

**FISCAL**  
**AGENCIA CHILENA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO – AGCID**  
**MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**  
**SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Velar por la legalidad de los actos de la institución, asegurando que éstos se realicen de acuerdo a la normativa vigente; brindando asesoría jurídica permanente a la Dirección Ejecutiva y a los departamentos de la Agencia, en todas aquellas materias legales relacionadas con el funcionamiento de la institución y con la toma de decisiones.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

Estar en posesión del título profesional de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo 40°, de la Ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

Contribuir al logro de los objetivos de la política exterior definidos por el Presidente de la República impulsando acciones de Cooperación Horizontal (sur-Sur) o Triangular para instituciones y países de la región y de perfeccionamiento de recursos humanos, con énfasis en América Latina y Caribe, como asimismo, apoyar y complementar las políticas, planes y programas nacionales prioritarios que promueva el Gobierno orientados al desarrollo del país.

#### Objetivos Estratégicos institucionales

1. **Avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible:** La dignidad humana, la inclusión, la no discriminación y la equidad son parte esencial de la política de cooperación internacional e implican la sostenibilidad de los modelos económicos y el fortalecimiento de los sistemas democráticos.
2. **Fortalecer las asociaciones para un desarrollo compartido:** Se busca promover y gestar mecanismos innovadores de asociación que permitan el intercambio de prácticas exitosas de los países ante los desafíos que plantea el desarrollo, aprovechando ventajas comparativas y experiencias diversas con la finalidad de elaborar políticas públicas que aporten soluciones para avanzar en el camino del desarrollo.
3. **Consolidar el Sistema Nacional de Cooperación Internacional para el Desarrollo:** Se busca mejorar el conocimiento mutuo y la sinergia entre las acciones y relaciones entre los diferentes actores nacionales de la cooperación, identificando complementariedades y facilitando flujos de información.
4. **Mejorar la gestión de AGCID:** En el marco de la Ley N° 21.080 de Modernización del Ministerio de Relaciones Exteriores y los nuevos desafíos que se presentan.

#### Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios);

1. **Gestión de la cooperación internacional para el desarrollo nacional**  
Implica la identificación y articulación de la oferta internacional de cooperación con las demandas de instituciones públicas chilenas en áreas estratégicas, prioritarias y/o deficitarias del desarrollo nacional; la asesoría a instituciones públicas nacionales en materia de cooperación; la negociación de acuerdos e iniciativas concretas de cooperación con fuentes donantes tradicionales; la administración y/o transferencia de recursos a las instituciones ejecutoras nacionales; y la difusión de oportunidades de formación y perfeccionamiento ofrecidas por países, entidades extranjeras u organismos internacionales, para que chilenos(as) puedan realizar estudios de pregrado, postgrado y especialización en el exterior.
2. **Programa Chileno de Cooperación Sur Sur y Triangular**  
  
Este programa que es administrado por AGCID y orientado, principalmente, a países de América Latina, el Caribe, África y Asia, se materializa a través de dos componentes:
  - a) Transferencia técnica en áreas de interés mutuo y donde exista reconocida

experiencia por parte de Chile, materializada a través de proyectos y/o acciones directas bilaterales o triangulares, que involucran misiones de asistencia técnica, pasantías y/o seminarios, entre otros.

- b) Formación y perfeccionamiento de capital humano, a través de la entrega de becas para la realización de estudios de pregrado, postgrado, diplomados y estadías de corta duración de pregrado, post doctorales, de investigación y/o académicas en instituciones de educación superior chilenas y/o instituciones públicas nacionales. Asimismo, a través del financiamiento de la participación de chilenos y extranjeros en cursos internacionales.

### **3. Fortalecimiento de la gestión Institucional**

En el marco de la ley 21.080 de modernización del Ministerio de Relaciones Exteriores a AGCID, le corresponde asumir nuevos desafíos, a saber, prestar apoyo a los programas de ayuda humanitaria a terceros países que guarden relación con las directrices de la política exterior y el establecimiento y la administración del Sistema Nacional de Cooperación.

Junto con lo anterior asumirá el desafío de adecuar su estructura de planta y la organización interna para asumir los nuevos requerimientos que se presentan, tanto internos, como en la agenda internacional de la cooperación para el desarrollo.

#### **Clientes**

1. Ministerios, servicios públicos, gobiernos regionales, Municipalidades, universidades y organizaciones de la sociedad civil y chilenos(as) interesados(as) en cursar estudios de formación y perfeccionamiento en el extranjero.
2. Gobiernos e Instituciones públicas de Latinoamérica y el Caribe, Asia y África, socios/beneficiarios de la cooperación chilena, Gobierno de Chile e instituciones públicas chilenas.
3. Profesionales y técnicos de Latinoamérica, el Caribe y África, interesados en cursar estudios de postgrado o perfeccionamiento, o realizar pasantías doctorales, de investigación o académicas en Chile, o bien, en participar en cursos internacionales. Asimismo, jóvenes latinoamericanos interesados en realizar estudios de pregrado o pasantías en instituciones de ese nivel de educación superior chilenas, en el marco de la movilidad estudiantil.

## **2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

Los desafíos institucionales están dados por potenciar la Cooperación Sur-Sur y/o triangular con Centroamérica, CARICOM y Sudamérica; mantener una participación activa de la AGCID en los diversos organismos técnicos regionales, subregionales y birregionales; generar modalidades y mecanismos innovadores de cooperación; proyectar nuestra cooperación con otros países en procesos de desarrollo, tanto en África como en Asia; fortalecer el pilar de cooperación con el triángulo norte, lo que no excluye la cooperación con otros países de América Latina y Caribe; impulsar la cooperación descentralizada a través de la generación de instancias de trabajo conjunto con las diferentes entidades territoriales – regionales y locales – y/o

sectoriales.

Se consideran actividades de capacitación para mejorar capacidades técnicas en el marco de la plataforma Kizuna (Chile-Japón) de gestión de la prevención de desastres naturales.

**2.3  
CONTEXTO  
EXTERNO  
DEL SERVICIO**

La Agencia de Cooperación Internacional de Chile es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su función es negociar y gestionar programas y proyectos de cooperación internacional, tanto hacia Chile como hacia terceros países, así como también captar y administrar recursos de cooperación, a través de la articulación de las ofertas y demandas de cooperación internacional y de la difusión de oportunidades de formación y perfeccionamiento de recursos humanos en el exterior.

La institución no está ajena a los cambios que experimentan las relaciones internacionales y a los efectos que estos producen.

Se relaciona con organismos multilaterales y con entidades bilaterales de cooperación internacional tanto para la negociación y gestión de programas bilaterales y triangulares basados en asistencia técnica, formación de capital humano y ejecución de cooperación hacia países de menor o similar desarrollo relativo, como para la negociación y gestión de cooperación con distintas fuentes para el apoyo a las áreas deficitarias del desarrollo nacional.

Se relaciona en el marco de la cooperación Sur-Sur con organismos privados de la sociedad civil en la búsqueda de asociaciones estratégicas que potencien la cooperación que Chile otorga.

**2.4  
CONTEXTO  
INTERNO  
DEL SERVICIO**

La dotación fijada por ley para el año 2019 es de 97 personas. Actualmente se cuenta con 22 funcionarios de planta y 70 funcionarios a contrata.

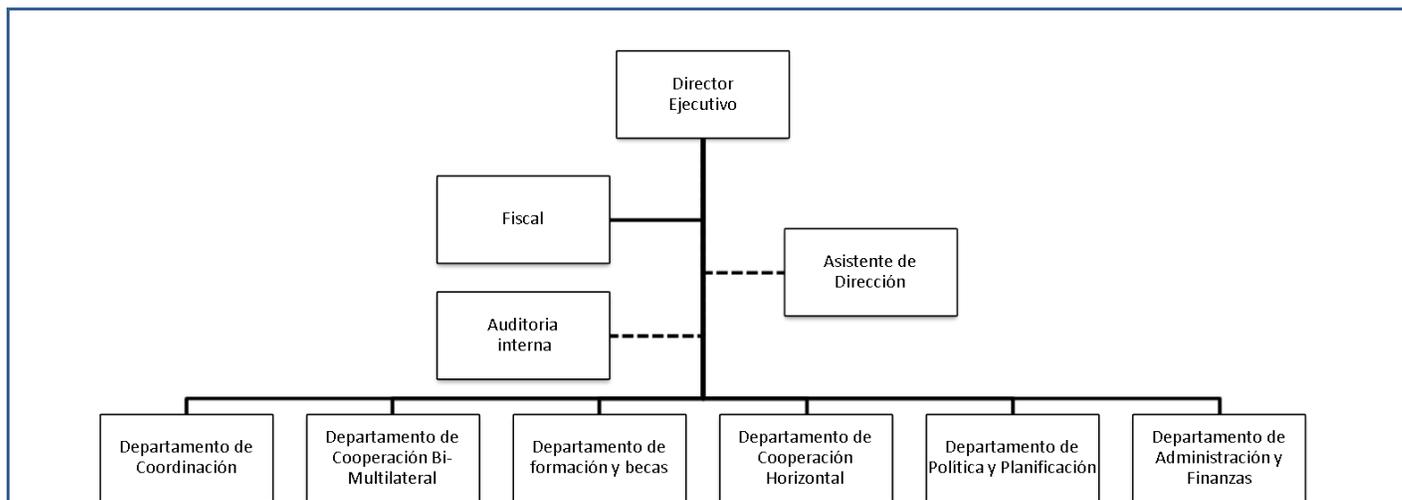
Con motivo de la dictación de la Ley 21.080 de Modernización del Ministerio de Relaciones Exteriores se tiene previsto modificar su actual planta, transformando 4 jefaturas de III Nivel en jefatura de II nivel afectas al Sistema de Alta Dirección Pública y aumentar las plantas permitiendo que funcionarios a contrata pudieran acceder a cargos mediante concursos que valoren fundamentalmente el mérito.

Lo anterior lleva aparejado un trabajo de adecuación de la estructura orgánica atendida la facultad otorgada al Director Ejecutivo para establecer la organización interna del servicio con sujeción a la planta, la dotación máxima de personal y a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

En esta orgánica hay que considerar como se estructura y organiza la nueva función de apoyo a la ayuda humanitaria y especialmente el desafío de asumir la estructuración del Sistema Nacional de Cooperación Internacional, su administración y coordinación, dado que éste incluye las acciones de cooperación internacional para el desarrollo realizadas por los organismos del Estado y otros actores de la sociedad civil.

De igual forma, el fortalecimiento de áreas de gestión relacionadas con el seguimiento y monitoreo de los proyectos de cooperación demanda un esfuerzo de actualización que le permita alcanzar mayor eficiencia, así como en el área de administración de fondos de terceros para el desarrollo nacional.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El/la Fiscal tiene dependencia directamente del Director(a) Ejecutivo(a) de la AGCID y se relaciona con los siguientes Jefes de Departamentos:

**Jefe del Departamento de Coordinación**, responsable de apoyar directamente al Director Ejecutivo en la gestión interna de la institución; así como, en la relación y estrategia de trabajo con los distintos sectores del ámbito nacional involucrados en las acciones e iniciativas de cooperación internacional gestionadas por la Agencia, como en la selección de los proyectos, programas y actividades de competencia del Servicio, sean ellos nacionales, sectoriales, regionales, temáticos o de cualquier otra índole, para su inclusión en las agendas de la cooperación internacional chilena con fuentes, contrapartes y países beneficiarios.

**Jefe del Departamento de Cooperación Bilateral y Multilateral**, responsable de apoyar al Director Ejecutivo en el cumplimiento de las tareas operativas o de negociación, necesarias para interactuar con las fuentes o socios de cooperación internacional, a través de proyectos, programas, iniciativas y actividades destinados a resolver aspectos prioritarios y/o deficitarios del desarrollo nacional y de aquellos que la Agencia administre, ejecute o gestione para y entre países en desarrollo, según corresponda.

**Jefe del Departamento de Cooperación Horizontal**, responsable de apoyar al Director Ejecutivo en el cumplimiento de las tareas necesarias para posibilitar la interacción con los países beneficiarios, las contrapartes de la Agencia y nuestras Embajadas y Misiones en el exterior, a través de proyectos, programas, iniciativas y actividades de cooperación internacional en que el país actúa en pie de igualdad o en que aporta recursos y conocimientos a países de igual o menor desarrollo relativo.

**Jefe del Departamento de Formación y Becas**, responsable de apoyar al Director Ejecutivo en la utilización de los recursos de cooperación internacional de que disponga la Agencia, para la formación, perfeccionamiento, actualización, entrenamiento o capacitación de recursos humanos extranjeros en Chile, como en la difusión y gestión de las oportunidades de formación y perfeccionamiento para chilenos en el exterior.

**Jefa del Departamento de Política y Planificación**, responsable de asesorar al Director Ejecutivo en lo referente al estudios y análisis para la programación institucional, conforme a lineamientos de política exterior y de cooperación internacional del Gobierno, y proponer a la Dirección Ejecutiva iniciativas y programas de cooperación internacional, de comunicaciones, de difusión y visibilidad del quehacer institucional.

**Jefa del Departamento de Administración y Finanzas**, responsable de apoyar Director Ejecutivo en la gestión administrativa y financiera de la Agencia, en lo que se comprende la administración y control de los recursos del servicio, así como la administración financiera de los fondos y recursos de cooperación internacional en que tenga intervención la AGCID. De igual modo, le corresponderá encargarse de todas las materias administrativas, presupuestarias, contables, financieras, de personal, de bienes e inventarios y de servicios generales, propios de la gestión interna de la Agencia.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>97</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>22</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>70</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>10</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>\$ 8.363.628.000</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>\$92.618.000</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

AGCID posee presencia sólo en el nivel central de la administración del Estado.

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

Los cargos de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son:

1. Director/a Ejecutivo/a
2. Fiscal

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Fiscal de AGCID, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Dirección Ejecutiva y a los departamentos de AGCID en todos los temas jurídicos pertinentes, especialmente en materias administrativas y en la elaboración y revisión de contratos y convenios nacionales e internacionales; proporcionando soluciones oportunas según los lineamientos de la organización.
2. Velar por la legalidad de los actos administrativos que se ejecuten en AGCID y asumir directamente o coordinar la defensa, que ejerzan terceros, en los juicios en que el Servicio sea parte o tenga interés.
3. Liderar a las personas bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las responsabilidades y funciones de Fiscalía, velando por la mantención de un buen clima laboral.
4. Ser Ministro de Fe de la institución.
5. Coordinar con las fiscalías y/o divisiones o departamentos jurídicos de instituciones nacionales y/o internacionales la definición, redacción y firma de acuerdos y/o contratos.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p><b>1.</b> Asegurar la legalidad de los actos de la institución, asesorando y entregando los lineamientos emanados de la Dirección Ejecutiva apoyando su correcta implementación.</p>	<p><b>1.1</b> Preparar informes en derecho respecto de materias administrativas y de cooperación internacional cuando se requiera.</p> <p><b>1.2</b> Elaborar en el marco de la legalidad vigente instrumentos orientadores para una adecuada gestión institucional.</p> <p><b>1.3</b> Revisar, proponer y perfeccionar los acuerdos y documentos que se requieran para materializar las acciones de administración interna y de cooperación definida por la institución</p>
<p><b>2.</b> Apoyar jurídicamente la celebración de acuerdos internacionales propios del quehacer institucional.</p>	<p><b>2.1</b> Entregar asesoría jurídica respecto de la implementación y desarrollo de las modalidades e instrumentos de cooperación internacional.</p> <p><b>2.2</b> Elaborar los acuerdos que se requieran para materializar las acciones de cooperación definidas por la institución.</p>
<p><b>3.</b> Generar una red de relaciones de intercambio y colaboración con Fiscalías y Direcciones Jurídicas o la unidad que haga sus veces de instituciones nacionales e internacionales, que permita fortalecer la gestión de AGCID.</p>	<p><b>3.1</b> Definir e implementar una estrategia de vinculación con las contrapartes jurídicas a nivel nacional e internacional.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

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

#### 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 PÚBLICO

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.

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

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

<b>ATRIBUTOS</b>	<b>PONDERADOR</b>
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable poseer experiencia en derecho administrativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia o conocimiento en derecho internacional.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando 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>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> 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>	<b>15%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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>	<b>15%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> 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>	<b>10%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> 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>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	4 personas
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto.

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/la Fiscal está compuesto por 3 abogados, además de una secretaria.

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

#### **Clientes Internos:**

El cargo exige relacionarse en el ámbito interno con la Dirección Ejecutiva, Consejo de la Agencia de Cooperación Internacional y transversalmente con todos los departamentos de la Institución, con el objeto de asesorar, proveer información, informar de las disposiciones legales vigentes y visar los actos administrativos que corresponda en materias de su competencia, así como la emisión de informes legales en las materias que les sean solicitadas.

#### **Clientes Externos:**

El/la Fiscal se relaciona con la Contraloría General de la República, para el control de legalidad de todos los actos administrativos, considerando el trámite de toma de razón y registro de contratos, convenios, y para todas las presentaciones o consultas que realiza ante este Servicio.

El/La Fiscal debe mantener una permanente vinculación con las Divisiones, Direcciones, Departamentos Jurídicos y Fiscalías del Ministerio de Relaciones Exteriores, así como de otras Secretarías de Estado, organismos y servicios públicos chilenos, con el objeto de coordinar los trabajos jurídicos necesarios para la consecución de las finalidades de la Agencia.

Asimismo, el/la Fiscal debe vincularse con las contrapartes jurídicas de los organismos receptores de la cooperación chilena (Puntos Focales) y las Fuentes de Cooperación Internacional.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.866.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$916.024.-	\$3.969.438.-	\$3.284.962.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.471.531.-	\$1.641.459.-	\$7.112.990.-	\$5.647.175.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.072.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.038.770.-	\$911.631.-	\$3.950.401.-	\$3.270.304.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.824.700.-	\$1.447.410.-	\$6.272.110.-	\$5.058.020.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.866.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS\*\*

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

- 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 segundo 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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.

\*\*\*"Las Condiciones de Desempeño pueden variar de acuerdo a las instituciones, la cual puede tener alguna incompatibilidad o inhabilidad o situación especial, por lo que este ítem debe analizarse con el departamento Jurídico del Servicio Civil"