

**DIRECTOR/A
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

El/la Director/a será responsable - ante el Comité de Ministros para la Promoción y Fomento de la Inversión Extranjera - de implementar la estrategia de promoción y fomento de la inversión extranjera, del funcionamiento de los servicios entregados por la Agencia, de adoptar medidas coherentes con las directrices económicas generales del Gobierno y las recomendaciones particulares que el Comité de Ministros le encargue periódicamente, así como el establecimiento y la cooperación con otras entidades públicas y empresas privadas en las materias que le correspondan a la Agencia.

**REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años. *

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N°1 del 27 de noviembre de 2015 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-04-2018.

*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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relacionará con el/la Presidente/a de la República por intermedio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

La misión de la Agencia es promover y atraer el ingreso de todo tipo de capitales e inversiones del exterior, sin importar su monto, conforme a las facultades y atribuciones señaladas en la ley 20.848 que la crea. La Agencia fue constituida como la continuadora y sucesora legal del Comité de Inversiones Extranjeras.

En consecuencia, la Agencia tiene una labor doble: i) continuar la administración de los contratos de inversión extranjera amparados al DL 600 que se encuentran vigentes, así como firmar los contratos de invariabilidad tributaria establecidos en el artículo segundo transitorio de la ley 20.848, y, ii) promover la inversión extranjera hacia el país, para lo cual deberá fortalecer en forma importante el equipo humano y los recursos técnicos necesarios para este efecto.

Al Director/a de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera le corresponderá proponer e implementar las políticas y planes necesarios para fortalecer su gestión institucional y colaborar activamente con el Comité de Ministros para el Fomento y Promoción de la Inversión Extranjera, con el objeto de fortalecer, articular y coordinar la gestión del Estado en el ámbito de la promoción de la Inversión Extranjera en el país.

Los objetivos estratégicos de la institución son:

- i) Promocionar y posicionar al país como un destino atractivo para el desarrollo de negocios en general, y de inversión en particular, alineados con las políticas de desarrollo del país y las directrices de marca país.
- ii) Potenciar y facilitar la llegada de inversión extranjera y su reinversión en nuestro país.
- iii) Facilitar de la colaboración entre inversionistas extranjeros y empresas nacionales para el desarrollo y ampliación de actividades productivas en el país.
- iv) Posicionar a nuestro país como centro de negocios e inversiones internacionales y plataforma global de acceso a otros mercados.
- v) Contribuir a generar un clima favorable para la inversión extranjera en Chile, en particular, identificando obstáculos a la materialización de proyectos de inversión extranjera informando de ello a las autoridades competentes y coordinando con la Oficina de Grandes Proyectos.
- vi) Administrar los contratos acogidos al DL 600 vigentes, nuevas operaciones jurídicas provenientes de la ley 20.848 y otras materias legales relacionadas.

Los productos estratégicos institucionales son los siguientes:

- i) Programa comunicacional y de marketing para la promoción de la inversión extranjera en Chile. Diseño y ejecución de un programa de difusión y comunicación, tanto nacional como internacional, en materia de inversión extranjera directa, bajo los lineamientos de marca país y en concordancia con las políticas nacionales de desarrollo.

- ii) Promoción de la inversión extranjera directa. Implementación de un programa de promoción para potenciar la inversión extranjera directa (IED) y reinversiones en el país, entregando atención y servicios especializados de tipo sectorial, legal y estadístico a inversionistas.
- iii) Estudios sobre inversión extranjera directa en Chile. Formulación y difusión de conocimiento sobre los efectos de la inversión extranjera directa, de modo de contribuir a generar un clima favorable para ésta y a maximizar su impacto positivo para el país.
- iv) Operaciones legales asociadas a inversión extranjera directa. Administración de los procedimientos legales asociados a inversión extranjera directa.

Por último, los clientes de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera son:

- i) El/la Presidente/a de la República
- ii) Ministerios
- iii) Gobiernos Regionales
- iv) Comité de Ministros para el fomento y promoción de la inversión extranjera directa
- v) Consejo asesor consultivo de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
- vi) Inversionistas extranjeros
- vii) Empresas chilenas receptoras de inversión extranjera
- viii) Cámaras de Comercio
- ix) Representación Diplomática extranjera en Chile
- x) Asociaciones gremiales y empresariales
- xi) Potenciales inversionistas extranjeros

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

La Ley N°20.848 derogó el Decreto Ley N° 600, lo cual significa un conjunto de desafíos, tanto de índole institucional como aquellos vinculados a una estrategia de desarrollo productivo y de fomento, que deben ser abordados desde un punto de vista legal y administrativo, entre los que se pueden mencionar:

1. Establecer una política o estrategia de fomento y atracción de inversión extranjera.
2. Procurar la institucionalidad que lleve a cabo y ejecute una política o estrategia de atracción y fomento de inversión extranjera.
3. Generar mecanismos de coordinación entre las organizaciones encargadas de la atracción de inversiones con aquellas encargadas de la promoción de exportaciones y la agilización de inversiones.

Así, la atracción de inversión extranjera directa (IED) a nuestro país debe ser focalizada y centralizada a través de una Agencia a cargo de su promoción y atracción. Así, las definiciones clave para la creación de una nueva Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera deben ser tanto institucionales como estratégico-económico.

De esta forma, las prioridades de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera son determinadas por la Estrategia de Promoción y Fomento de la Inversión Extranjera, propuesta por el Comité de Ministros y fijada por el/la Presidente/a de la República. Mientras dicha Estrategia no se encuentre aprobada, corresponderá al jefe del servicio colaborar con el Comité de Ministros en la elaboración de la propuesta de esta Estrategia.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La experiencia internacional sugiere que, aun cuando se puedan aprovechar determinadas sinergias y apalancar determinadas capacidades, los esfuerzos de promoción e inversión extranjera directa (IED) deben estar separados de los esfuerzos de promoción de exportaciones. De esta forma se concentran en la Agencia todas las funciones de promoción y atracción de inversión extranjera directa (IED), separando estas funciones de las atribuciones de ProChile, enfocando la función de esta última en la promoción de exportaciones.

No obstante lo anterior se deben establecer mecanismos institucionales de coordinación entre las actividades de atracción de inversiones y promoción de exportaciones, dado que se pueden generar beneficios significativos si ambas instituciones actúan de manera coordinada, por sobre todo, en el área internacional. Por ejemplo en la construcción de Imagen País y en las representaciones del país en el exterior. La coordinación es especialmente relevante si existe una estrategia de desarrollo nacional que guía las acciones de ambas organizaciones. De manera de generar esa coordinación y maximizar las sinergias, se propone que tanto la Agencia y Prochile respondan a un mismo Comité manteniendo ambas organizaciones la dependencia administrativa del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (MINECON) y Ministerio de Relaciones Exteriores (RR.EE) respectivamente.

En este sentido, la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera se vincula administrativamente con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Su quehacer se relaciona estrechamente con CORFO, al ser ésta la institución que diseña y administra los programas de fomento e incentivos a los que pueden optar las empresas extranjeras. De igual forma la Agencia debe trabajar de forma coordinada con ProChile, de modo de aprovechar su red de oficinas en el exterior y los contactos con que se cuenta en el extranjero. Al ser la Agencia parte del esfuerzo de posicionamiento del país en el exterior, se debe procurar una adecuada coordinación con la Fundación Imagen de Chile.

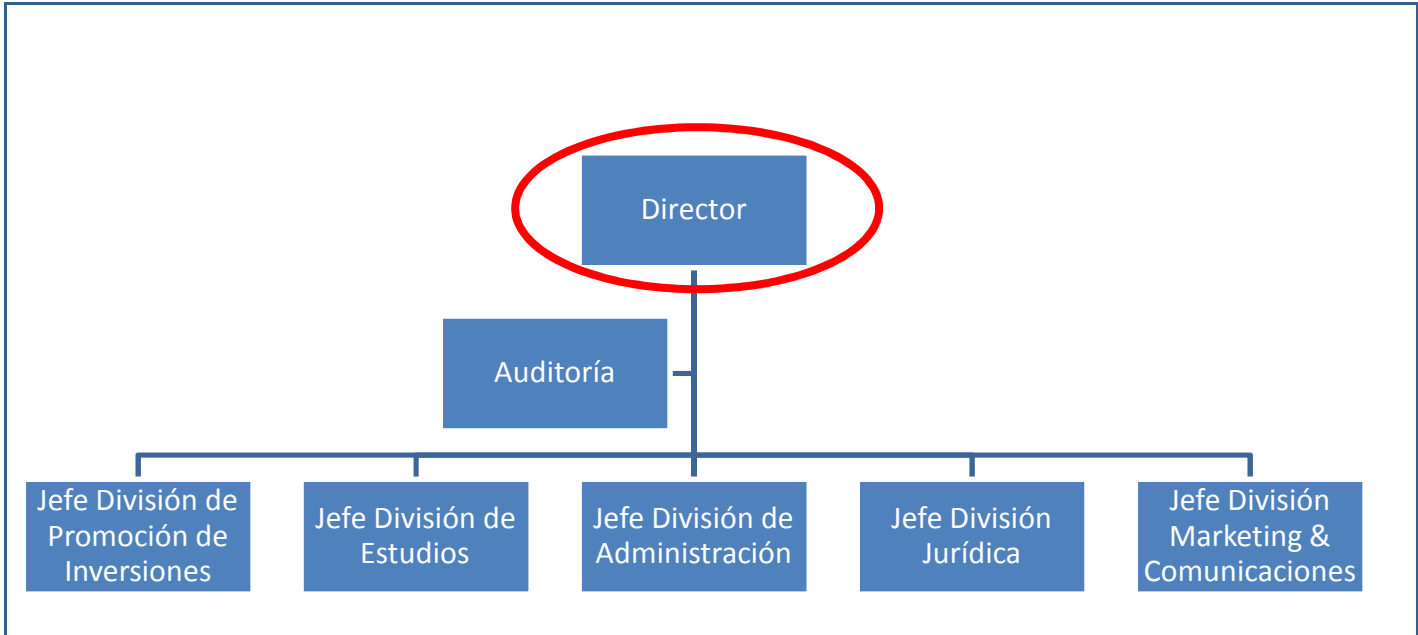
Las acciones de la Agencia deben ser consistentes con la política exterior definida por el Ministerio de Relaciones Exteriores. Por otra parte, los ministerios de Minería, Energía, Agricultura y Obras Públicas se encargan de sectores muy vinculados a la inversión extranjera, por lo que con ellos se requiere una comunicación fluida y trabajo en conjunto.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

Al Director/a de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera le corresponderá proponer e implementar las políticas y planes necesarios para fortalecer su gestión institucional y colaborar activamente con el Comité de Ministros para el Fomento y Promoción de la Inversión Extranjera, con el objeto de fortalecer, articular y coordinar la gestión del Estado en el ámbito de la Promoción de la Inversión Extranjera en el país.

Las funciones de la agencia contemplan crucialmente la promoción de la inversión extranjera directa, la facilitación de la instalación de estas inversiones, los servicios de reinversión o de post-establecimiento y la contribución a un ambiente propicio para la inversión extranjera.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Director de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera son los siguientes:

- i) Jefe/a de División de Promoción de Inversiones: Es el/la responsable del equipo de ejecutivos y analistas encargado de la atención a los inversionistas extranjeros. El jefe/a de esta división debe diseñar, priorizar y supervisar las actividades de promoción de acuerdo a los sectores y países determinados en la Estrategia de Promoción y Fomento de la Inversión Extranjera.
- ii) Jefe/a de División de Estudios: Es el/la responsable de la formulación de Estudios sobre la inversión extranjera directa (IED), tanto desde el punto de vista de la inteligencia de negocios de la Agencia como desde el punto de vista del impacto de la inversión extranjera sobre la economía del país. Es el/la encargado de producir y recopilar la información necesaria para realizar un seguimiento continuo de la inversión extranjera y proponer medidas que contribuyan a un clima favorable para la inversión extranjera en Chile. Es además el/la responsable de la relación de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera con los organismos internacionales relevantes, como el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), etc.
- iii) Jefe/a de División de Administración: Es el/la responsable de la formulación y administración presupuestaria, la gestión de personas, control de gestión y las compras de la institución.
- iv) Jefe/a de División Jurídica: Es el/la responsable de la provisión de información de carácter legal a los inversionistas extranjeros y de la administración de los contratos de inversión extranjera suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2016, de los contratos de invariabilidad tributaria que se firmarán hasta el 31 de diciembre de 2019 y de la certificación de la calidad de inversionista extranjero cuando ello se requiera.
- v) Jefe/a de División de Marketing y Comunicaciones: Es el/la responsable del diseño y ejecución de los diversos eventos realizados por la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, tanto en Chile como en el Extranjero. Es además el/la encargado de las relaciones institucionales con las embajadas, cámaras de comercio, la prensa, otras dependencias públicas, etc.
- vi) Auditoría: Es el responsable de asesorar a la Dirección en materias de control interno, probidad administrativa y administración integral de riesgos. Entre sus principales funciones se encuentran

elaborar y ejecutar el plan anual de auditoría, evaluar el sistema de control interno institucional, así como la eficiencia y eficacia con que se utilizan los recursos humanos, financieros, técnicos, informáticos y materiales, entre otras funciones.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	50
Dotación de Planta	8
Dotación a Contrata	42
Personal a Honorarios	8

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 4.915.078.000
Presupuesto de Inversión	\$ 75.206.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera se ubica en Santiago y tiene representantes en 3 oficinas en el extranjero.

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

Además del Director/a, serán adscritos al sistema de ADP los directivos de segundo nivel jerárquico:

- i) Jefe/a de División Función de Promoción de Inversiones
- ii) Jefe/a de División Función de Estudios
- iii) Jefe/a de División Función de Administración
- iv) Jefe/a de División Función Jurídica
- v) Jefe/a de División Función de Marketing y Comunicaciones

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Evaluar y definir una estrategia de la Agencia para el período 2018-2021, presentar dicha estrategia al Consejo de Ministros, para la posterior firma del Presidente de la República; y luego encargarse de su implementación.
2. Establecer la cooperación necesaria y coordinación con otras instituciones públicas y privadas en las materias para las cuales la Agencia ha sido mandatada de llevar a cabo.
3. Proponer al Comité de Ministros las medidas y acciones de promoción de la inversión extranjera que serán implementadas por la Agencia, cumpliendo los acuerdos e instrucciones del Comité de Ministros y llevando a cabo los actos y funciones que este le delegue el ejercicio de sus atribuciones.
4. Liderar e implementar una estrategia de difusión y posicionamiento de la Agencia, tanto para sus clientes directos (inversionistas y otros servicios públicos) e indirectos (ciudadanía), informando consistentemente sobre su gestión a la comunidad y autoridades pertinentes.
5. Administrar, dirigir y liderar la gestión, relevando el desarrollo de las personas de la organización y la conducción de equipos de trabajos de alto desempeño, en un clima laboral armónico y de respeto, sustentado en una cultura orientada a la innovación y gestión del conocimiento.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *1

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Establecer la cooperación necesaria y coordinación con otras instituciones públicas y privadas en las materias para las cuales la Agencia ha sido mandatada de llevar a cabo.	1.1 Formalizar las instancias de colaboración con otras instituciones relacionadas mediante acuerdos de cooperación, memorandos de entendimiento u otros. 1.2 Dar cumplimiento a los acuerdos de colaboración y memorandos de entendimiento suscritos por el Comité de Inversiones Extranjeras.

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

<p>2. Promover y atraer Inversión Extranjera Directa, así como facilitar la materialización de inversiones por parte de inversionistas extranjeros.</p>	<p>2.1 Realizar acciones de promoción y atracción de Inversión Extranjera. 2.2 Contribución al posicionamiento de Chile como una localización atractiva de inversiones. 2.3 Establecer políticas o medios de facilitación de materialización de inversiones por parte de inversionistas extranjeros. 2.4 Coordinar el acompañamiento de proyectos de inversión extranjera con la Oficina de Grandes Proyectos.</p>
<p>3. Consolidar una estructura organizacional acorde con el rol de la institución como implementadora de la estrategia de promoción y fomento fijada por el/la Presidente/a de la República.</p>	<p>3.1 Consolidar la orgánica interna y los procesos involucrados en el quehacer de la Agencia en los casos que éstos respondan a la nueva estrategia, y modificarlos en los casos necesarios para implementar la nueva estrategia de la Agencia. 3.2 Mantener una adecuada relación con los/las funcionarios/as velando simultáneamente por el cumplimiento de las metas institucionales.</p>
<p>4. Gestionar adecuadamente los recursos financieros, humanos y físicos de acuerdo a la normativa vigente y las orientaciones e instrucciones del Comité de Ministros.</p>	<p>4.1 Procurar la gestión del talento dentro de la organización de modo de entregar un servicio de excelencia a los inversionistas extranjeros.</p>

IV. 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 PÚBLICO²

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.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> <p>Capacidad para generar un proyecto institucional de largo alcance, impulsando a la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera como una institución de excelencia. Habilidad para insertar a la Agencia, en forma coherente, en la estrategia de desarrollo económico del país, considerando su interacción con otras instituciones, tanto públicas como privadas, relacionadas con la promoción de la inversión extranjera en el país. Capacidad para conjugar los objetivos propios de la estrategia de fomento y promoción de la inversión extranjera con la política exterior, ejecutada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, entendiendo la debida coherencia entre ambas.</p>	<p>15 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en dirección o gestión en materias económicas, financieras, inversiones y/o de comercio internacional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Es altamente deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio, así como es altamente deseable poseer un posgrado en materias relacionadas y/o experiencia laboral en el exterior en temas afines.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión o promoción de proyectos de inversión internacional. Se valorará la experiencia en análisis económico y financiero de economías internacionales con conocimientos de sectores claves por región y país.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>25 %</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandolos a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>15 %</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> <p>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 y posicionen a la Agencia como contraparte válida de los inversores extranjeros, ya sea al momento de decidir sobre el destino de sus inversiones, luego de efectuar su instalación en Chile y, una vez asentados en el país, reinvertir y expandir sus proyectos de inversión. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, los logros institucionales y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.</p> <p>Capacidad para interactuar de manera efectiva, confiable y eficiente con autoridades e inversionistas del más alto nivel en Chile y en el extranjero.</p>	<p>20 %</p>

<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>5 %</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> <p>Alta capacidad para promover instancias de diálogo y acercamiento, tanto con sus equipos como en la relación con gremios y/o sindicatos.</p>	<p>10 %</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10 %</p>
	<p>100%</p>

CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

<p>Nº Personas que dependen del cargo</p>	<p>57</p>
<p>Presupuesto que administra</p>	<p>\$4.915.078.000.-</p>

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El Director/a de la Agencia posee un equipo directivo conformado por los Jefes/as de División del Servicio:

- Jefe/a de División de Promoción de Inversiones: Es el/la responsable del equipo de ejecutivos y analistas encargado de la atención a los inversionistas extranjeros. El jefe/a de esta división debe diseñar, priorizar y supervisar las actividades de promoción de acuerdo a los sectores y países determinados en la Estrategia de Promoción y Fomento de la Inversión Extranjera.
- Jefe/a de División de Estudios: Es el/la responsable de la formulación de Estudios sobre la inversión extranjera directa, tanto desde el punto de vista de la inteligencia de negocios de la Agencia como desde el punto de vista del impacto de la inversión extranjera sobre la economía del país. Es el/la encargado de producir y recopilar la información necesaria para realizar un seguimiento continuo de la inversión extranjera y proponer medidas que contribuyan a un clima favorable para la inversión extranjera en Chile. Es además el/la responsable de la relación de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera con los organismos internacionales relevantes, como el Banco Mundial, la OCDE, UNCTAD, etc.

- Jefe/a de División de Administración: Es el/la responsable de la formulación y administración presupuestaria, la gestión de personas, control de gestión y las compras de la institución.
- Jefe/a de División de Legal: Es el/la responsable de la provisión de información de carácter legal a los inversionistas extranjeros y de la administración de los contratos de inversión extranjera suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2016, de los contratos de invariabilidad tributaria que se firmarán hasta el 31 de diciembre de 2019 y de la certificación de la calidad de inversionista extranjero cuando ello se requiera.
- Jefe/a de División de Marketing y Comunicaciones: Es el/la responsable del diseño y ejecución de los diversos eventos realizados por la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, tanto en Chile como en el Extranjero. Es además el/la encargado de las relaciones institucionales con las embajadas, cámaras de comercio, la prensa, otras dependencias públicas, etc.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Los principales clientes a nivel externo son:

1. Autoridades: Económica, legislativa, administrativa, contralora y regionales.
2. Agentes económicos: Personas naturales y jurídicas, en su calidad de inversionistas extranjeros, ya sea instalados en Chile, en proceso de instalación o como potenciales inversionistas en el país. Empresas proveedoras o clientes de empresas extranjeras. Asociaciones gremiales, cámaras de comercio y estudios jurídicos que representen a inversionistas extranjeros o empresas relacionadas.
3. Organismos, Instituciones, gobiernos regionales, municipalidades y servicios públicos que efectúen labores relacionadas con la promoción y el fomento de la inversión extranjera, como CORFO, ProChile, Fundación Imagen de Chile, y otros.

Los clientes internos son los funcionarios del servicio.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a **grado I** de la Escala de Remuneraciones de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.479.000.-** 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 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios y no funcionarios del Servicio	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.991.331.-	\$69.913.-	\$7.061.244*.-	\$5.443.182.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$11.726.067.-	\$117.261.-	\$11.843.328*.-	\$8.551.536.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario y no funcionario del Servicio					\$ 6.479.000.-

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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.

***Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

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 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.