

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/la Jefe/a División de Administración será responsable, como unidad de soporte, de la administración de los recursos físicos, financieros, contables, presupuestarios y tecnológicos de la institución y del desarrollo organizacional y la gestión de personas de la Agencia, con orientación de servicio al cliente interno y al mejoramiento continuo de los procesos, facilitando el cumplimiento de los planes estratégicos de la organización y velando por el seguimiento de los lineamientos institucionales y legales.

**1.2  
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 cinco años.

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

## 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 Presidente 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.

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 directa y reinversión extranjera a sectores y regiones específicas, con énfasis en sectores claves para el país, regiones rezagadas, diversificación de destinos, desconcentración de mercados y dinamización de industrias.
- iii) Contribuir a la superación de obstáculos asociados a la materialización de proyectos de inversión extranjera, identificándolos e informando de ello a las autoridades competentes.
- iv) 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 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 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 Inversión Extranjera son:

- i) El Presidente 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. Generar una nueva institucionalidad que lleve a cabo y ejecute una política o estrategia de atracción y fomento de inversión extranjera.
3. Efectuar un debido y adecuado traspaso de funciones desde el Comité de Inversiones Extranjeras a la agencia:
  - Administración de contratos ley firmados al amparo del DL 600.
  - Traspaso de personal y encasillamiento de funcionarios.
4. Traspasar funciones ajenas a una Agencia a servicios públicos más especializados, como por ejemplo la defensa del Estado frente a conflictos con los inversionistas.
5. 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.

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.

## **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.

No obstante lo anterior se debe 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 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 productivo nacional que guía las acciones de ambas organizaciones.

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**

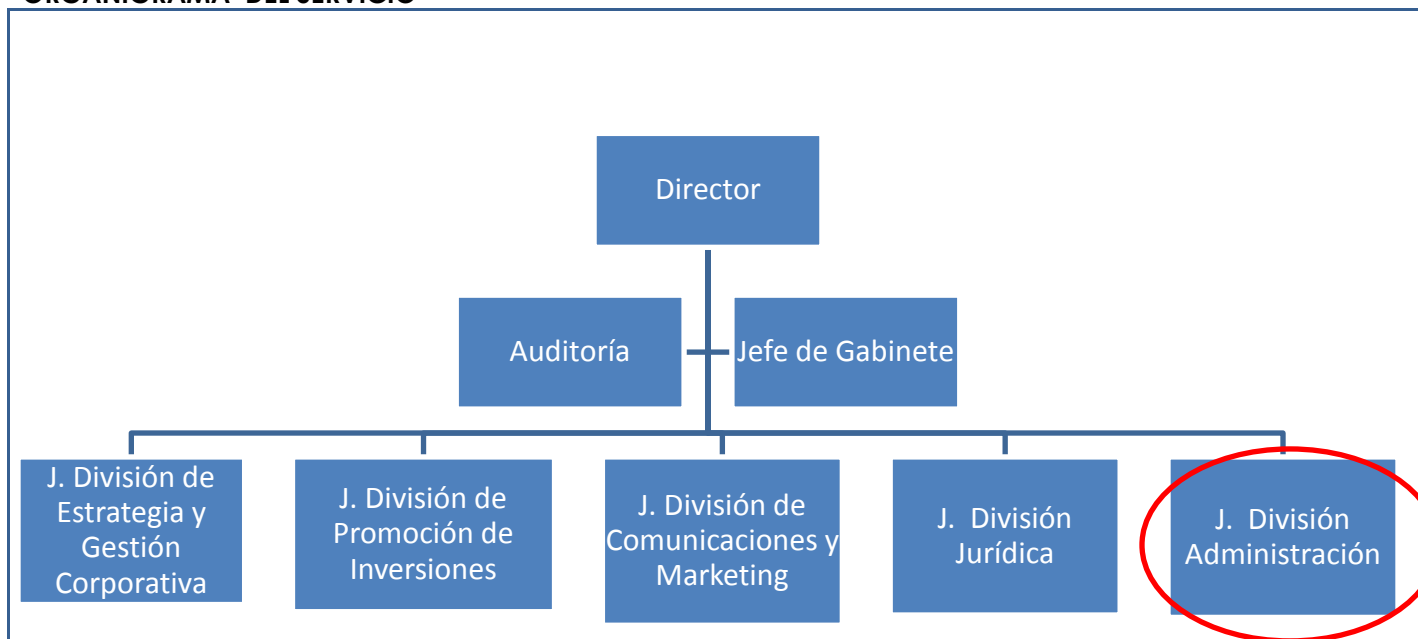
La institución enfrenta un aumento considerable de su dotación, tanto por las nuevas funciones contempladas en la Ley 20.848, como por la incorporación a la contrata del personal a honorarios.

Para el cumplimiento de la nueva estrategia de InvestChile, es necesario incorporar elementos de gestión del cambio, para así alinear a los miembros de la organización con estos nuevos desafíos.

Las nuevas funciones 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. Esto da origen a una modificación de la estructura y a definir con detalle las competencias requeridas y la detección de brechas para ser abordadas

2.5

**ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**



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

- i) Director/a: Es responsable de liderar el proceso de transformación e instalación de la nueva institucionalidad proponiendo e implementando las políticas y planes necesarios para fortalecer su gestión institucional y colaborando 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.
- ii) Jefe/a de División de Estrategia y Gestión Corporativa: Es responsable del diseño 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.
- iii) Jefe/a de División de Promoción de Inversiones: Es 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 Inversión Extranjera.
- iv) Jefe/a de División de Comunicaciones y Marketing: Es responsable de las campañas de marketing País focalizadas para inversionistas y del diseño y ejecución de los diversos eventos realizados por la Agencia de Promoción de Inversión Extranjera, tanto en Chile como en el Extranjero. Esta bajo su responsabilidad tanto las comunicaciones externas, como internas de la Agencia
- v) Jefe/a de División Jurídica: Es responsable de otorgar asesoría jurídica global y del control de todos los actos administrativos, de visar los contenidos legales de la Agencia y de la provisión 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 ello se requiera.
- vi) Jefe/a de División de Comunicaciones y Marketing: Es responsable de las campañas de marketing País focalizadas para inversionistas 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. Esta bajo su responsabilidad tanto las comunicaciones externas, como internas de la Agencia.

\*Organigrama funcional del servicio modificado por resolución exenta N°428 del 07/09//2016

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

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

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 3.921.470.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 17.618.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Agencia de Promoción de Inversión Extranjera se ubica en Santiago y tendrá representantes en 4 oficinas en el extranjero, cuya ubicación se determinará en concordancia con la Estrategia de Promoción y Fomento de Inversión Extranjera.

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

Además del/la Jefe/a de la División de Administración, serán adscritos al sistema de ADP:

- i) Director/a
- ii) Jefe/a División de Promoción de Inversiones
- iii) Jefe/a División de Estrategia y Gestión Corporativa
- iv) Jefe/a División Jurídica
- v) Jefe/a División de Comunicaciones y Marketing

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División Administración le corresponderá desempeñar las siguientes funciones, con la finalidad de dar soporte a las demás unidades de la organización:

1. Proponer e implementar las políticas de administración de gestión de personas, materiales y financieros.
2. Preparar y estructurar el presupuesto de la Agencia conforme a los lineamientos estratégicos y la normativa del sector público.
3. Programar y supervigilar la ejecución del presupuesto de la Agencia y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que lo rijan.
4. Detectar las brechas de competencias de los equipos de la Agencia para dar cumplimiento de la estrategia y generar un Plan de cierre de brechas a través de la capacitación y de la gestión de personas.
5. Supervisar los procesos operativos de gestión de personas, tales como contratos, remuneraciones, control de asistencia, licencias y egresos de personal.
6. Velar por la buena marcha de la Agencia en todo lo concerniente a activo fijo, bienes muebles y útiles, y en todo otro aspecto relacionado con los recursos materiales y de infraestructura.
7. Gestionar el proceso de adquisiciones de los recursos materiales y de servicios necesarios para la ejecución del negocio dentro del marco presupuestario y de las disposiciones legales que rijen este proceso.
8. Administrar los bienes de la agencia y los recursos asignados a ésta, proponer las normas para su correcto uso, custodia y conservación.
9. Liderar y coordinar la gestión de la División, asignando tareas, responsabilidades y recursos a los miembros de su equipo en función de la misión de su unidad.
10. Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y proponer un plan de intervención.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Gestionar en forma eficiente los subdepartamentos a su cargo, para asegurar la entrega de un servicio oportuno y de calidad a sus clientes internos.</p>	<p>1.1 Generar un plan con metas de cumplimiento por área y realizar seguimiento. 1.2 Optimizar procesos y mejoramiento de procedimientos.</p>
<p>2. Desarrollar un Plan de Gestión de Personas para la Agencia.</p>	<p>2.1 Formular Políticas de gestión de personas, en los ámbitos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y promoción. 2.2 Detectar y generar un Plan de Capacitación para satisfacer las necesidades propias de su área. 2.3 Mejorar el sistema de gestión del desempeño.</p>
<p>3. Optimizar el uso y asignación de recursos financieros para dar cumplimiento a las metas de la agencia.</p>	<p>3.1 Proponer un sistema de control que permita cautelar el uso de los recursos financieros y físicos de acuerdo a la normativa vigente y las orientaciones e instrucciones del Director de la Agencia. 3.2 Implementar y evaluar la puesta en marcha del sistema de control.</p>



## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### **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 <sup>1</sup>**

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 [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<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 de la Agencia.                      Desarrollo de las competencias del equipo para el cumplimiento de su estratégica sector y del país.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de personas y administración en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.                      Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en gestión pública.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	<p><b>15%</b></p>
<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, movilizand o 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><b>20 %</b></p>
<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>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	15
<b>Presupuesto que administra</b>	\$3.939.098.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Jefe/a de la División 15 profesionales y administrativos, quienes se desempeñaran en las funciones de Contabilidad y Presupuesto, Administración de servicios generales, Compras y Servicios de Informática, y en las funciones de Desarrollo Organizacional y Gestión Operativa de personas

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

Los principales clientes a nivel externo son, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Contraloría General de la República, Dirección de Presupuesto, Dirección Nacional de Servicio Civil, Dirección de Compras y Contratación Pública.

A nivel interno, en su rol de asesor en materias administrativas y de gestión de personas se relaciona directamente con el Director y los Jefes de División de la Agencia.

Otro actor clave con el que se relaciona es con la Directiva de la Asociación de Funcionarios

## 5.4 RENTA

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 **\$4.605.000.-** 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 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.684.500.-	\$46.845.-	\$4.731.345.-	\$3.860.371.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.984.871.-	\$89.849.-	\$9.074.720.-	\$6.837.765.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.853.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.684.500.-	\$46.845.-	\$4.731.345.-	\$3.860.371.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.860.591.-	\$78.606.-	\$7.939.197.-	\$6.093.036.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.605.000.-</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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.
- 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 Supremo N° 2, de 5 de abril de 2016, 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.