

**DIRECTOR/A REGIONAL ZONA CENTRO SUR
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Bío Bío,
Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Director/a Regional de ProChile, zona Centro Sur, le corresponde dirigir la Oficina Regional de Bío Bío velando por el cumplimiento de los lineamientos, metas y objetivos institucionales fijados para su Dirección Regional, asumiendo responsabilidad por las coordinaciones internas a nivel de ProChile. A su vez, le corresponde promover y articular las coordinaciones funcionales de las oficinas regionales que componen su (Maule, Ñuble, Bio Bio y La Araucanía), con el objetivo de implementar los lineamientos institucionales.

Respecto a la Regional de Concepción:

1. Definir e implementar el plan de acción de la dirección regional, el cual deberá contribuir a la provisión en el territorio de los servicios estratégicos de la institución.
2. Apoyar al gobierno regional en materias afines a la internacionalización de la región y al posicionamiento de su oferta exportable en los mercados internacionales.
3. Ejecutar actividades de promoción y difusión de la región tanto en Chile como en el extranjero, entre las que está la organización de la participación de Chile en ferias y en eventos comerciales internacionales como, asimismo, colaborar en la promoción y difusión en el exterior del turismo y en la atracción de la inversión extranjera hacia Chile, en especial cuando los órganos de la Administración del Estado competentes en la materia lo soliciten.
4. Formular propuestas a los sectores público y privado regionales para la óptima participación en los mercados internacionales, utilización de los acuerdos internacionales y fomento de los flujos de comercio e inversión.
5. Proporcionar a los sectores público y privado regionales información de orden técnico en materia de su competencia y atender las solicitudes de información que se le formulen.
6. Generar y participar en redes institucionales de trabajo en que se coordinen esfuerzos públicos y privados para impulsar el proceso exportador de las empresas y la internacionalización de la región.

Respecto a la Zona Centro Sur:

7. Velar por el cumplimiento de los lineamientos estratégicos institucionales en la zona centro sur.
8. Promover la coordinación territorial para la implementación de los servicios y herramientas que la Institución pone a disposición del sector empresarial de manera de asegurar un mayor impacto.
9. Facilitar y articular las acciones de las oficinas regionales que comprenden su zona con la sede central y efectuar la planificación anual y las definiciones presupuestarias para la zona, entre otros aspectos.
10. Levantar, gestionar y coordinar actividades zonales de promoción internacional para oferta exportable en común entre las regiones; talleres y coaching conjuntos.
11. Generar en conjunto con el área de comunicaciones una estrategia comunicacional de las zonas para ese territorio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	12
Presupuesto que administra	\$225.235.239.-

**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
Regionales	
1. Acelerar el proceso de internacionalización de las PYMES exportadoras de la región ofreciendo las herramientas institucionales de apoyo y capacitación a los potenciales y reales exportadores de Chile.	1. Desarrollar un programa de apoyo para PYMES exportadoras de bienes y servicios.
2. Impulsar las exportaciones vinculadas fundamentalmente a servicios e industria 4.0, industrias creativas, así como alimentos con valor agregado en la región.	2. Desarrollar e implementar un plan de trabajo que potencie los sectores de servicios e industria 4.0, industrias creativas, así como alimentos con valor agregado.
3. Apoyar la internacionalización de innovación y emprendimientos de alto impacto, a través de la implementación de los instrumentos diseñados institucionalmente para este fin en la región.	3. Desarrollar un programa de apoyo para implementación y medición de impacto de instrumentos institucionales que faciliten la internacionalización de innovación.
4. Resguardar un ambiente de trabajo estimulante y desafiante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	4. Instalar prácticas organizacionales que faciliten la comunicación y retroalimentación, propiciando la implementación de iniciativas de gestión de personas.
5. Posicionar ProChile en la región.	5. Implementar un programa de posicionamiento de ProChile en la región y zona, de acuerdo a lineamientos institucionales.
Zonal	
6. Coordinar la implementación de los desafíos señalados entre los puntos 1 a 5, en conjunto con los directores regionales de su zona, estableciendo parámetros de cumplimiento y control.	6.- Generar un plan de coordinación y control que permita realizar un seguimiento de la implementación de los desafíos establecidos para las regiones, generando reportabilidad periódica que permita monitorear el cumplimiento de éstos.

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 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y asignación de estímulo ley 19.999. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.578.000.-** 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) **\$3.018.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.696.000.-

La asignación de estímulo establecida en la ley 19.999 puede alcanzar hasta un 15% mensual y se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 4 del DFL N° 2, 19 de marzo de 2019, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

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 comercial en el desarrollo y promoción a nivel internacional de la oferta exportable de bienes y servicios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará:

Poseer experiencia en uno o más sectores productivos de la región o de la zona.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de jefatura (coordinación de equipo/s).

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.

*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.

**2.4
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. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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 a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	647
Presupuesto Anual	\$28.154.594.000.- / USD \$24.587.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión Institucional: Ser el organismo público líder y de vanguardia que apoya la internacionalización de las empresas chilenas.

Misión Institucional: Contribuir al desarrollo del país, mediante la internacionalización de las empresas chilenas, la promoción de la imagen país, de la inversión extranjera y del turismo, a través de una red nacional e internacional de personas especializadas y comprometidas.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- Contribuir al crecimiento y diversificación de la oferta exportable.
- Desarrollar e implementar estrategias intensificando, de manera focalizada, las acciones de promoción para aquellos sectores que presentan oportunidades de negocios.
- Contar con equipos de trabajo altamente especializados en todos los ámbitos de la organización, especialmente en negocios y comercio internacional, Promoción, Imagen País e Inversiones.
- Fortalecer la institucionalidad de ProChile, a través de un modelo de gestión integrado, digital, eficiente y transparente, que responda a las actuales y futuras exigencias.
- Contribuir a la promoción de la imagen país, la inversión extranjera y el turismo.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1.- Generación y difusión de información de comercio exterior:

Desarrollo de acciones enfocadas al monitoreo, selección, organización y procesamiento del conocimiento de los mercados internacionales; análisis, desarrollo y difusión de estadísticas, tendencias, oportunidades y alertas de mercados, incluyendo información sobre acceso a mercados internacionales y barreras arancelarias y paraarancelarias (certificaciones, normativas y reglamentos), para las empresas exportadoras o con potencial exportador, con el objeto de facilitarles el acceso, permanencia y/o diversificación en las economías internacionales.

2.- Capacitación para el desarrollo de capacidades exportadoras:

Asesoría y capacitación, apoyadas por herramientas especializadas para desarrollar capacidades y competencias en gestión empresarial, orientadas a mejorar la capacidad exportadora de las empresas exportadoras o con potencial exportador. Las instancias de formación exportadora pueden darse en Chile, en el extranjero u online, se clasifican, entre otros, en: coaching exportador, talleres y seminarios.

3.- Acciones de promoción para la introducción, penetración y consolidación de mercados:

Implementación de acciones, diseñadas con un enfoque territorial y sectorial, destinadas a acercar la oferta con la demanda de productos y servicios chilenos, y aumentar así el número de empresas que exportan o diversificar los mercados o productos y servicios. Para lo anterior, se pone a disposición de las empresas y asociaciones gremiales un conjunto de acciones tales como: Ferias Internacionales, Misiones Comerciales, Ruedas de Negocios, Agendas de Negocios, Concursos públicos sectoriales y empresariales, Marcas Sectoriales, Programa E- commerce, entre otros; donde cada una tiene una modalidad de co-financiamiento y convocatoria abierta, según corresponda

Cobertura territorial:

Oficinas En las 16 regiones del país.

56 oficinas comerciales en el exterior.

Macrozona	Región	Sector Productivo o Servicio
Centro Sur	Maule	Agroalimentos: Fruta Fresca, Alimentos Saludables y Orgánicos, Gourmet, Cereales, Frutos Secos, Deshidratado, Vinos, Cervezas, Aguas, Semilla, Flores, Productos del Mar, Miel.
		Minería: Proveedores Mineros
		Industrias: Moda, Diseño Industrial, Forestal y Celulosa, Proveedor Acuícola y Pesquero, Proveedor Industria Metalmecánica, Cosmética Natural, Energía Renovable.
		Industrias Creativas: Narrativa Gráfica, Editorial, Comics, Música, Animación, Videojuegos, Artes Visuales, Artes Escénicas, Audiovisual
		Servicios: Edutech, Ehealth, Agrotech, Smart City, TICS, Servicios Profesionales Arquitectura, Ingeniería y Construcción
Centro Sur	Ñuble	Agroalimentos: arándanos, frambuesas, manzanas, cerezas, frutillas, moras, avena, espárragos, hongos, vinos, harina de trigo, rosa mosqueta, infusiones de té.
		Industrias: madera aserada, puertas y molduras, curtembres, fieltros, metalmecánica y productos reciclados.
		Industrias Creativas: comics, música, pintura y artesanía campestre.
		Servicios: riego agrícola, tecnologías de la información
Centro Sur	Bio Bio	Agroalimentos: Jurel, Salmón, Trucha, Jibias, Algas, Arándanos, Frambuesas, Maqui, Vinos.
		Minería: Proveedores de la Minería.
		Industria: Madera aserrada y/o cepillada, Tableros de madera, Madera contrachapada, Listones, Molduras y

		Perfiles de madera.
		Industrias creativas: Narrativa Grafica, Videojuegos y Servicios Editoriales.
		Servicios: TICs, Ingeniería.
Centro Sur	La Araucanía	Agro & Alimentos: Fruta Fresca (manzanas, cerezas), Berries (arándanos, maqui, frambuesas), Cereales y Leguminosas (Avena, Lupino); Alimentos Saludables, Funcionales, Orgánicos y Gourmet; Frutos Secos y Deshidratados; Vinos, Cervezas, Aguas, Semillas, Aceites, Flores, Miel y Plantas; Carne (Bovina), Agroelaborados.
		Industrias: Moda, Diseño Industrial, Cueros y Lanas, Industria Forestal Maderera, Industria Secundaria de la Madera, Aparatos de Calefacción Hogar, Construcciones Prefabricadas, Proveedores para la Agroindustria, Maquinaria Agrícola, Acuicultura (ovas), Cosmética Natural.
		Industrias Creativas: Audiovisual, Joyería con diseño de autor.
		Servicios: Servicios TIC (Edutech, Fintech, Agrotech, Smart City, Servicios Digitales Transversales); Servicios Profesionales (Arquitectura, Ingeniería y Construcción).

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios internos

Dirección General: Se coordinan los lineamientos establecidos por la Dirección General y su implementación en la región y en la zona, con especial énfasis en la planificación estratégica y productos desarrollados por ProChile.

Dirección Nacional: Corresponde coordinar las acciones con los sectores de Servicios e industrias, alimentos, industrias creativas y comercio electrónico.

Dirección Internacional: Corresponde coordinar las acciones con los mercados internacionales, con el objetivo de disponer a las oficinas regionales y zona con información adecuada para prospectar los mercados atingentes con la oferta exportable disponible.

Dirección de Desarrollo: Se coordinan acciones para establecer la planificación, monitoreo y control de los lineamientos y actividades implementadas por la Dirección Nacional.

Dirección de Marketing: Se coordinan las estrategias de promoción que deben implementarse a través de las oficinas regionales y zonas para promocionar la oferta exportable.

Dirección de Asuntos Jurídicos: Se coordinan los aspectos legales y reglamentarios que debe cumplir las oficinas regionales y zonas la implementación de sus lineamientos y actividades.

Dirección Administrativa: Se coordinan los aspectos administrativos que debe cumplir las direcciones regionales y zonas en la implementación de sus lineamientos y actividades.

Usuarios externos

Empresas regionales: se realiza la aplicación de los instrumentos institucionales para la promoción de oferta exportable de las regiones y zonas.

Corporaciones, Fundaciones y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs): Se debe coordinar acciones con organizaciones para la promoción de oferta exportable, gestionando acciones en conjunto entre el sector público y privado.

Gobierno Regional: Se coordinan acciones para la integración con programas y/o acciones gubernamentales que potencien el apoyo a empresas regionales.

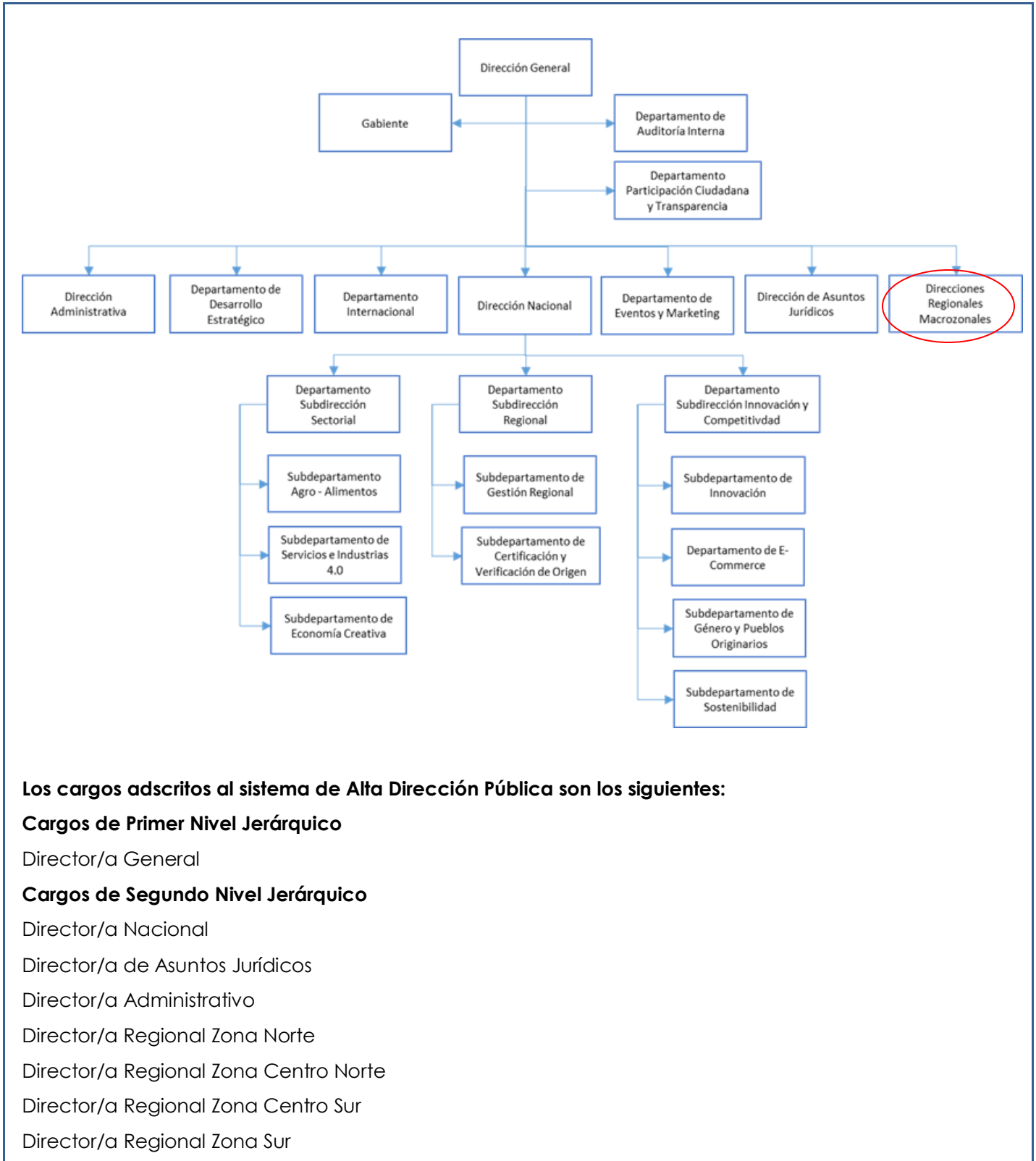
Municipios: Se coordinan acciones y/o asesorías a programas fomentados por los Municipios.

Cámaras Regionales de Comercio: Gestión de actividades en conjunto para la promoción de oferta exportable regional, de acuerdo a sectores que corresponda.

Organismos de fomento productivo: se realizan coordinaciones con Corfo, Sercotec, Centros de Desarrollo de Negocios, Corporación Regional de Turismo, Conadi, entre otros, con el objetivo de generar acciones en conjunto para la promoción de la oferta exportable.

Universidades e Institutos Técnicos: Se realizan actividades en conjunto de formación, capacitación y asesoría a empresas exportadoras o con potencial exportador.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Cargos de Primer Nivel Jerárquico

Director/a General

Cargos de Segundo Nivel Jerárquico

Director/a Nacional

Director/a de Asuntos Jurídicos

Director/a Administrativo

Director/a Regional Zona Norte

Director/a Regional Zona Centro Norte

Director/a Regional Zona Centro Sur

Director/a Regional Zona Sur

IV. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

4.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los

convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

4.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.