser autorizada por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda (en adelante DIPRES) y el Congreso Nacional. Sin esta autorización, no es posible efectuar concursos de ingreso.
4. Elaboración de bases de los concursos.

5. Envío de bases a toma de razón por parte de la Contraloría General de la República (en adelante CGR).
6. Publicación y ejecución de los concursos.
7. Notificación del resultado final a los postulantes.
8. Envío de resoluciones de nombramiento a toma de razón de la CGR.

En este punto, es importante señalar que la DGAC solicita en cada periodo presupuestario, los recursos económicos para ejecutar los concursos de ingreso disponibles, considerando los cargos que estén vacantes en la Planta de personal.

Por otro lado, se detalla el número de nombramientos efectuados por concursos de ingreso para las especialidades de Profesionales y Técnicos desde el año 2006 a la fecha:

1. Planta de Profesionales:

Año	Especialidad	Cantidad
2007	Administrador de Aeropuertos	3
	Controlador de Tránsito Aéreo	56
	Electrónico Aeronáutico	10
	Meteorólogo	4
2009	Abogado	1
2018	Controlador de Tránsito Aéreo	45
Total		119

2. Planta de Técnicos:

Año	Especialidad	Cantidad
2007	Especialista SSEI	14
	Especialista en Seguridad Aeroportuaria	63
	Instrumentista Meteorológico	7
	Técnico en Servicios de Vuelo	27
2008	Contador	1
2009	Contador	19
	Especialista en Abastecimiento	26
	Especialista en Seguridad Aeroportuaria	65
2014	Especialista en Seguridad Aeroportuaria	56
Total		278

Considerando la información presentada previamente, es posible señalar que en la DGAC los concursos de ingreso a la Planta son ejecutados conforme a lo establecido en la normativa vigente, sin perjuicio de que exista un estancamiento en el número y periodicidad de los concursos realizados, situación que, tal como ya fue indicado, está supeditado a la autorización de organismo externos.

Finalmente, con el objetivo de optimizar este componente, se presenta el valor del mayor gasto estimado que se solicitará a DIPRES para ejecutar los concursos de ingreso disponibles en la Planta de Personal vigente.

Iniciativa	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Concursos de Ingreso disponibles en la Planta vigente de Personal	864	231	2.772

B. Concursos de promoción en la Planta

Como fue señalado en el Capítulo N° III de este documento, el concurso de promoción en la Planta está destinado a proveer en propiedad los cargos vacantes en las Plantas de Profesionales y Técnicos y que no correspondan al último grado vacante del respectivo Estamento o Planta. Se efectúan por concurso interno, de acuerdo a las normas establecidas para los concursos de ingreso.

En este sentido, cabe hacer presente que el personal a Contrata puede postular a un concurso de ingreso, ya que este es público. Sin embargo, no puede participar en un concurso de promoción, pues a este solo puede optar el personal titular de un cargo en la Planta.

Respecto de las características de los concursos de promoción en la DGAC, se detallan a continuación las principales etapas desarrolladas por la Institución en cada certamen:

1. Definición de las especialidades que serán consideradas en los concursos.
2. Estimación del mayor gasto producto de la ejecución de los concursos.
3. Gestión de solicitud de recursos presupuestarios en el anteproyecto presupuestario del periodo siguiente. Esta solicitud debe ser autorizada por la DIPRES y el Congreso Nacional. Sin esta autorización, no es posible efectuar concursos promoción.
4. Elaboración de bases de los concursos.
5. Envío de bases a toma de razón por parte de la CGR.
6. Publicación y ejecución de los concursos.

7. Notificación del resultado final a los postulantes.

8. Envío de resoluciones de nombramiento a toma de razón de la CGR.

En este punto, es importante señalar que la DGAC solicita en cada periodo presupuestario, los recursos económicos para ejecutar los concursos de promoción disponibles, considerando los cargos que estén vacantes en la Planta de personal.

Por otro lado, se detalla el número de nombramientos efectuados por concursos de promoción para las especialidades de Profesionales y Técnicos desde el año 2006 a la fecha:

1. Planta de Profesionales:

Año	Especialidad	Cantidad
2007	Administrador de Aeropuertos	3
	Controlador de Tránsito Aéreo	14
	Electrónico Aeronáutico	7
	Meteorólogo	7
2008	Contador Auditor	2
2009	Abogado	1
	Administrador de Aeropuertos	8
	Controlador de Tránsito Aéreo	73
	Constructor Civil	1
	Ingeniero Civil	2
	Ingeniero de Ejecución	3
	Meteorólogo	19
2017	Controlador de Tránsito Aéreo	60
Total		200

2. Planta de Técnicos:

Año	Especialidad	Cantidad
2009	Contador	11
	Dibujante Técnico	1
	Electricista Aeroportuario	20
	Especialista en Abastecimiento	23
	Especialista SSEI	88
	Especialista en Seguridad Aeroportuaria	80
	Instrumentista Meteorológico	7
	Mecánico de Aeronaves	1
	Observador Meteorológico	21
	Técnico en Servicios de Vuelo	61
2010	Especialista SSEI	23
2013	Contador	1
2014	Contador	6
	Electricista Aeroportuario	12
	Especialista en Abastecimiento	24
	Especialista SSEI	78
	Especialista en Seguridad Aeroportuaria	17
	Instrumentista Meteorológico	10
	Observador Meteorológico	17
	Técnico en Servicios de Vuelo	45
Total		546

Considerando la información presentada previamente, es posible señalar que en la DGAC los concursos de promoción en la Planta son ejecutados conforme a lo establecido en la normativa vigente, sin perjuicio de que exista un estancamiento en el número y periodicidad de los concursos realizados, situación que, tal como ya fue indicado, está supeditado a la autorización de organismo externos.

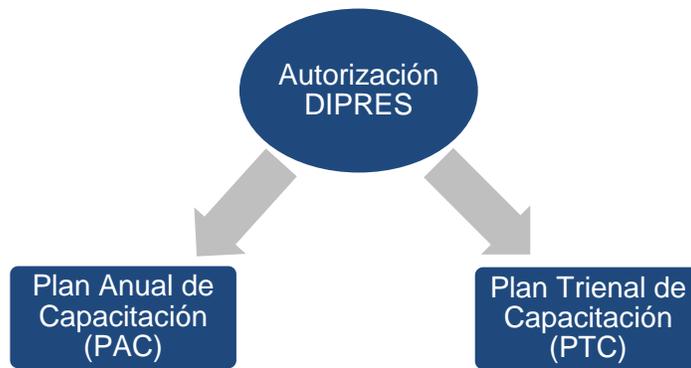
Finalmente, con el objetivo de optimizar este componente, se presenta el valor del mayor gasto estimado que se solicitará a DIPRES para ejecutar los concursos de promoción disponibles en la Planta de Personal vigente.

Iniciativa	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Concursos de Promoción internos disponibles en la Planta vigente de Personal	398	103	1.236

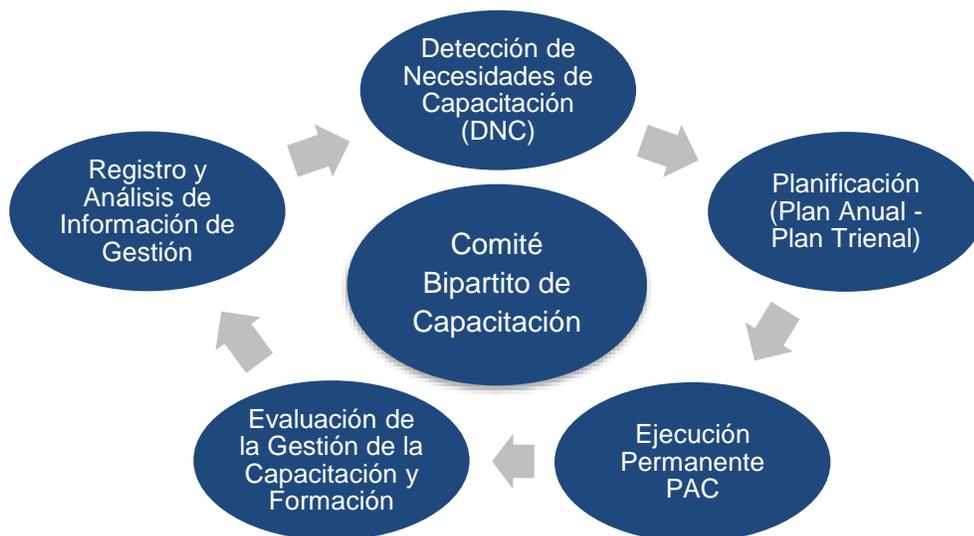
C. Sistema de Capacitación

Como fue señalado en el Capítulo N° III de este documento, la función principal del sistema de capacitación es proyectar el desarrollo de las personas en el mediano y largo plazo, a partir de un análisis exhaustivo de las necesidades y desafíos de la propia misión y visión institucional.

Lo anterior, se materializa a través de dos instrumentos, los que están enmarcados en la autorización de recursos por parte de la DIPRES.



Respecto de las características de la gestión de la Capacitación en la DGAC, esta opera bajo la siguiente estructura, la cual cumple con la normativa vigente y las directrices emanadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, además contar con la participación permanente del Comité Bipartito de Capacitación:



De igual forma, se destaca las medidas de mejora implementadas en el sistema de capacitación por parte de la DGAC en los últimos periodos, las que han permitido mejorar significativamente el levantamiento de necesidades de capacitación institucional.

Nuevo proceso de Planificación del PAC DGAC y ajuste de la Estrategia Trienal:

1. Detección, sistematización y depuración de las necesidades de capacitación, en base a las fuentes de información institucionales.
2. Elaboración de Propuesta (Consolidación y formulación del PAC en base a Distribución en las 4 líneas establecidas por la DNSC y al presupuesto ajustado).
3. Validación y formalización de la propuesta.
4. Revisión y ajustes de la propuesta.
5. Reformulación y formalización de la propuesta.

Asimismo, es importante mencionar que en cada periodo, la DGAC ejecuta los cursos de capacitación comprometidos en los respectivos PAC, por lo que se presenta a continuación, la información acumulada en el periodo 2017 – 2020.

Cantidad de Cursos	Funcionarios Capacitados	Costo \$MM
543	6.877*	1.285

* Existen funcionarios que se capacitaron con más de un curso.

Considerando la información presentada previamente, es posible señalar que en la DGAC el sistema de capacitación se desarrolla conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Por lo anterior, para optimizar este componente, es necesario continuar ejecutando el sistema de manera adecuada, además de incorporar las mejoras que sean necesarias en los próximos periodos.

D. Sistema de Evaluación del Desempeño

Como fue señalado en el Capítulo N° III de este documento, el sistema de evaluación del desempeño tiene por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, en virtud de las exigencias y características de su cargo, siendo además, base para el ascenso, los estímulos y la eliminación del servicio.

Asimismo, es preciso indicar que mediante esta evaluación, los funcionarios pueden conocer el grado de cumplimiento de las exigencias planteadas en el desempeño de sus funciones, las expectativas de su jefatura, los elementos necesarios para mejorar su grado de efectividad y las necesidades de conocimientos para alcanzarlas.

Respecto de las características del sistema de evaluación del desempeño en la DGAC, se indica de forma general, que el proceso se compone de las siguientes etapas:

1. Precalificación por el jefe directo.
2. Calificación por la Junta Calificadora.
3. Apelación ante el Jefe Superior de la Institución.
4. Reclamación ante la CGR.

De igual forma, se indica que el resultado de esta medición en la DGAC, es utilizado, entre otros puntos, para:

1. Establecer el ordenamiento en el Escalafón de Mérito.

2. Establecer la precedencia en ascensos del personal de las Plantas Administrativa y Auxiliar.
3. Otorgar puntaje según bases de concursos de promoción.
4. Otorgar puntaje según bases de concursos de ingreso a Planta.
5. Determinar el posible personal a desvincular a fines del periodo.

Ahora bien, es importante mencionar que el año 2019 se aprobó y promulgó el actual Reglamento Especial de Calificaciones (REC) de la DGAC (Dto. 252/2019 – Defensa), documento que se comenzó a elaborar desde el año 2015 bajo las orientaciones impartidas por la DNSC, además de la experiencia recogida en los 15 años de aplicación del reglamento anterior.

Los aspectos de mejora del REC consideraron:

1. El establecimiento de una Junta Calificadora Central única.
2. Cambio de las fechas del periodo y proceso calificadorio.
3. Establecimiento de un solo Informe de Desempeño.
4. Modificación y aumento de factores y subfactores.
5. Incorporación del factor de Cumplimiento de Metas y Compromisos de Desempeño Individual.
6. Modificación del rango de puntajes de las Listas de Calificación para aumentar la dispersión de las notas.
7. Incorporación de la Autoevaluación.

Considerando la información presentada previamente, es posible señalar que en la DGAC el sistema de evaluación del desempeño se desarrolla conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Por lo anterior, para optimizar este componente, es necesario continuar ejecutando el sistema de manera adecuada, además de incorporar las mejoras que sean necesarias en los próximos periodos.

VI. Alternativa de Planta de Personal

A. Aspectos relevantes considerados en el estudio

A continuación se detallan algunos aspectos relevantes considerados en la elaboración de este estudio, los que han sido consensuadas a nivel directivo, de asociaciones de funcionarios y de colegios profesionales:

1. Alinear los cargos y cupos de la Planta Directiva con la estructura orgánica vigente de la DGAC, ya que en la actualidad existen 30 cargos de Jefe de Subdepartamento (19 grado 3 y 11 grado 4) para los 32 Subdepartamentos presentes en la estructura en la Institución, los que además, poseen un mismo nivel jerárquico.



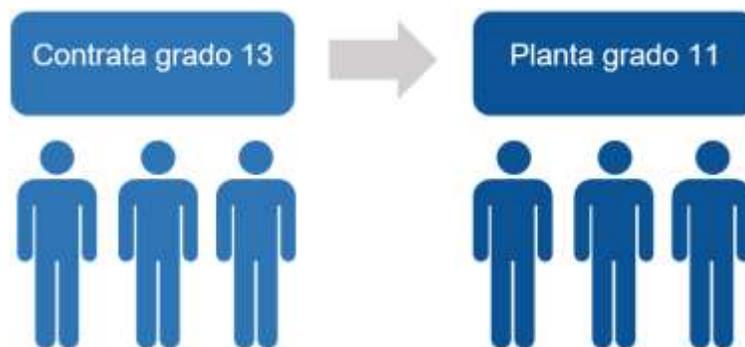
2. Incorporar en la Planta Directiva los cargos de Jefe de Aeropuerto y Aeródromo de la Red Primaria Nacional, reconociendo con ello, el alto nivel de responsabilidad de los funcionarios que representan a la autoridad aeronáutica en regiones. Estos nuevos cargos se clasificarán en diferentes grados, considerando la complejidad y dimensiones de cada unidad, y serán provistos de acuerdo al mecanismo establecido para los concursos de tercer nivel jerárquico (nombrados por tres años, los que solo podrán ser renovados por un periodo adicional de tres años).



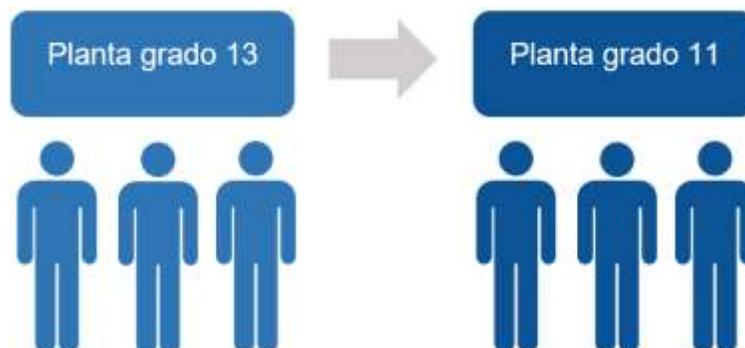
3. Definir para cada Planta y especialidad, una cantidad de cupos suficientes para cubrir las necesidades actuales y proyectadas de dotación, considerando las características de cada unidad de la DGAC.



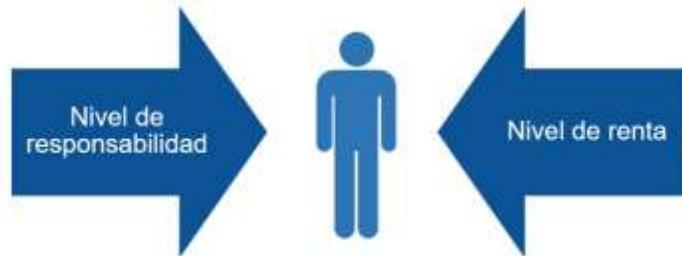
4. Contar con una Planta de Personal que permita el ingreso en calidad de titular al personal que durante años se ha desempeñado como personal a Contrata, en grados acordes con el nivel de responsabilidad y complejidad de las funciones que realizan.



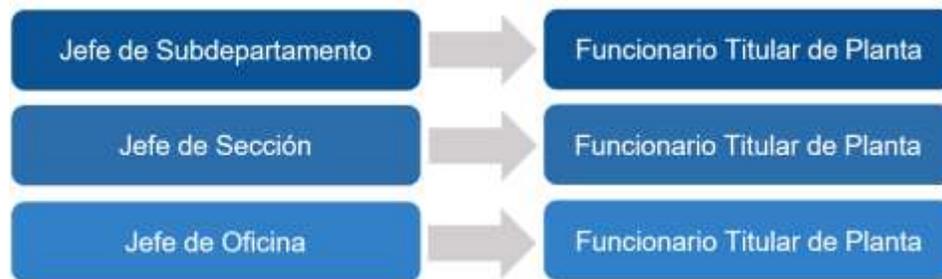
5. Contar con una Planta de Personal que permita la promoción de los funcionarios de Planta que durante años se han mantenido en grados inferiores al nivel de responsabilidad y complejidad de las funciones que realizan.



6. Contar con una Planta de Personal que permita a los funcionarios de la DGAC recibir un nivel de remuneración acorde con la complejidad y responsabilidad de las funciones que realizan.



7. Contar con una Planta de Personal que permita cubrir los cargos de jefatura de Subdepartamento, Sección y Oficina con personal titular de Planta, disminuyendo de esta forma, la asignación de funcionarios a Contrata con encomendación de funciones directivas.



8. Identificar por cada especialidad, los cargos y unidades con un desempeño de mayor exigencia y complejidad, otorgando grados acordes a estas responsabilidades.



9. Definir una estructura de especialidades que recoja las actuales características de funcionamiento de la DGAC, por ejemplo:

Especialidades Técnicas	Incorporación en la Planta de Personal
Seguridad Aeroportuaria	SI
Salvamento y Extinción de Incendios	SI
Servicio de Vuelo	SI
Dibujante Técnico	NO
Mecánico de Aeronaves	NO
Técnico en Personal	NO

10. Otorgar en especialidades determinadas, una mayor flexibilidad para el ingreso de funcionarios a la Planta de Personal en calidad de titular. Por ejemplo, para la especialidad de Electrónico Aeronáutico, podrán ingresar a la Planta funcionarios que poseen diferentes títulos Profesionales del área, sin limitarlos por la denominación específica de su certificado.



11. Establecer claramente los requisitos para el ingreso y la promoción de los cargos de la Planta de Personal, con el propósito de contribuir a que los funcionarios de la DGAC sean capaces de proyectar con claridad el desarrollo de su vida laboral al interior de la Institución.



B. Estructura de la alternativa de Planta de Personal

Considerando los antecedentes antes presentados, la Dirección, las Asociaciones de Funcionarios y los Colegios Profesionales de la DGAC, proponen implementar la siguiente estructura de alternativa de Planta de Personal, la cual se ajusta a las actuales necesidades organizacionales y de los funcionarios de la Institución.

1. Estructura general de la alternativa de Planta de Personal de la DGAC:

Planta	Grados	N° de Cargos
Planta de Directivos	1 - 6	72
Director General	1	1
Director	2	11
Director de Meteorología	2	1
Fiscal	2	1
Jefe de Subdepartamento	3	32
Jefe de Subdepartamento	4	11*
Jefe de Unidad Aeroportuaria	4	7
Jefe de Unidad Aeroportuaria	5	5
Jefe de Unidad Aeroportuaria	6	3
Planta de Profesionales	3 - 9	2.142
Profesional	3	25
Profesional	4	74
Profesional	5	172
Profesional	6	317
Profesional	7	370
Profesional	8	409
Profesional	9	775
Planta de Técnicos	5 - 11	3.274
Técnico	5	30
Técnico	6	89
Técnico	7	243
Técnico	8	350
Técnico	9	501
Técnico	10	832
Técnico	11	1.229

Planta	Grados	N° de Cargos
Planta de Administrativos	7 - 12	365
Administrativo	7	50
Administrativo	8	50
Administrativo	9	50
Administrativo	10	66
Administrativo	11	66
Administrativo	12	83
Planta de Auxiliares	9 - 13	633
Auxiliar	9	120
Auxiliar	10	120
Auxiliar	11	120
Auxiliar	12	120
Auxiliar	13	153
Total DGAC	1 - 13	6.486

* Se precisa que los 11 cargos de Jefe de Subdepartamento grado 4 se mantienen de forma transitoria en la estructura, ya que de forma posterior a la aprobación de la alternativa de Planta de Personal, se eliminarán al momento de ser declarados vacantes.

2. Nombre de las especialidades consideradas en la estructura de Planta de la DGAC:

Estamento	Especialidad
Directivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Director General 2. Director 3. Director de Meteorología 4. Fiscal 5. Jefe de Subdepartamento 6. Jefe de Unidad Aeroportuaria
Profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrador de Aeropuerto 2. Controlador de Tránsito Aéreo 3. Meteorólogo 4. Electricista Aeroportuario 5. Electrónico Aeronáutico 6. Profesional*

Estamento	Especialidad
Técnicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnico en Seguridad Aeroportuaria 2. Técnico SSEI 3. Técnico Instrumentista Meteorológico 4. Técnico en Meteorología 5. Técnico en Servicios de Vuelo 6. Técnico en Abastecimiento Aeronáutico 7. Técnico*
Administrativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrativo
Auxiliares	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auxiliar

* Las especialidades de Profesionales y Técnicos genéricos incluyen a todas las áreas de desempeño profesionales y técnicas que se requieren en la Institución y que no están definidas en la alternativa de Planta de Personal. Lo anterior, tiene por objetivo otorgar una mayor flexibilidad a la gestión de personas, considerando el dinamismo de la industria y la gran variedad de las denominaciones de los títulos que hoy ofrece el mercado para una misma área de formación.

3. Distribución de los cupos por grado de la Planta de Profesionales:

Especialidad	9	8	7	6	5	4	3	Total
Administrador de Aeropuerto	2	13	7	7	11	7	1	48
Controlador de Tránsito Aéreo	195	124	110	143	53	15	2	642
Meteorólogo	166	34	25	16	10	6	3	260
Electricista Aeroportuario	108	50	40	19	18	5	2	242
Electrónico Aeronáutico	69	68	68	44	20	7	2	278
Profesionales	235	120	120	88	60	34	15	672
Total								2.142

4. Distribución de los cupos por grado de la Planta de Técnicos:

Especialidad	11	10	9	8	7	6	5	Total
Técnico en Seguridad Aeroportuaria	735	407	116	70	35	9	1	1.373
Técnico SSEI	200	118	130	105	85	22	2	662
Técnico Instrumentista Meteorológico	25	26	28	11	10	4	1	105
Técnico en Meteorología	16	32	32	19	9	6	3	117
Técnico en Servicios de Vuelo	110	90	53	32	14	5	1	305
Técnico en Abastecimiento Aeronáutico	50	48	46	29	26	11	7	217
Técnicos	93	111	96	84	64	32	15	495
Total								3.274

5. En este contexto, se detalla por cada estamento los principales cambios en materia de estructura de especialidades y requisitos:

a. Directivos:

- i. Se incorpora el requisito establecido en la ley 16.752 (ley de la DGAC) para el cargo de Director de Meteorología. Se complementa con la aclaración contenida en el dictamen N° 73.665 del 26.NOV.2012 de la CGR.
- ii. Se estandariza en grado 3 a todos los cargos de Jefe de Departamento (Jefe de Subdepartamento).
- iii. Se amplía de 30 a 32 el número de cargos grado 3, conforme a la cantidad de Subdepartamentos existentes actualmente en la Institución.
- iv. Se amplía el rango de grados, llegando al grado 6.

- v. Se incorporan a esta Planta, 7 cargos de Jefe de Aeropuerto o Aeródromo (grado 4), 5 cargos de Jefe de Aeródromo (grado 5) y 3 cargos de Jefe de Aeródromo (grado 6), que corresponden a los aeropuertos y aeródromos de la Red Primaria Nacional.
- vi. Los cargos de Jefe de Subdepartamento, Jefe de Aeropuerto y Jefe de Aeródromo de la Red Primaria Nacional, conformarán el tercer nivel jerárquico de la Institución y serán provistos de acuerdo al mecanismo establecido en el artículo 8 de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo (tal como se proveen actualmente los cargos de Jefe de Subdepartamento).
- vii. Considerando que a la fecha de elaboración de este documento existen funcionarios nombrados a través de concursos de tercer nivel jerárquico en los cargos de Jefe de Departamento grado 4, estos cupos se mantendrán de forma transitoria en la Planta de Personal, pero serán eliminado al momento de declararse su vacancia.
- viii. Se incorpora el requisito de título profesional para todos los cargos de tercer nivel jerárquico. Sin embargo, no se hace distinción respecto a la duración de la carrera, a fin de permitir desarrollo profesional al personal titulado en la Escuela Técnica Aeronáutica, con programas de diferente duración. Sin perjuicio de lo anterior, para los cargos de Jefe de Aeropuerto y Jefe de Aeródromo de la Red Primaria Nacional, se establecerá como requisito de formación, poseer un título profesional de Administrador de Aeropuertos o un Título Profesional complementado con un Postítulo en Administración de Aeropuertos.

- ix. Se incorpora el requisito de experiencia de 5 años para todos los cargos de Director y de Jefe de Subdepartamento, además de contemplarlo para los nuevos cargos de Jefe de Aeropuerto y de Jefe de Aeródromo de la Red Primaria Nacional. Para determinar este requisito, se consideró la experiencia definida por la Dirección Nacional del Servicio Civil (en adelante DNSC) para los cargos de segundo nivel jerárquico (5 años).

b. Profesionales:

- i. Se estandariza en grado 9 el inicio para todos los cargos profesionales.
- ii. Se mantienen sólo las siguientes especialidades: Administrador de Aeropuertos, Controlador de Tránsito Aéreo y Meteorólogo. Conforman especialidades los diferentes títulos profesionales de las áreas de Electricidad y de Electrónica, agrupados en cargos de “Electricista Aeroportuario” y “Electrónico Aeronáutico” respectivamente.
- iii. Se eliminan las especialidades de: Abogado, Administrador Público, Arquitecto, Constructor Civil, Contador Auditor, Ingeniero Aeronáutico, Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Ingeniero de Ejecución, Piloto y Piloto Inspector, pasando sus plazas a los cargos de Profesional (genéricos).
- iv. Se establece el requisito de años de experiencia por grado: 0 para el grado 9, 1 para los grados 8 y 7, 3 para los grados 6 y 5, y 5 para los grados 4 y 3. El propósito es establecer un requisito mínimo y creciente hacia los grados superiores. Para determinar el máximo

requerido, se consideró la experiencia definida por la DNSC para los cargos de segundo nivel jerárquico (5 años).

c. Técnicos:

- i. Se establece el grado 11 como inicio para todos los cargos técnicos.
- ii. Se establece el grado 5 como tope para todos los cargos técnicos.
- iii. Se mantienen sólo las siguientes especialidades: Técnico Instrumentista Meteorológico, Técnico en Seguridad Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; Técnico en Seguridad Aeroportuaria; Técnico en Servicios de Vuelo. Conforman especialidades los diferentes títulos TNS de las áreas de Meteorología y Abastecimiento, agrupados en cargos de “Técnico en Meteorología” y “Técnico en Abastecimiento Aeronáutico” respectivamente.
- iv. Se eliminan las especialidades de: Contador, Dibujante Técnico, Investigador de Accidentes de Aviación, Mecánico de Aeronaves, Electricista Aeroportuario, Especialista Electrónico y Técnico en Personal, pasando sus plazas a los cargos de Técnico (genéricos).
- v. Las plazas ocupadas de la especialidad de Electricista Aeroportuario (Técnico), serán traspasadas a la especialidad Profesional de Electricista Aeroportuario en la medida que sus ocupantes cuenten a la fecha del encasillamiento con un título profesional del área de la Electricidad. Aquéllos funcionarios que no cuenten con un título profesional de dicha área, serán encasillados en los cargos de Técnico de la Planta Técnica.

vi. Se estandariza el requisito de título técnico de nivel superior para todos los cargos de esta Planta, eliminándose los requisitos alternativos de:

1. Ser egresado de la Escuela Técnica Aeronáutica, o haber aprobado cursos de la especialidad en dicho establecimiento.
2. Tener título de Contador.
3. Para los cargos de Investigador de Accidentes de Aviación, poseer curso de investigador de accidentes en algún establecimiento nacional o extranjero.

vii. Se establece el requisito de años de experiencia por grado: 0 para el grado 11, 1 para los grados 10 y 9, 3 para los grados 8 y 7, y 5 para los grados 6 y 5. El propósito es establecer un requisito mínimo y creciente hacia los grados superiores. Para determinar el máximo requerido, se consideró la experiencia definida por la DNSC para los cargos de segundo nivel jerárquico (5 años).

d. Administrativos:

- i. Se establece el grado 12 como el inicio para todos los cargos administrativos.
- ii. Se eliminan los requisitos específicos, quedando una Planta genérica para administrativos.

- e. Auxiliares:
 - i. Se establece el grado 13 como el inicio para todos los cargos auxiliares.
 - ii. Se eliminan los requisitos específicos, quedando una Planta genérica para auxiliares.

- 6. De igual forma, se detalla por cada estamento, el método por el cual se estimó el número de cupos por especialidad y su distribución por grados:
 - a. Cupos de la Planta de Directivos:
 - i. La cantidad de cupos por cargo se estimó considerando el número de Departamentos, Subdepartamentos, Aeropuertos y Aeródromos de la Red Primaria Nacional, conforme a lo establecido en la estructura orgánica vigente de la DGAC.
 - ii. La cantidad de cupos por grado se distribuyó mediante un diseño piramidal, conforme la complejidad de cada tipo de unidad.

 - b. Cupos de la Planta de Profesionales y Técnicos:
 - i. La cantidad de cupos por especialidad se estimó en base a las Resoluciones que establecen dotación requerida por unidad, además de la proyección de aumentos de dotación por proyectos aeroportuarios.
 - ii. La cantidad de cupos de las especialidades de Profesionales y Técnicos genéricos se estimó considerando la dotación actual de funcionarios de la DGAC que se desempeñan en dichas labores.

- iii. La cantidad de cupos por grado se distribuyó mediante un diseño piramidal, considerando el nivel de complejidad y responsabilidad de cada cargo.
- c. Cupos de la Planta de Administrativos y Auxiliares:
- i. La cantidad de cupos se estimó considerando la dotación actual de funcionarios de la DGAC que se desempeñan en dichos estamentos, además de una proyección de aumento de dotación.
 - ii. En la Planta de Personal de Auxiliares, se incluyeron los cupos necesarios para cubrir los puestos de trabajo proyectados de la especialidad de Asistente de Seguridad Aeroportuaria (ASA).
 - iii. La cantidad de cupos por grado se distribuyó mediante un diseño piramidal.

En el ANEXO II se adjunta Decreto que fija la alternativa de Planta de Personal.

C. Mayor gasto en remuneraciones de la alternativa de Planta de Personal

Con el propósito de subsanar la problemática de asignación de grados que existe actualmente en la DGAC, respecto del gran número de funcionarios titulares de planta que poseen un grado inferior al nivel de complejidad y responsabilidad de las funciones que realizan, se estima necesario gestionar ante DIPRES, la autorización de los recursos presupuestarios que permitan cubrir los cupos originados por la fijación de la alternativa de Planta de Personal.

1. Fase I: Mayor gasto en remuneraciones por el encasillamiento del personal titular de Planta y a Contrata, considerando la modificación de los grados de inicio de la alternativa de Planta de Personal. Se destaca que la autorización de este mayor gasto se requerirá de forma previa a la fijación de la alternativa Planta de Personal, ya que el aumento de grado para los funcionarios encasillados se aplicará de forma automática:

Estamento	Modificación	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Profesional	Eliminación grado 10	398	148	1.776
Técnico	Eliminación grado 12 y 13	1.825	527	6.324
Administrativo	Eliminación grado 14 y 13	5	1	12
Auxiliar	Eliminación grado 15 y 14	2	1	12
Total		2.230	677	8.124*

* Para esta estimación no se consideraron los movimientos provocados por los concursos de promoción e ingreso estimados en la Planta de Personal vigente.

2. Fase II: Concursos que se ejecutarán de forma posterior a la fijación de la alternativa de Planta de Personal. Considerando que la ejecución de estos concursos no es inmediata a la fijación de la alternativa de Planta de Personal, la autorización de su mayor gasto puede ser programada en un mediano plazo.

- a. Mayor gasto en remuneraciones por la ejecución de los concursos de encasillamiento de los funcionarios titulares de Planta y de aquellos a Contrata con más de cinco años de antigüedad en la DGAC:

Planta	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Profesional	1.205	322	3.864
Técnico	1.765	472	5.664
Administrativo	263	70	840
Auxiliar	178	48	576
Total	3.411	912	10.944*

* Para esta estimación no se consideraron los movimientos provocados por los concursos de promoción e ingreso estimados en la Planta de Personal vigente.

- b. Mayor gasto en remuneraciones por la provisión de los cargos de la Planta de Directivos, considerando la alternativa de Planta de Personal:

Cargo	Modificación	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Directivo grado 4 Jefe de Subdepartamento	Aumento a grado 3	8	2	24
Contrata Profesional Jefe de Subdepartamento	Ingreso a la Planta Directiva en grado 3	8	2	24
Jefe de Aeropuerto o Aeródromo de la Red Primaria Planta o Contrata	Ingreso o aumento de grado en la Planta Directiva en grado 4, 5 o 6	15	5	60
Total		31	9	108*

* Se presenta el mayor gasto total que implica la provisión de todos los cargos de la Planta Directiva, independiente de que algunos cambios se

realizarán en un mediano plazo, dada la naturaleza de los nombramientos de los cargos de tercer nivel jerárquico.

* Para esta estimación no se consideraron los movimientos provocados por los concursos de promoción e ingreso estimados en la Planta de Personal vigente.

- c. Mayor gasto en remuneraciones por la ejecución de los concursos de ingreso para los cargos que se encuentren vacantes de forma posterior a los concursos de encasillamiento:

Planta	Funcionarios Beneficiados*	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Profesional	346	92	1.104
Técnico	872	233	2.796
Administrativo	57	15	180
Auxiliar	87	23	276
Total	1.362	363	4.356**

* Considerando el alto nivel de especialización requerido para desempeñar funciones en la DGAC, se prevé que las personas seleccionadas en los concursos de ingreso, serán funcionarios titulares de Planta y a Contrata de la Institución.

** Para esta estimación no se consideraron los movimientos provocados por los concursos de promoción e ingreso estimados en la Planta de Personal vigente.

Finalmente, se señala que continuará siendo una Política de la DGAC, planificar mediante un Plan Trienal la ejecución periódica de los concursos de ingreso y promoción de los cargos vacantes de la Planta de Personal, así como el de gestionar los recursos presupuestos necesarios para materializar estos procesos.

VII. Estructura de cargos

Posterior a la fijación de la alternativa de Planta de Personal, se realizará un trabajo en conjunto con las Asociaciones de Funcionarios y Colegios Profesionales, para establecer una estructura de cargos asociados a niveles y grados.

En términos generales, se utilizarán los perfiles de cargo consensuados en conjunto, los que se asociarán a diferentes niveles y grados. A estos niveles, se le asignarán ciertos requisitos relacionados directamente con los factores obligatorios de los concursos de promoción e ingreso, los que serán altamente valorados en las bases de los concursos que se elaboren.

En este sentido, se hace presente que las bases de estos concursos serán trabajadas con las Asociaciones de Funcionarios y Colegios Profesionales, con el fin de recoger en cada certamen, los aportes de estas organizaciones.

De igual forma, para asegurar una apropiada estabilidad en el tiempo de estos documentos, se fijarán y publicarán para conocimiento de todos los funcionarios de forma previa a la realización de los concursos. Posteriormente a la definición inicial, estas bases serán revisadas periódicamente, y en el caso de corresponder, se actualizarán para mantener su vigencia y utilidad.

A partir de este ordenamiento, los funcionarios podrán conocer con anterioridad los requisitos para participar de un concurso, teniendo la responsabilidad de adquirir experiencia, participar en las capacitaciones y desempeñarse adecuadamente de manera de obtener calificaciones que les permitan acceder a cargos y grados superiores.

En este contexto, se presenta un ejemplo por estamento de la estructura de niveles, grados, cupos y requisitos por especialidad, los que posteriormente servirán para asociar a cada cargo específico:

1. Ejemplo de estructura en especialidades de la Planta de Profesionales:

Nivel	Grado	Cupos	Requisitos Deseables			
			Experiencia Mínima	Formación	Capacitación	Calificación
Jefatura	3	2	5	Título Profesional requerido por la especialidad	Cursos de Nivel 2	Lista 1 o 2
	4	15	5			
	5	53	3			
Supervisión	6	143	3		Cursos de Nivel 1	
Operación	7	110	1			
	8	124	1			
	9	195	0	No aplica	No aplica	

2. Ejemplo de estructura en especialidades de la Planta de Técnicos:

Nivel	Grado	Cupos	Requisitos deseables				
			Experiencia Mínima	Formación	Capacitación	Calificación	
Jefatura	5	2	5	Título Técnico de Nivel Superior requerido por la especialidad	Cursos de Nivel 2	Lista 1 o 2	
	6	22	5				
Supervisión	7	85	3				Cursos de Nivel 1
	8	105	3				
Operación	9	130	1		No aplica		
	10	118	1				
	11	200	0				

Por otro lado, ya que en la DGAC existen cargos de gestión que están presentes en todas las especialidades profesionales y técnicas, los que se constituyen como

un nivel superior al de operación propio de cada área de trabajo, ya sea en actividades de vigilancia, auditoría interna, normativa aeronáutica, entre otras, se ha estimado necesario implementar un sistema de reconocimiento profesional para los funcionarios técnicos que cumplan con el perfil profesional requerido.

Por lo anterior, se gestionará ante la DIPRES, la compatibilidad en el desempeño de cargos de Planta con la designación en cargos a Contrata en el estamento Profesional para un número determinado de funcionarios, cantidad que se definirá según las necesidades institucionales de cada periodo.

Estas designaciones serán cubiertas mediante procesos de selección internos y estarán limitadas por un periodo máximo de tres años, por lo que los funcionarios seleccionados volverán en propiedad a sus cargos titulares de planta una vez finalizado cada ciclo, salvo que postulen nuevamente a los procesos y sean seleccionados.

VIII. Alcances finales

Tal como se ha podido observar en el contenido de este documento, en la DGAC existen situaciones que no permiten un pleno desarrollo de la carrera funcionaria del personal, las que no obstante, pueden ser resueltas mediante la aplicación de las medidas presentadas, ya que al fijarse una alternativa Planta de Personal acorde con las necesidades actuales de la organización, y al ejecutarse los concursos que permitan el ingreso y la promoción de los funcionarios dentro de la Planta de Personal, se podrá dar solución a gran parte de las problemáticas que aquejan a nuestros funcionarios, además de contribuir a la toma de decisiones en ámbitos operacionales y de gestión de personas.

En este sentido, se tiene presente que ninguna de estas iniciativas puede concretarse sin la autorización de los recursos presupuestarios pertinentes, por lo que esta Dirección, Asociaciones de Funcionarios y Colegios Profesionales, esperan una buena acogida y apoyo por parte de esas autoridades para la implementación de estas medidas.

ANEXO I: Resumen del mayor gasto en remuneraciones por la ejecución de los concursos disponibles en la Planta de Personal vigente y los originados por la fijación de la Planta de Personal presentada.

1. Recursos a solicitar considerando Planta de Personal vigente:

Iniciativa	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Concursos de Promoción internos disponibles en la Planta vigente de Personal	398	103	1.236
Concursos de Ingreso disponibles en la Planta vigente de Personal	864	231	2.772
TOTAL	1.262	334	4.008

2. Recursos a solicitar considerando Planta de Personal presentada:

Iniciativa	Funcionarios Beneficiados	Mayor Gasto Total Mensual \$MM	Mayor Gasto Total Anual \$MM
Encasillamiento del personal titular de Planta y a Contrata (Eliminación grados de Inicio)	2.230	677	8.124
Concursos de encasillamiento de los funcionarios titulares de Planta y de aquellos a Contrata con más de cinco años de antigüedad en la DGAC	3.411	912	10.944
Provisión de los cargos de la Planta de Directivos	31	9	108
Concursos de ingreso para los cargos que se encuentren vacantes de forma posterior a los concursos de encasillamiento	1.362	363	4.356
TOTAL	7.034*	1.961	23.532

* Existen funcionarios que se beneficiarán con más de una iniciativa.

ANEXO II: Decreto que fija Planta de Personal de la DGAC

FIJA PLANTA DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AERONÁUTICA CIVIL

Núm. XXX.- Santiago, XX de XX de XXXX.-

Vistos: Lo dispuesto en el artículo 19° de la ley 16.752, y Considerando: Lo propuesto por la Dirección General de Aeronáutica Civil, mediante el oficio ordinario N°XX, de XX.XX.XXXX.

Decreto:

Artículo 1°: Fíjase la Planta de personal de la Dirección General de Aeronáutica Civil, con los cargos que se indican:

	Planta	Grado	N° de Cargos
1.-	PLANTA DE DIRECTIVOS		
	Director General	1	1
	Director	2	11
	Director de Meteorología	2	1
	Fiscal	2	1
	Jefe de Subdepartamento	3	32
	Jefe de Subdepartamento	4	11
	Jefe de Unidad Aeroportuaria	4	7
	Jefe de Unidad Aeroportuaria	5	5
	Jefe de Unidad Aeroportuaria	6	3
	Total Directivos		72
2.-	PLANTA DE PROFESIONALES		
	Profesional	3	25
	Profesional	4	74
	Profesional	5	172
	Profesional	6	317
	Profesional	7	370
	Profesional	8	409
	Profesional	9	775
	Total Profesionales		2.142

3.- PLANTA DE TÉCNICOS		
Técnico	5	30
Técnico	6	89
Técnico	7	243
Técnico	8	350
Técnico	9	501
Técnico	10	832
Técnico	11	1.229
Total Técnicos		3.274
4.- PLANTA DE ADMINISTRATIVOS		
Administrativo	7	50
Administrativo	8	50
Administrativo	9	50
Administrativo	10	66
Administrativo	11	66
Administrativo	12	83
Total Administrativos		365
5.- PLANTA DE AUXILIARES		
Auxiliar	9	120
Auxiliar	10	120
Auxiliar	11	120
Auxiliar	12	120
Auxiliar	13	153
Total Auxiliares		633
TOTAL DGAC		6.486

Artículo 2º: Los Jefes de Departamento serán encasillados en los cargos de Jefe de Subdepartamento.

Artículo 3º: Los Jefes de Subdepartamento deberán desempeñar funciones propias de dicho nivel, de acuerdo a la estructura organizacional de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Artículo 4º: Los cargos de Jefe de Subdepartamento grado 4 se comenzarán a eliminar después del encasillamiento al quedar vacantes.

Artículo 5º: Las 15 unidades aeroportuarias a las que refiere el artículo primero, son:

- a) Grado 4: Chacalluta (Arica), Diego Aracena (Iquique), Andrés Sabella (Antofagasta), Mataveri (Isla de Pascua), Carriel Sur (Talcahuano), El Tepual (Puerto Montt) y Carlos Ibáñez del Campo (Punta Arenas).
- b) Grado 5: El Loa (Calama), Desierto de Atacama (Caldera), La Florida (La Serena), La Araucanía (Temuco) y Balmaceda (Balmaceda).
- c) Grado 6: Pichoy (Valdivia), Cañal Bajo Carlos Hott Siebert (Osorno) y Mocopulli (Dalcahue).

Artículo 6°: Los cargos de Jefe de Subdepartamento (grado 3 y 4) y de Jefe de Unidad Aeroportuaria (grado 4, 5 y 6), conformarán el tercer nivel jerárquico de la Institución y se proveerán de acuerdo al mecanismo establecido en el artículo 8° de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 7°: Establécense los siguientes requisitos generales y específicos para el ingreso y la promoción, en las plantas y cargos que se indican:

1.- PLANTA DE DIRECTIVOS

- a) DIRECTOR GENERAL: Oficial General de la rama del Aire de la Fuerza Aérea de Chile, en servicio activo.
- b) DIRECTOR: Título profesional otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por este y experiencia profesional de a lo menos 5 años.
- c) DIRECTOR DE METEOROLOGÍA: Será un especialista en meteorología, es decir, todo profesional que haya efectuado estudios en el campo de las ciencias atmosféricas o en alguna de las áreas de la meteorología, que lo capacita para relacionarse con las diferentes áreas de la Dirección Meteorológica de Chile. Además, experiencia profesional de a lo menos 5 años.
- d) FISCAL: Haber desempeñado por 5 años a lo menos, cualquiera de los siguientes cargos o funciones: Auditor de la Fuerza Aérea de Chile o de la

Subsecretaría de Aviación del Ministerio de Defensa Nacional o de la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas del Ministerio de Defensa Nacional, Profesor de Derecho Aéreo en una Universidad del Estado o reconocida por este, o Abogado de planta de la Dirección General de Aeronáutica Civil o de la Junta de Aeronáutica Civil.

- e) JEFE DE SUBDEPARTAMENTO: Título profesional otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por este y experiencia profesional de a lo menos 5 años.
- f) JEFE DE UNIDAD AEROPORTUARIA: Título profesional de Administrador de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos, otorgados por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por este. Además, experiencia profesional de a lo menos 5 años ejerciendo el título profesional de Administrador de Aeropuertos o el Postítulo en Administración de Aeropuertos.

2.- PLANTA DE PROFESIONALES

GENERALES, ALTERNATIVAMENTE

- a) Título profesional otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por este, o
- b) Licencia de Piloto de Aeronaves, poseer como mínimo 1.500 horas de vuelo y tener alternativamente una de las siguientes habilitaciones otorgadas por la Dirección General de Aeronáutica Civil: De instructor de aviones multimotores, a reacción, de helicópteros o de vuelo por instrumentos.

ESPECÍFICOS

Grado 9:

2 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 195 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo;

166 cargos serán para Meteorólogos; 108 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios; 69 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 235 cargos serán para Profesionales.

Grado 8:

13 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 124 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo; 34 cargos serán para Meteorólogos; 50 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios; 68 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 120 cargos serán para Profesionales. Todos estos profesionales deberán contar con una experiencia de a lo menos 1 año ejerciendo el título profesional, postítulo o licencia vinculada con la función asignada.

Grado 7:

7 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 110 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo; 25 cargos serán para Meteorólogos; 40 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios; 68 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 120 cargos serán para Profesionales. Todos estos profesionales deberán contar con una experiencia de a lo menos 1 año ejerciendo el título profesional, postítulo o licencia vinculada con la función asignada.

Grado 6:

7 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 143 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo; 16 cargos serán para Meteorólogos; 19 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios; 44 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 88 cargos serán para Profesionales. Todos estos profesionales deberán contar con una experiencia de a lo menos 3 años ejerciendo el título profesional, postítulo o licencia vinculada con la función asignada.

Grado 5:

11 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 53 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo; 10 cargos serán para Meteorólogos; 18 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios;

20 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 60 cargos serán para Profesionales. Todos estos profesionales deberán contar con una experiencia de a lo menos 3 años ejerciendo el título profesional, postítulo o licencia vinculada con la función asignada.

Grado 4:

7 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 15 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo; 6 cargos serán para Meteorólogos; 5 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios; 7 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 34 cargos serán para Profesionales. Todos estos profesionales deberán contar con una experiencia de a lo menos 5 años ejerciendo el título profesional, postítulo o licencia vinculada con la función asignada.

Grado 3:

1 cargos serán para Administradores de Aeropuertos o profesionales con Postítulo en Administración de Aeropuertos; 2 cargos serán para Controladores de Tránsito Aéreo; 3 cargos serán para Meteorólogos; 2 cargos serán para Electricistas Aeroportuarios; 2 cargos serán para Electrónicos Aeronáuticos; 15 cargos serán para Profesionales. Todos estos profesionales deberán contar con una experiencia de a lo menos 5 años ejerciendo el título profesional, postítulo o licencia vinculada con la función asignada.

3.- PLANTA DE TÉCNICOS

GENERALES, ALTERNATIVAMENTE

- a) Título técnico de nivel superior de la Escuela Técnica Aeronáutica, o
- b) Título de técnico de nivel superior otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por este.

ESPECÍFICOS

Grado 11:

735 cargos serán para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 200 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 25 cargos serán para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 16 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 110 cargos serán para Técnicos en Servicios de Vuelo; 50 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 93 cargos serán para Técnicos.

Grado 10:

407 cargos serán para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 118 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 26 cargos serán para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 32 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 90 cargos serán para Técnicos en Servicios de Vuelo; 48 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 111 cargos serán para Técnicos. Todos estos técnicos deberán contar con una experiencia de a lo menos 1 año ejerciendo el título técnico de nivel superior vinculado con la función asignada.

Grado 9:

116 cargos serán para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 130 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 28 cargos serán para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 32 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 53 cargos serán para Técnicos en Servicios de Vuelo; 46 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 96 cargos serán para Técnicos. Todos estos técnicos deberán contar con una experiencia de a lo menos 1 año ejerciendo el título técnico de nivel superior vinculado con la función asignada.

Grado 8:

70 cargos serán para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 105 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 11 cargos serán para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 19 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 32 cargos serán para Técnicos en Servicios de Vuelo; 29 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 84 cargos serán para Técnicos. Todos

estos técnicos deberán contar con una experiencia de a lo menos 3 años ejerciendo el título técnico de nivel superior vinculado con la función asignada.

Grado 7:

35 cargos serán para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 85 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 10 cargos serán para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 9 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 14 cargos serán para Técnicos en Servicios de Vuelo; 26 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 64 cargos serán para Técnicos. Todos estos técnicos deberán contar con una experiencia de a lo menos 3 años ejerciendo el título técnico de nivel superior vinculado con la función asignada.

Grado 6:

9 cargos serán para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 22 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 4 cargos serán para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 6 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 5 cargos serán para Técnicos en Servicios de Vuelo; 11 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 32 cargos serán para Técnicos. Todos estos técnicos deberán contar con una experiencia de a lo menos 5 años ejerciendo el título técnico de nivel superior correspondiente.

Grado 5:

1 cargo será para Técnicos en Seguridad Aeroportuaria; 2 cargos serán para Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves; 1 cargo será para Técnicos Instrumentistas Meteorológicos; 3 cargos serán para Técnicos en Meteorología; 1 cargo será para Técnicos en Servicios de Vuelo; 7 cargos serán para Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico; 15 cargos serán para Técnicos. Todos estos técnicos deberán contar con una experiencia de a lo menos 5 años ejerciendo el título técnico de nivel superior vinculado con la función asignada.

4.- PLANTA DE ADMINISTRATIVOS

GENERAL

Licencia de educación media o equivalente.

ESPECÍFICOS

Grado 12:

83 cargos serán para administrativos.

Grado 11:

66 cargos serán para administrativos.

Grado 10:

66 cargos serán para administrativos.

Grado 9:

50 cargos serán para administrativos.

Grado 8:

50 cargos serán para administrativos.

Grado 7:

50 cargos serán para administrativos.

5.- PLANTA DE AUXILIARES

GENERAL

Licencia de educación básica o equivalente.

ESPECÍFICOS

Grado 13:

153 cargos serán para auxiliares.

Grado 12:

120 cargos serán para auxiliares.

Grado 11:

120 cargos serán para auxiliares.

Grado 10:

120 cargos serán para auxiliares.

Grado 9:

120 cargos serán para auxiliares.

Artículo 8º: Se considerarán Electricistas Aeroportuarios a Electricistas Aeroportuarios, Ingenieros Civiles en Electricidad, Ingenieros en Electricidad, Ingenieros de Ejecución en Electricidad y otros títulos profesionales que determine el jefe superior del servicio mediante resolución fundada, con ocasión del encasillamiento, concurso de encasillamiento, promoción o ingreso a la planta, según corresponda.

Artículo 9º: Se considerarán Electrónicos Aeronáuticos a Electrónicos Aeronáuticos, Ingenieros Civiles en Electrónica, Ingenieros en Electrónica, Ingenieros de Ejecución en Electrónica y otros títulos profesionales que determine el jefe superior del servicio mediante resolución fundada, con ocasión del encasillamiento, concurso de encasillamiento, promoción o ingreso a la planta, según corresponda.

Artículo 10º: Se considerarán Técnicos en Abastecimiento Aeronáutico a Técnicos de Nivel Superior en Abastecimiento Aeronáutico, Técnicos de Nivel Superior en Logística y otros títulos técnicos de nivel superior que determine el jefe superior del servicio

mediante resolución fundada, con ocasión del encasillamiento, concurso de encasillamiento, promoción o ingreso a la planta, según corresponda.

Artículo 11°: Se considerarán Técnicos en Meteorología a Observadores Meteorológicos, Técnicos en Meteorología y otros títulos técnicos de nivel superior que determine el jefe superior del servicio mediante resolución fundada, con ocasión del encasillamiento, concurso de encasillamiento, promoción o ingreso a la planta, según corresponda.

Artículo 12°: Todos los funcionarios de la planta Profesional serán encasillados en sus mismos grados.

Los funcionarios de esta planta que a la fecha ocupan cargos de Abogado, Administrador Público, Arquitecto, Constructor Civil, Contador Auditor, Ingeniero Aeronáutico, Ingeniero Civil, Ingeniero Comercial, Ingeniero de Ejecución, serán encasillados en los cargos de Profesional de la planta Profesional.

Se exceptúa de lo anterior a los Ingenieros Civiles e Ingenieros de Ejecución del área Electricidad y del área Electrónica que se desempeñen en estas funciones al momento de aprobarse esta Planta, toda vez que serán encasillados en los cargos de Electricista Aeroportuario o Electrónico Aeronáutico, según corresponda.

Artículo 13°: Todos los funcionarios de la planta Técnica serán encasillados en sus mismos grados.

Los funcionarios de esta planta que a la fecha ocupan cargos de Contador, Dibujante Técnico, Especialista Electrónico, Investigador de Accidentes de Aviación, Mecánico de Aeronaves y Técnico en Personal, serán encasillados en los cargos de Técnico de la planta Técnica.

Los Observadores Meteorológicos serán encasillados en los cargos de Técnicos en Meteorología.

Los Instrumentistas Meteorológicos serán encasillados en los cargos de Técnicos Instrumentistas Meteorológicos.

Los Especialistas en Seguridad Aeroportuaria serán encasillados en los cargos de Técnicos en Seguridad Aeroportuaria.

Los Especialistas en Seguridad Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves serán encasillados en los cargos de Técnicos en Seguridad, Salvamento y Extinción de Incendios de Aeronaves.

Los Electricistas Aeroportuarios que a la fecha del encasillamiento cuenten con un título profesional del área de la Electricidad, serán encasillados en los mismos grados en los cargos de Electricista Aeroportuario de la planta Profesional. Si alguno de estos funcionarios posee grado 10, 11 o 13, será encasillados en grado 9 de la planta Profesional. Aquéllos que no cuenten con un título profesional de dicha área, serán encasillados en los cargos de Técnico de la planta Técnica.

Artículo 14°: Todos los funcionarios de la planta Administrativa serán encasillados en sus mismos grados.

Los funcionarios de esta planta que a la fecha ocupan cargos de Especialista en Finanzas, serán encasillados en los cargos de Administrativo de la planta Administrativa.

Artículo 15°: Todos los funcionarios de la planta Auxiliar serán encasillados en sus mismos grados.

Los funcionarios de esta planta que a la fecha ocupan cargos de Chofer, Mecánico de Mantenimiento, Practicante y Vigilante, serán encasillados en los cargos de Auxiliar de la planta Auxiliar.

Artículo 16°: Todos los funcionarios serán encasillados respetando el orden del escalafón de mérito vigente al momento del encasillamiento.

Artículo 17°: Los funcionarios de planta podrán ser encasillados en la presente planta según las normas indicadas en este Decreto, aún cuando no cumplan con los requisitos establecidos en este.

Sin embargo, para acceder a los cargos por la vía de promoción o ascenso, dichos funcionarios deberán necesariamente cumplir con los requisitos generales y específicos señalados en esta planta para cada caso.

Artículo 18°: Los funcionarios que a la fecha de publicación del presente decreto estén en condición de a contrata asimilados a la planta en cargos que ven modificados sus requisitos, podrán continuar en condición de a contrata asimilados a dichos cargos, aún cuando no cumplan con los nuevos requisitos. Del mismo modo, podrán postular a ser encasillados en la planta. Sin embargo, para acceder a cargos por la vía de la promoción o ascenso, dichos funcionarios deberán necesariamente cumplir con los requisitos generales y específicos señalados en esta planta para cada caso.

Artículo 19°: Derógase a contar de la fecha de publicación de la presente Planta, el decreto supremo del Ministerio de Defensa Nacional (Av.) N° 162, del 16 de septiembre de 2005, publicado en el Diario Oficial el 10 de abril de 2006, que fijó la Planta de personal y la Planta médica para la DGAC, asimilada al régimen de remuneraciones de la ley N° 15.076.

Artículo 20°: Fíjase la siguiente Planta Médica para la Dirección General de Aeronáutica Civil, asimilada al régimen de remuneraciones de la ley N° 15.076.

Rol	Denominación del cargo	Horas diarias asignadas	N° de cargos	Total horas semanales	Asignaciones de:
I.- MÉDICOS CIRUJANOS					
1-M	Tratante Consultorio Rural	4	1	22	60% Responsabilidad 60% Estímulo
2-M	Tratante Servicio de Urgencia	4 AP	1	28	
3-M	Tratante Servicio de Urgencia	4 AP	1	28	
4-M	Tratante Servicio de Urgencia	4 AP	1	28	
5-M	Tratante Servicio de Urgencia	4 AP	1	28	
6-M	Tratante Servicio de Urgencia	4 AP	1	28	
7-M	Tratante Servicio de Urgencia	4 AP	1	28	
8-M	Tratante Consultorio Periférico	4 AP	1	22	60% Responsabilidad 50% Estímulo
9-M	Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
10-M	Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
11-M	Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
TOTAL			11	245	

II.- CIRUJANO DENTISTA

1-D	Odontología General Tratante Consultorio Rural	4	1	22	60% Responsabilidad 60% Estímulo
2-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	4	1	22	30% Responsabilidad 40% Estímulo
3-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	4	1	22	30% Responsabilidad 40% Estímulo
4-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	4	1	22	30% Responsabilidad 40% Estímulo
5-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
6-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
7-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
8-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
9-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
10-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
11-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
12-D	Odontología General Tratante Consultorio Periférico	2	1	11	30% Responsabilidad 40% Estímulo
TOTAL			12	176	

Artículo 21°: Cárquese el gasto que demande el cumplimiento del presente decreto al subtítulo 21, ítem 01-001, del presupuesto vigente en moneda nacional de la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Anótese, tómesese razón, regístrese, comuníquese y publíquese en el Diario Oficial y en el Boletín Oficial de la Fuerza Aérea de Chile.- xxx xxx xxx, Presidente de la República.- xxx xxx xxx, Ministro de Defensa Nacional.- xxx xxx xxx, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribe para su conocimiento.- xxx xxx xxx, Subsecretario para las Fuerzas Armadas.