

**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.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>10</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>101</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$7.921.078</b>

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2020

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

### 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 periodo 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
<p><b>1.</b> Fortalecer el programa de cooperación 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 definidas por Chile.</p>	<p><b>1.1</b> Generar iniciativas de cooperación técnica, tales como programa de Cooperación Sur Sur con países de Latinoamérica y el Caribe.</p> <p><b>1.2</b> Crear espacios de intercambio profesional en el programa de becas para profesionales de América Latina y El Caribe.</p> <p><b>1.3</b> 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.</p>
<p><b>2.</b> Ampliar y fortalecer las relaciones de cooperación hacia Chile con socios bilaterales y multilaterales en áreas estratégicas para el desarrollo regional y la integración del país, tales como tales como ciencia y tecnología, medio ambiente, energía, entre otras.</p>	<p><b>2.1</b> Generar nuevos acuerdos y/o asociaciones y ampliar las modalidades, mecanismos y/o instrumentos de cooperación con socios bilaterales y multilaterales.</p> <p><b>2.2</b> Tener presencia activa como observador del Comité de Ayuda al Desarrollo – CAD de la OCDE relevando la temática de Cooperación Sur-Sur y Triangular.</p> <p><b>2.3</b> Fortalecer la presencia en la Alianza del Pacífico con programas de cooperación intra AP y regionales hacia terceros países o mecanismos (ej. SICA, CARICOM)</p>
<p><b>3.</b> Mejorar la gestión institucional, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales.</p>	<p><b>3.1</b> Definir un nuevo diseño de estructura organizacional acorde a las demandas institucionales.</p> <p><b>3.2</b> Liderar la implementación del plan estratégico de gestión de personas de la AGCID.</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 **\$5.321.000.-** 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) **\$4.591.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6781.000.-**

## 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 de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años, sin perjuicio de otros requisitos que pueda exigir la ley para cargos determinados.

Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

#### 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 materias relacionadas con cooperación internacional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con conocimientos en el ámbito académico, de investigación, u otro similar, vinculado a las relaciones internacionales.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

Deseable contar con dominio del idioma inglés en un nivel intermedio.

\*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.

**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.

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<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>

**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.

<b>COMPETENCIAS</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>
	<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Contar con capacidad y experiencia de negociación que le permitan gestionar una organización de complejidad y envergadura similar o mayor y que considere un fuerte componente en materia de negociaciones.</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><b>C3. 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>
	<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para administrar situaciones de trabajo bajo presión, contingencias, imprevistos, dificultades y dar contención y soluciones estratégicas y oportunas en el amplio contexto de los actores involucrados, la institucionalidad pública y al interior del servicio.</p>
	<p><b>C5. 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 agregado.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>101</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$.7.824.753</b>

#### 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 AGCI 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 actualización de la estructura y 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

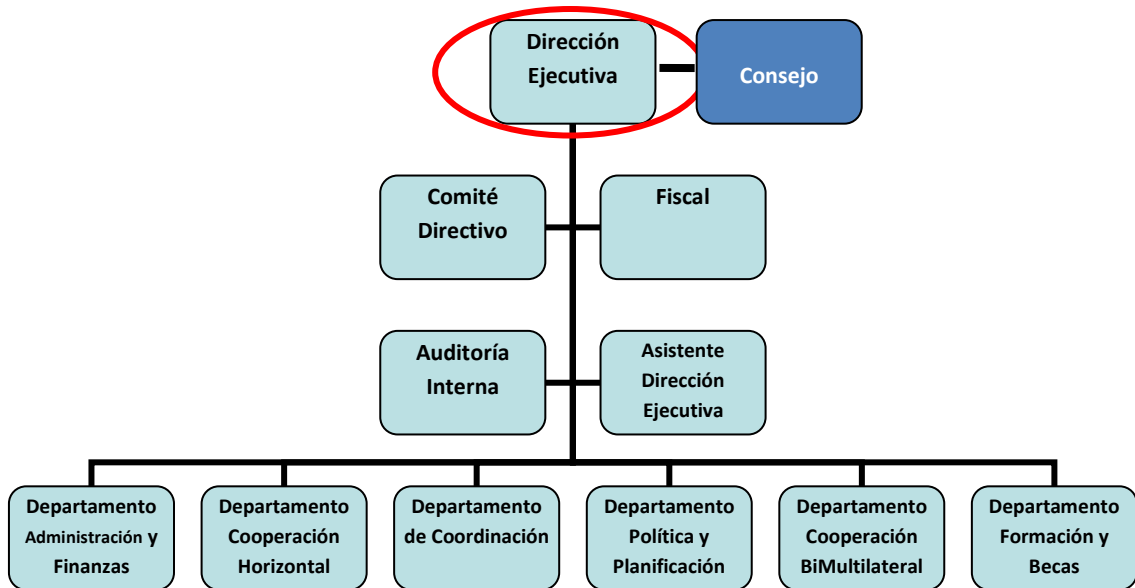
Personal de la Agencia con quienes interactúa para el cumplimiento eficiente de los fines institucionales.

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



Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Ejecutivo
- Fiscal