

DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
AGENCIA CHILENA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO - AGCID
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
PRIMER NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director/a Ejecutivo/a de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo le corresponde liderar las actividades a través de las cuales la Agencia da cumplimiento a sus funciones de apoyo a los planes, programas, proyectos y actividades de desarrollo que impulse la Cancillería, mediante la captación, prestación y administración de recursos de cooperación para el desarrollo como también acordar y ejecutar cooperación internacional entre países de menor o igual nivel de desarrollo, en el marco de la política exterior de Chile, mediante recursos propios y/o sumando recursos de otro país en apoyo de un tercero para facilitar la integración y el mejoramiento de los niveles de vida de las personas.

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

1. Proponer los criterios y políticas generales referidos a la cooperación internacional para el desarrollo y en particular, los criterios específicos que deberán considerarse en los acuerdos y convenios de cooperación de carácter multilateral o bilateral, en cumplimiento de la política establecida por el Gobierno sobre la materia.
2. Asesorar a las autoridades de la Cancillería en materias propias de cooperación, actuando en calidad de aliado estratégico de la política exterior impulsada por el Gobierno de Chile.
3. Dirigir técnica y administrativamente la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
4. Elaborar el presupuesto anual de la Agencia, ejecutarlo y proponer las modificaciones que se requieran durante su ejecución.
5. Elaborar el programa anual de acción de la Agencia y proceder a su ejecución.
6. Mantener una permanente coordinación con las Secretarías de Estado y servicios públicos.
7. Representar judicial y extrajudicialmente a la Agencia.
8. Dictar los actos administrativos y ejercer las facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-06-2022

* **Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	10
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	101
Presupuesto que administra	M\$7.744.010

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el programa de cooperación Sur Sur con terceros países de la región de América Latina y el Caribe, en materia de asistencia técnica y formación de capital humano, en las áreas prioritarias, tales como derechos humanos, equidad de género y medioambiente definidos por la Política Exterior.	<p>1.1 Generar iniciativas de cooperación técnica, tales como programa de Cooperación Sur Sur con países de Latinoamérica y el Caribe.</p> <p>1.2 Crear espacios de intercambio profesional en el programa de becas para profesionales de América Latina y El Caribe.</p> <p>1.3 Actualizar la oferta de cooperación para el desarrollo con Centroamérica y El Caribe, con base en las necesidades de dichos países y a los ámbitos de interés de Chile, promoviendo iniciativas con enfoque en la disminución o eliminación de inequidades, brechas y barreras de género</p>
2. Ampliar y fortalecer las relaciones de cooperación hacia Chile con socios bilaterales y multilaterales en áreas estratégicas para el desarrollo nacional, tales como ciencia y tecnología, medio ambiente, energía, entre otras.	<p>2.1 Generar nuevos acuerdos y/o asociaciones y ampliar las modalidades, mecanismos y/o instrumentos de cooperación con socios bilaterales y multilaterales.</p> <p>2.2 Fortalecer los mecanismos de cooperación bilaterales y regionales, teniendo presente la prioridad de América Latina y el Caribe en la política Exterior de Chile.</p> <p>2.3 Tener presencia activa como observador del Comité de Ayuda al Desarrollo – CAD de la OCDE.</p> <p>2.4 Gestionar el Fondo Chile, sobre la base de las prioridades que establezca la autoridad Ministerial.</p>
3. Mejorar la gestión institucional, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales.	<p>3.1 Continuar la implementación de la nueva estructura organizacional.</p> <p>3.2 Generar un plan de gestión de personas de la AGCID.</p> <p>3.3 Identificar las líneas de trabajo institucional que son más sensibles para la incorporación de perspectiva de género.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **61%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.736.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.954.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.299.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente legal: Artículo 2º del DFL N° 5, de fecha 19 de marzo de 2019, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en negociación y gestión de la cooperación internacional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas y/o en organismos internacionales, en materias relacionadas con el cargo.

Es deseable contar con dominio del idioma inglés en un nivel avanzado.

*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 1º, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</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>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</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>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos 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>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</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>

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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 agregado.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	101
Presupuesto Anual	M\$.7.744.010

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir al logro de los objetivos de desarrollo y de política exterior de Chile, generando alianzas estratégicas bilaterales y multilaterales, que permitan materializar proyectos y acciones directas de cooperación hacia Chile, en áreas prioritarias y/o deficitarias del desarrollo nacional, en complementariedad a políticas, planes y programas definidos por el gobierno, así como hacia otros países de igual o menor desarrollo que el nuestro, con énfasis en Latinoamérica y Caribe, en el marco de la cooperación Sur- Sur y Triangular, en áreas de interés mutuo y donde Chile tenga reconocida experiencia.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Promover la cooperación receptiva en áreas prioritarias y/o deficitarias del desarrollo del país, a través de la generación de nuevos acuerdos o asociaciones bilaterales y multilaterales, o de la identificación e implementación de nuevas modalidades, mecanismos y/o instrumentos de cooperación, con miras a avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible.
2. Potenciar el Programa de Cooperación Sur-Sur de Chile hacia América Latina y el Caribe, a través del fortalecimiento de la Cooperación Triangular y de Integración Regional, la generación de modalidades y mecanismos innovativos de cooperación incluyendo al Sector Privado, Sociedad Civil y Academia, y la proyección de nuestra cooperación con otros países en proceso de desarrollo como una forma de avanzar hacia un desarrollo compartido.
3. Avanzar en el posicionamiento de AGCID en el sistema nacional de cooperación internacional para el desarrollo, como articulador y gestor

de la política de cooperación de Chile y contribuir a la conformación del sistema nacional de información de la cooperación chilena.

4. Mejorar la gestión institucional y avanzar hacia un modelo de gestión orientado a resultados, a través de la consolidación de la nueva estructura organizacional y el perfeccionamiento de los procesos de trabajo, de manera de responder a los nuevos desafíos impuestos por los cambios en el contexto nacional e internacional y a mejorar la transparencia y la atención a usuarios y beneficiarios.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

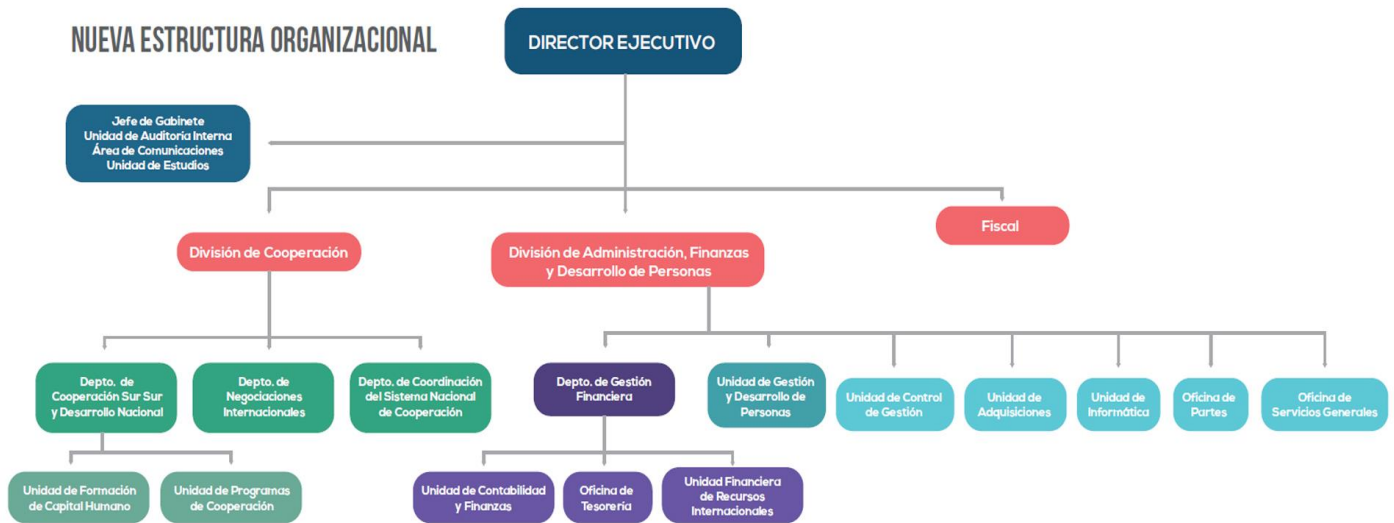
Los principales usuarios internos son:

- Directivos
- Profesionales
- Personal de la Agencia con quienes interactúa para el cumplimiento eficiente de los fines institucionales.

Los usuarios externos del Director/a Ejecutivo son:

- Gobierno de Chile, ministerios, servicios públicos, gobiernos regionales, universidades, sociedad civil y municipalidades con el objeto de ejecutar programas, proyectos, actividades de cooperación hacia otros países o para recibir cooperación en áreas prioritarias para el desarrollo nacional.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) a fin de coordinar e insertar las acciones de cooperación en los objetivos de la política exterior toda vez que es un componente esencial de la misma.
- Gobiernos e Instituciones de Latinoamérica y El Caribe, CARICOM y países de otras regiones beneficiarios de la cooperación chilena con los que se negocian y acuerdan temas, proyectos de cooperación.
- Organismos, Agencias y Fuentes de cooperación internacional con las que se negocian y acuerdan áreas y proyectos de cooperación bilateral para Chile y de cooperación triangular con terceros países.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos Adscritos al Sistema

Cargos de Primer Nivel Jerárquico

- Director/a Ejecutivo
- **Cargos de Segundo Nivel Jerárquico**
- Fiscal
- Jefe/a de la División de Cooperación
- Jefe/a de la División de Administración, Finanzas y Desarrollo de Personas

IV. 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.”

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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 8º 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.