

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN DEL CARGO**

El/La Director/a de Límites tiene la misión de dirigir, planificar, controlar y asesorar la gestión de la Dirección de Límites en cuanto a la elaboración de informes jurídicos y técnicos, a la aplicación de acuerdos internacionales y a la conservación y perfeccionamiento de la demarcación limítrofe existente y de su correcta representación cartográfica, 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 N° 40, Ley N° 19.882.

**1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable contar con experiencia en derecho internacional público. Adicionalmente se valorará dominio del idioma inglés a nivel avanzado. Se debe poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos o proyectos.

**1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	23
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-11-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge torres

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a de Límites le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Anticipar cuestiones limítrofes que puedan surgir con las naciones vecinas y prevenir controversias en estas materias.
2. Establecer y controlar los objetivos y planes de trabajo de la Dirección de Límites en relación a las actividades orientadas a la realización de estudios derivados de necesidades de aplicación de instrumentos jurídicos y técnicos en materias limítrofes.
3. Asesorar a la Dirección Nacional en la interpretación de los instrumentos jurídicos internacionales relacionados con los límites y fronteras de Chile.
4. Coordinar las labores de oficina y de terreno relacionadas con la materialización y conservación de los límites internacionales de Chile.
5. Supervisar las tareas técnicas que se ejecuten en el marco de las Comisiones Mixtas de Límites.
6. Presidir la Delegación Chilena ante las comisiones Mixtas de Límites, velando por el adecuado cumplimiento de sus objetivos y actividades.
7. Efectuar la interpretación técnica de los documentos oficiales que han fijado los límites terrestres, marítimos y aéreos de la Nación, incluido el territorio Chileno Antártico.
8. Gestionar los recursos técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de las distintas unidades bajo su supervisión.

### 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El Director de Límites para el cumplimiento de su función cuenta con dos Jefes de Departamento (Operaciones y Estudios Limítrofes); con un staff de 19 profesionales de las áreas de la geomensura, geografía, cartografía, entre otros; y 2 administrativos.

### 2.3 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 la Dirección de Fronteras y los jefes/as 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.

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Preservar y fortalecer los límites internacionales asesorando a la Dirección Nacional en todo lo relacionado con el proceso vigente ante la Corte Internacional de Justicia:</p> <p>- Dispute over the Status and Use of the Waters of the Silala (Chile v. Bolivia).</p>	<p>1.1 Participar entregando asistencia técnica en reuniones de trabajo con la Unidad del Agente de Chile ante la Haya (CIJ), del Ministerio de Relaciones Exteriores.</p> <p>1.2 Elaborar informes técnicos en materias jurídicas, históricas, geográficas, cartográficas, entre otras.</p> <p>1.3 Participar en reuniones de trabajo con la Unidad de Recursos Hídricos Compartidos aportando insumos propios de su dirección.</p>
<p>2. Implementar dentro de su competencia el fallo de la Corte internacional de Justicia en el caso de la demanda marítima interpuesta por Perú.</p>	<p>2.1 Proponer a la Dirección Nacional los instrumentos técnicos y jurídicos capaces de expresar la posición chilena en materia de derecho del mar, así como de interpretación de sus normas.</p>
<p>3. Resguardar los intereses de Chile en materia limítrofe, en conformidad con los protocolos que las rigen y los acuerdos que sobre el particular existan.</p>	<p>3.1 Participar junto con la comisión de límites en las comisiones mixtas de límites con los países vecinos.</p> <p>3.2 Promover la formación y el perfeccionamiento de los delegados de la Comisión Chilena de Límites, de acuerdo a las directrices impartidas por la Dirección Nacional.</p> <p>3.3 Garantizar los mecanismos de facilitación del trabajo en terreno, procurando el uso de medios tecnológicos actualizados.</p>

<p>4. Contribuir a obtener un mayor conocimiento científico sobre los recursos naturales transfronterizos, tales como los recursos hídricos superficiales y subterráneos, los depósitos de gas, recursos pesqueros, y otros, y el adecuado conocimiento de la evolución de las normas jurídicas que los regulan, con el objetivo de asesorar al supremo gobierno, a través de DIFROL, en la negociación y aplicación de las reglas internacionales aplicables.</p>	<p>4.1 Promover la formación de los profesionales de la Dirección con el objeto que cuenten con el adecuado conocimiento de la evolución de las normas jurídicas que regulan el área. 4.2 Elaborar estudios periódicos sobre los recursos naturales transfronterizos, tales como los recursos hídricos superficiales y subterráneos, los depósitos de gas, y recursos pesqueros, que sirvan de base para la toma de decisiones de la Dirección Nacional.</p>
<p>5. Fortalecer el desempeño de las personas a su cargo fomentando el trabajo en equipo, potenciando las capacidades y generando las condiciones de un buen clima laboral en el marco del Plan de gestión de personas de la institución.</p>	<p>5.1 Gestionar e implementar las acciones comprometidas en el plan de gestión institucional en el ámbito de su competencia.</p>

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

	<b>CRÍTICA / COMPLEMENTARIA<sup>2</sup></b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>C4. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>C7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>

<sup>2</sup> Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que, aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	68
<b>Dotación de Planta</b>	26
<b>Dotación a Contrata</b>	42
<b>Personal a Honorarios</b>	46
<b>Presupuesto Anual</b>	\$12.298.164.000

### 4.2 CONTEXTO Y 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.

**4.3  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

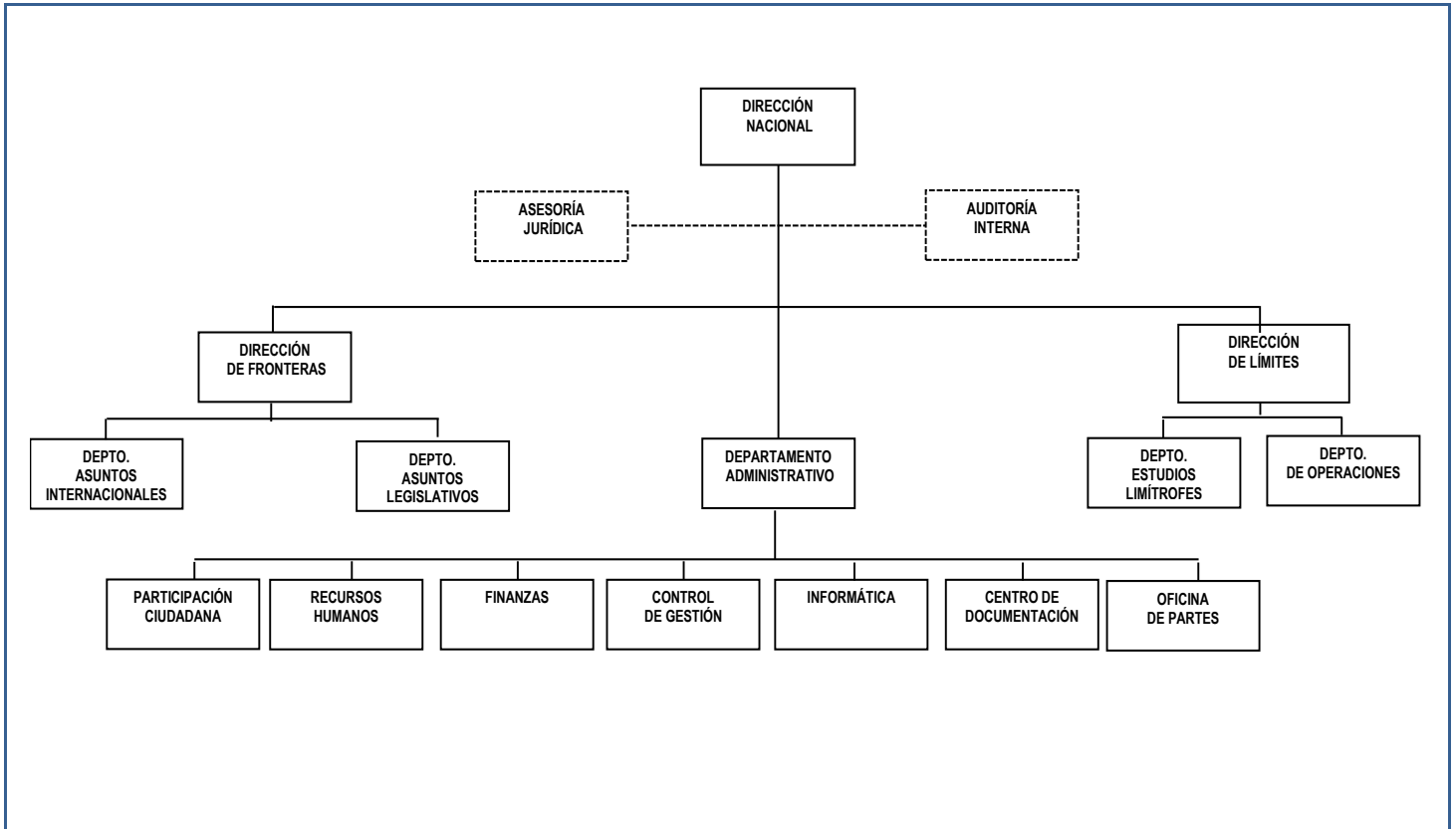
- Contribuir a preservar la integridad territorial y la independencia política de la República de Chile conforme al Derecho Internacional.
- Desplegar una activa diplomacia para promover la integración regional, generando iniciativas y ejes de convergencia entre Estados, organismos y actores relevantes, 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.

**4.4  
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.



## 5. ORGANIGRAMA



## 6. RENTA

El cargo corresponde a un grado 4° 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 **\$3.952.000.-** 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.	\$2.810.770.-	\$1.264.846.-	\$4.075.616.-	\$3.368.819.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.016.609.-	\$2.257.474.-	\$7.274.083.-	\$5.740.598.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.159.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.797.422.-	\$1.258.840.-	\$4.056.262.-	\$3.353.916.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.426.571.-	\$1.991.957.-	\$6.418.528.-	\$5.147.997.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.952.000.-

\*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.

## VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 7.1 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.

## 7.2 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 educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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.

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.