

**DIRECTOR/A DE FRONTERAS
DIRECCIÓN NACIONAL DE FRONTERAS Y LÍMITES DEL ESTADO – DIFROL
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

El/La Director/a de Fronteras tiene la misión de dirigir, planificar, controlar y asesorar la gestión de la Dirección de Fronteras en materias de integración, cooperación y facilitación fronteriza con los Estados vecinos de acuerdo a la política exterior de Chile, y en concordancia con las políticas nacionales y regionales en materias relacionadas con la integración vecinal y paravecinal, así como el desarrollo de las zonas fronterizas y el cumplimiento de la normativa que rige dichas áreas, todo dentro del marco institucional definido por el Ministerio de Relaciones Exteriores a través de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de a lo menos 9 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia en materias de la especialidad y una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo único del DFL 175 de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

Preservar y fortalecer la integridad territorial del País, asesorando profesional y técnicamente al Supremo Gobierno y participando en la celebración y aplicación de Tratados, en la negociación de Convenios, así como en los Foros y en las materias relacionadas con los Límites Internacionales de Chile y las Políticas de Integración Física, Vecinal y Regional, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Objetivos Estratégicos:

- Preservar y fortalecer los límites internacionales del Estado de Chile (terrestres, marítimos y aéreos), a través del trabajo de la Comisión Chilena de Límites, conforme a los tratados y acuerdos suscritos, para resguardar la integridad territorial del país.
- Asesorar al Supremo Gobierno en todo lo relacionado a tratados y negociaciones sobre materias limítrofes y territoriales, a través de estudios e informes técnicos y jurídicos, para la solución de controversias con resguardo de la integridad territorial del país.
- Formular, supervisar y aplicar el régimen especial de zonas fronterizas, en orden a dar cumplimiento a la normativa legal vigente mediante pronunciamientos a organismos públicos y privados.

Productos Estratégicos:

- Asesoría técnica en materias limítrofes y mantención de los límites internacionales.
- Asesoría técnica sobre Integración Física, Fronteriza y Regional.
- Autorización a Organismos del Estado para celebrar Actos, Contratos, Permisos u otros en zonas declaradas fronterizas.
- Autorización para la Internación, Edición y Circulación de Obras y/o Material Cartográfico que haga referencia a materias limítrofes.
- Autorización para realizar exploraciones o expediciones científicas, técnicas o de andinismo en zonas declaradas fronterizas.

Clientes:

- Autoridades Superiores del Ministerio de Relaciones Exteriores, incluyendo Embajadas y Misiones en el Exterior.
- Organismos del Estado con competencias en materia territorial, zonas extremas y zonas fronterizas que requieran información sobre dichas materias.
- Organismos del Estado que tienen a su cargo la administración y disposición de inmuebles de propiedad estatal.
- Empresas u Organismos Editores o Importadores de Obras y Mapas tanto del sector Privado como Público.
- Expedicionarios, investigadores y deportistas residentes en el exterior.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

- Contribuir a preservar la integridad territorial y la independencia política de la República de Chile conforme al Derecho Internacional.
- Desplegar una activa diplomacia para promover la integración regional, generando iniciativas y ejes de convergencia entre Estados, organismos y actores relevantes, reconociendo la diversidad de modelos, mecanismos e instrumentos de desarrollo existentes en el hemisferio.
- Incrementar y profundizar la Política Exterior Multilateral, mediante una activa diplomacia en pro de la Paz y la Seguridad Internacional, la plena vigencia de la Democracia y los Derechos Humanos y la promoción del desarrollo sostenible y con equidad en todas sus vertientes.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La creación de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado (DIFROL), surgió a raíz de los sucesos acaecidos al sur de la Laguna del Desierto en 1965, entre Carabineros de Chile y Gendarmería de la República Argentina, que concluyeron con la muerte del Teniente Hernán Merino Correa, lo que llevó al Gobierno de esa época, encabezado por don Eduardo Frei Montalva, a crear un Servicio técnico asesor del Estado en materias limítrofes y fronterizas.

La Ley N° 16.592, de fecha 21 de diciembre de 1966, creó un Servicio técnico denominado originalmente "Dirección de Fronteras y Límites del Estado", dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores, con la misión de asesorar al Gobierno e intervenir en todo lo que se refiere a los límites internacionales de Chile y a sus fronteras.

Esta Ley determinó en su artículo 2° las funciones del Servicio, destacándose entre otras, participar en la demarcación y conservación de los límites de Chile; centralizar, armonizar y promover la política que debe seguirse en las regiones fronterizas y en los territorios chileno – antártico, con el objeto de lograr su desarrollo y progreso; organizar y conservar un archivo de libros, mapas, documentos y otros útiles relativos a límites y fronteras, y orientar aquellas actividades científicas y técnicas que los organismos del Estado o particulares lleven a cabo en regiones fronterizas del país.

A través del Decreto con Fuerza de Ley N° 83 de 1979, del Ministerio de Relaciones Exteriores, el Servicio pasó a llamarse "Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado".

En materia limítrofe corresponde interpretar de manera técnica los tratados y otros instrumentos que fijan los límites terrestres, marítimos y aéreos del país; reponer y densificar hitos en la línea fronteriza y determinar sus coordenadas geográficas; autorizar la internación de mapas, cartas geográficas y publicaciones en las que aparezcan representados o mencionados los límites internacionales de Chile, como asimismo efectuar su revisión con el propósito de autorizar la edición o circulación de ellos en Chile.

En materia de fronteras corresponde a la Dirección de Fronteras y Límites velar por la correcta gestión de las zonas fronteras, que son creadas por el gobierno con miras a fortalecer la soberanía chilena en esas zonas, lo que incluye su desarrollo económico y social, poblamiento y políticas de integración con los países vecinos.

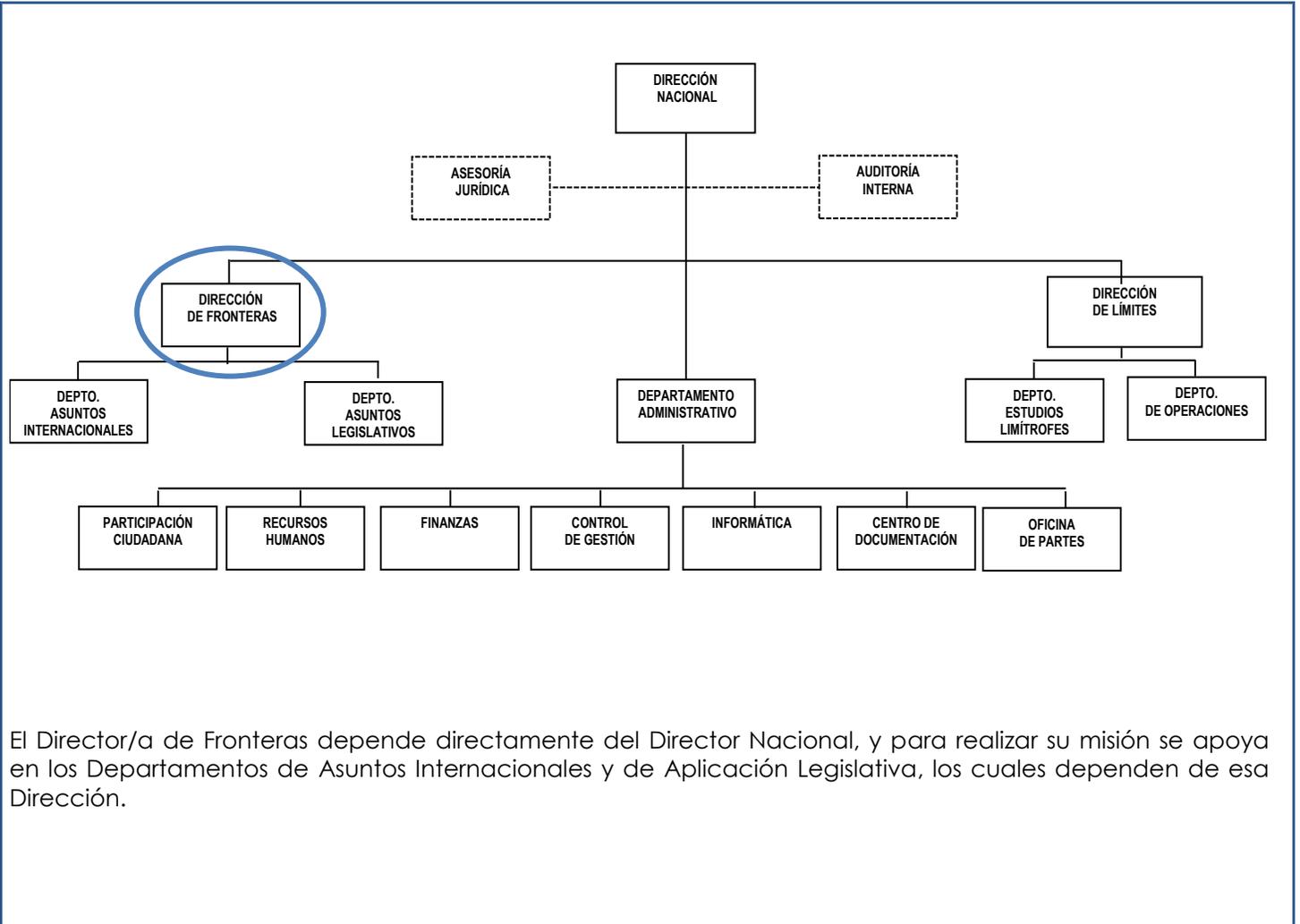
2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

La Dirección de Fronteras es uno de los tres centros de responsabilidad funcionales que conforman la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, y sus principales funciones son:

- Orientar, coordinar y controlar el desarrollo de los objetivos y planes de trabajo de la Dirección de Fronteras en relación a la integración física con los países limítrofes, la facilitación fronteriza, los recursos hídricos compartidos y otros temas afines en el contexto de las relaciones vecinales y paravecinales, así como el desarrollo de la zona fronteriza y el cumplimiento de las normas específicas que rigen para dicha área.
- Aprobar los informes, proposiciones de respuesta y otros documentos preparados por los departamentos bajo su supervisión, en las materias de competencia de la Dirección de Fronteras, así como los pronunciamientos técnicos o legales de las unidades bajo su supervisión sobre las autorizaciones a organismos públicos para constituir derechos u otorgar concesiones sobre inmuebles de dominio estatal situados en la zona fronteriza, el otorgamiento de derechos de aprovechamiento o permisos de exploración de aguas y las expediciones extranjeras técnicas, científicas o de andinismo en dichas zonas.
- Asesorar a la Dirección Nacional y proponer iniciativas en relación a las materias de su responsabilidad.
- Representar a DIFROL en reuniones bilaterales y multilaterales del ámbito de la integración vecinal y paravecinal, así como en reuniones con instituciones públicas y entidades privadas chilenas, con el fin de articular una posición interna coherente con los intereses nacionales y los objetivos de la integración.
- Presentar al Director Nacional estados de avances de los distintos procesos y objetivos del área de sus funciones y proponerle informes sobre estas tareas a las autoridades de Cancillería o de otras instancias de gobierno que lo soliciten.
- Gestionar los recursos técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de las distintas unidades bajo su supervisión.

Como desafío para el presente período se ha establecido la necesidad de definir e implementar un plan de modernización de los procesos y funciones de la Dirección de Fronteras.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	68
Dotación de Planta	26
Dotación a Contrata	42
Personal a Honorarios	46

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (Ley N°20.981, aprueba Presupuesto para el año 2017)

Presupuesto Corriente	\$ 11.158.933.000
Presupuesto de Inversión	\$ 69.914.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

DIFROL es un Servicio Público Centralizado que está conformado por tres Centros de Responsabilidad funcionales: la Dirección de Fronteras; la Dirección de Límites; y el Departamento Administrativo. Sus oficinas se encuentran en Santiago.

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

I Nivel Jerárquico: Director/a Nacional de Fronteras y Límites del Estado.
II Nivel Jerárquico:
- Director/a de Fronteras.
- Director/a de Límites.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

- Orientar, coordinar y controlar el desarrollo de los objetivos y planes de trabajo de la Dirección de Fronteras en relación a la integración física con los países limítrofes, la facilitación fronteriza, los recursos hídricos compartidos y otros temas afines en el contexto de las relaciones vecinales y paravecinales, así como el desarrollo de la zona fronteriza y el cumplimiento de las normas específicas que rigen para dicha área.
- Identificar actividades en zonas fronterizas que representen una oportunidad o riesgo para la relación con las naciones vecinas.
- Elaborar y aprobar informes, así como los pronunciamientos técnicos o legales de las unidades bajo su supervisión sobre las autorizaciones a organismos públicos para constituir derechos u otorgar concesiones sobre inmuebles de dominio estatal situados en la zona fronteriza, el otorgamiento de derechos de aprovechamiento o permisos de exploración de aguas y las expediciones extranjeras técnicas, científicas o de andinismo en dichas zonas.
- Representar a DIFROL en reuniones bilaterales y multilaterales del ámbito de la integración vecinal y paravecinal, así como en reuniones con instituciones públicas y entidades privadas chilenas, con el fin de articular una posición interna coherente con los intereses nacionales y los objetivos de la integración.
- Presentar a la Dirección Nacional estados de avances de los distintos procesos y objetivos del área y proponer informes sobre estas tareas a las autoridades de Cancillería o de otras instancias de gobierno que lo soliciten.
- Gestionar los recursos técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de las distintas unidades bajo su supervisión.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Anticipar situaciones que puedan surgir con los países vecinos en materias fronterizas, de tal manera de estar en condición de proveer al gobierno y distintos órganos del Estado con soluciones y respuestas rápidas cuando se presente la situación.	1.1 Analizar los escenarios posibles en materia de Libre Tránsito con Bolivia a través de la preparación de informes periódicos. 1.2 Entrega oportuna de informes que permitan anticipar situaciones en materia ambiental transfronteriza. 1.3 Generar protocolos destinados a enfrentar situaciones relativas al funcionamiento de los pasos fronterizos, especialmente aquellos que funcionan bajo el régimen de control integrado.
2. Potenciar el rol de la Dirección Nacional a través del seguimiento de los acuerdos emanados de los Comités de Integración	2.1. Sistematizar y hacer seguimiento a los acuerdos emanados de los comités de integración y/o fronteras.

<p>y/o Fronteras con los países vecinos, aportando información relevante que agregue valor a dicha coordinación, identificando de mejor manera las identidades locales y regionales.</p>	<p>2.2. Caracterizar las macrozonas con el fin de dar respuestas diferenciadas frente a distintas problemáticas.</p>
<p>3. Implementar un plan de modernización de los procesos y funciones de la Dirección de Fronteras.</p>	<p>3.1 Efectuar un diagnóstico a los procesos de la Dirección de Fronteras que permita diseñar un plan de implementación acorde a la dinámica de la organización.</p> <p>3.2 Ejecutar un plan de modernización de la Dirección de Fronteras acorde a la dinámica de la organización, y evaluar sus resultados.</p>

4 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. 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 de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado, en el marco de las prioridades institucionales definidas en la política exterior de Chile a través del Ministerio de Relaciones Exteriores.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en derecho internacional público.</p> <p>Adicionalmente se valorará contar con experiencia en materias de relaciones internacionales.</p> <p>Se valorará dominio del idioma inglés a nivel intermedio.</p> <p>Se debe poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos 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.</p>	<p>10%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO 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, poniendo especial énfasis en la política vecinal.</p> <p>Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, cuando corresponda, situaciones críticas, identificando y utilizando efectivamente las redes interinstitucionales disponibles.</p>	<p>20%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, evaluando íntegramente el escenario vecinal y proponer soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución, coordinando armónicamente las distintas competencias y habilidades de las personas a su cargo, en un escenario dinámico y complejo como lo representa la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado.</p> <p>Igualmente asegura que en el área que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15%</p>
<p>A7. 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 procesos de cambio e incrementar resultados, teniendo siempre presente las distintas iniciativas propuestas por el Ejecutivo en el marco de las políticas de modernización del Estado.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	13
Presupuesto que administra	El presupuesto de DIFROL se maneja a nivel central. Para el 2017 DIFROL cuenta con un presupuesto de \$11.228.847.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El Director de Fronteras para el cumplimiento de su función cuenta con dos Jefes de Departamento (Asuntos Internacionales y Aplicación Legislativa); con un staff de 13 funcionarios (2 Jefes/as de Departamento, 9 profesionales y 2 administrativos).

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales clientes externos son:

- Autoridades superiores del Ministerio de Relaciones Exteriores, incluyendo Embajadas y Misiones en el exterior.
- Organismos del Estado con competencias en materia territorial, zonas extremas y zonas fronterizas que requieran información sobre dichas materias.
- Organismos del Estado que tienen a su cargo la administración y disposición de inmuebles de propiedad estatal.
- Expedicionarios, investigadores y deportistas residentes en el exterior.

Los principales clientes internos son la Dirección Nacional, de quien depende directamente, así como con los Jefes de los Departamentos de Asuntos Internacionales y Aplicación Legislativa, con quienes debe mantener una relación directa y una comunicación permanente.

Asimismo debe coordinarse con el Departamento Administrativo en todo lo relativo a las materias de soporte institucional (que incluye todo el proceso presupuestario).

En el Ministerio de Relaciones Exteriores existen tres Asociaciones de Funcionarios que tienen afiliados en DIFROL, que se desagregan de la siguiente manera:

- Asociación de Empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores con 20 afiliados.
- Asociación de Profesionales del Ministerio de Relaciones Exteriores con 9 afiliados.
- Asociación de Secretarías con 5 afiliados.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 4º de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 45%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.861.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.742.214.-	\$1.233.996.-	\$3.976.210.-	\$3.294.403.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.894.251.-	\$2.202.413.-	\$7.096.664.-	\$5.600.408.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.063.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.729.191.-	\$1.228.136.-	\$3.957.327.-	\$3.279.864.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.318.605.-	\$1.943.372.-	\$6.261.977.-	\$5.022.261.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.861.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de

comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los funcionarios de la Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado no podrán formular declaraciones públicas ni entregar informaciones sobre materias propias de la Institución, a menos que se encuentren expresamente autorizados para ello por el Jefe Superior del Servicio. (artículo 23° del Título II del Decreto 857 de 12 de Septiembre de 1984, del Ministerio de Relaciones Exteriores)

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

****“Las Condiciones de Desempeño pueden variar de acuerdo a las instituciones, la cual puede tener alguna incompatibilidad o inhabilidad o situación especial, por lo que este ítem debe analizarse con el departamento Jurídico del Servicio Civil”**