

**JEFE/A DE DIVISIÓN PROMOCIÓN DE INVERSIONES
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/la Jefe/a de División Promoción de Inversiones será responsable de diseñar e implementar la estrategia comercial y plan de promoción de inversiones reales (no financieras) en los sectores económicos definidos. Su gestión está orientada a lograr decisiones positivas de localización en Chile de empresas con proyectos de inversión o reinversión de calidad.

Funciones Estratégicas del cargo:

1. Liderar el proceso de venta que realiza el equipo de promoción de inversiones de la Agencia, para gestionar, originar, materializar y mantener proyectos de inversión extranjera en Chile.
2. Diseñar y/o actualizar según corresponda, estrategias de promoción y atracción de inversiones para industrias y mercados, asegurando ofertas de valor diferenciadas por segmento de inversionistas.
3. Definir y articular el plan estratégico comercial de la Agencia a nivel nacional e internacional, monitoreando su evolución y resultados.
4. Ampliar y reforzar los canales de venta, articulando y gestionando la relación con multiplicadores e influenciadores claves a nivel internacional y nacional, transversal y sectorialmente.
5. Planificar, coordinar e implementar actividades de promoción orientadas a la venta de oportunidades de inversión y propuestas de valor que ofrece el país, posicionándolo como una plaza atractiva para inversiones extranjeras.
6. Monitorear el cumplimiento de los KPIs comprometidos para el período, asegurando altos estándares de calidad en la entrega de los servicios ofrecidos durante todo el ciclo de inversión.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No definido

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. Promover, atraer, gestionar y retener Inversión Extranjera Directa, así como facilitar la materialización de inversiones por parte de inversionistas extranjeros.	1.1 Detectar y gestionar oportunidades de inversión, identificando y seleccionando mercados y potenciales inversionistas. 1.2 Generar/ actualizar propuestas de valor para la promoción del país como destino de inversión. 1.3 Formular planes de atracción de potenciales inversionistas.
2. Liderar y gestionar el proceso comercial, mediante un modelo de trabajo colaborativo y en red, que asegure esfuerzos coordinados y alineados a la generación de nuevas inversiones y a la mantención de una relación de largo plazo con inversionistas ya instalados en el país.	2.1 Actualizar, articular e implementar la estrategia y proceso comercial de InvestChile. 2.2 Instalar instancias formales de trabajo colaborativo con las distintas divisiones de la Agencia para asegurar la correcta implementación del proceso comercial y, promover transversalmente un rol activo en la generación de negocios. 2.3 Diseñar e implementar un modelo de trabajo en red que garantice una coordinación efectiva y desarrollo de alianzas de colaboración con organismos privados y estatales (de nivel regional y central).
3. Fortalecer el funcionamiento de la división para asegurar el cumplimiento de los desafíos y metas de la agencia, actualizando procesos, productos e indicadores de gestión, desempeño y resultados."	3.1 Revisar y actualizar los procesos de la división, con foco en la efectividad y satisfacción de expectativas de clientes. 3.2 Definir y monitorear indicadores de gestión y desempeño, alineados con la Estrategia vigente, activando acciones oportunas y efectivas que aborden eventuales riesgos para su cumplimiento.

<p>4. Gestionar un equipo de alto desempeño, generando acciones de alineamiento y desarrollo de competencias en un ambiente laboral favorable para enfrentar los desafíos de la división.</p>	<p>4.1 Establecer procesos de retroalimentación permanentes con las/os integrantes del equipo de la división, asegurando instancias formales de definición de compromisos de desempeño individual, seguimiento y formulación de planes de mejora, cuando corresponda.</p> <p>4.2 Promover el desarrollo y perfeccionamiento laboral de las personas de la división, identificando brechas y facilitando el acceso a las instancias de formación institucionales.</p> <p>4.3 Implementar acciones que promueven un ambiente laboral positivo, de colaboración y buen trato.</p>
---	--

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

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 al **grado III** Directivo 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 **\$5.128.000.-** 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) **\$4.297.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.792.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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.

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 cinco años.*

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

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 estructuración de negocios y/o ventas en multinacionales y/o gestión comercial, en generación y promoción de inversión extranjera real en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Es altamente deseable tener conocimiento del idioma inglés a nivel avanzado e idealmente conocimiento de un tercer idioma.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en instituciones públicas o privadas, en las materias relacionadas.

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

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

**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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C4. GESTIÓN DE REDES

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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	55
Presupuesto Anual	\$4.386.910.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

InvestChile es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

La misión de InvestChile es promover a Chile como destino de inversión extranjera directa en el mercado global, conectando los intereses de los inversionistas foráneos con las oportunidades de negocios que el país ofrece, brindando servicio de clase mundial y en línea con las políticas de desarrollo económico del país.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Promocionar y posicionar al país como 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.
2. Facilitar y acompañar el proceso de instalación en Chile de empresas extranjeras y su proceso de reinversión en el país.
3. Contribuir a crear un clima favorable para la inversión extranjera en Chile, en particular identificando obstáculos a la materialización de proyectos en inversión extranjera informando de ellos a las autoridades competentes, con el fin de avanzar en su superación.
4. Administrar los contratos acogidos al DL 600 vigente, nuevas operaciones jurídicas provenientes de la ley 20.848 y otras materias legales relacionadas.

Cobertura territorial:

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

El equipo de trabajo del Jefe/a de División Promoción de Inversiones está conformado por 11 profesionales ejecutivos de promoción de inversión y se coordina funcionalmente con agregados de inversión a través de un convenio con ProChile.

Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a de División Promoción de Inversiones de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera son los siguientes:

Director: es el responsable de proponer e implementar política y planes necesarios para fortalecer la gestión institucional y colaborar activamente con el Comité de Ministros para el Fomento y la 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.

Jefa/e División Estrategia y Gestión Corporativa. Responsable del diseño/actualización y medición de la estrategia institucional y de la gestión corporativa para facilitar la generación de inversiones en el país, realizando los estudios necesarios acerca de las condiciones generales para invertir en Chile.

Jefa/e División Jurídica: Responsable de otorgar asesoría jurídica global y de control de todos los actos administrativos, de visar los contenidos legales de la Agencia y de la provisión de información de carácter legal a los inversionistas

extranjeros y de la administración de los contratos de inversión extranjeros de la antigua ley, así como de la certificación de la calidad de inversionista extranjero cuando se requiera.

Jefe División Comunicación y Marketing. Responsable de las campañas de marketing país focalizadas en promover decisiones positivas de inversión en Chile, y 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. Tiene a su cargo las comunicaciones externas e internas de la Agencia.

Jefa/e División Administración: Responsable de dar soporte en la gestión presupuestaria, de personas, desarrollo organizacional, de administración de servicios generales, las compras de la institución y servicios informáticos.

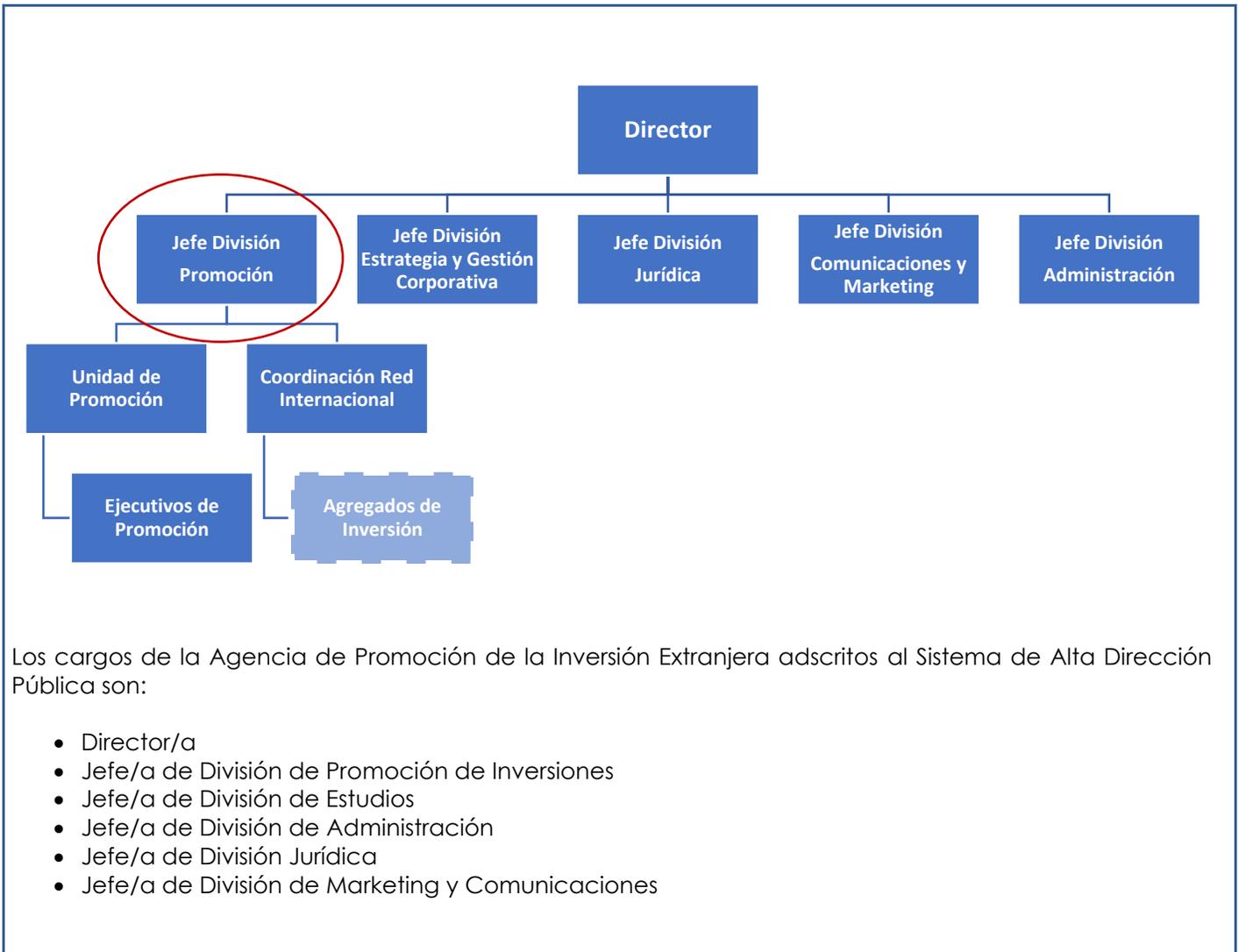
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales usuarios/clientes a nivel externo son:

1. Agentes económicos: Personas naturales o 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.
2. 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 usuarios/clientes internos son las demás divisiones y unidades que requieren de información sobre los proyectos de inversión con potencial de materialización en Chile.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a
- Jefe/a de División de Promoción de Inversiones
- Jefe/a de División de Estudios
- Jefe/a de División de Administración
- Jefe/a de División Jurídica
- Jefe/a de División de Marketing y Comunicaciones

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

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

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

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

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

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su

responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

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.