

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A**  
**AGENCIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE CHILE - AGCI**  
**MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**  
**PRIMER NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1**  
**MISIÓN DEL**  
**CARGO**

Al Director/a Ejecutivo/a de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile le corresponde liderar las actividades a través de las cuales la Agencia da cumplimiento a sus funciones de apoyo a los planes, programas, proyectos y actividades de desarrollo que impulse el Gobierno, mediante la captación, prestación y administración de recursos de cooperación para el desarrollo como también acordar y ejecutar cooperación internacional entre países de menor o igual nivel de desarrollo, en el marco de la política exterior de Chile, mediante recursos propios y/o sumando recursos de otro país en apoyo de un tercero para facilitar la integración y el mejoramiento de los niveles de vida de las personas.

**1.2**  
**REQUISITOS**

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

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-03-2017

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: Inciso final del Artículo Cuadragésimo 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 desarrollo y de política exterior del Gobierno, generando alianzas estratégicas bilaterales y multilaterales, que permitan materializar proyectos y acciones directas de cooperación hacia Chile, en áreas prioritarias y/o deficitarias del desarrollo nacional, en complementariedad a políticas, planes y programas definidos por el gobierno, así como hacia otros países de igual o menor desarrollo que el nuestro, con énfasis en Latinoamérica y Caribe, en el marco de la cooperación Sur- Sur y Triangular, en áreas de interés mutuo y donde Chile tenga reconocida experiencia.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Mantener la cooperación en áreas prioritarias y/o deficitarias del desarrollo del país, a través de la generación de nuevos acuerdos o asociaciones con fuentes bilaterales y multilaterales, o de la identificación e implementación de nuevas modalidades, mecanismos y/o instrumentos de cooperación, con miras a avanzar hacia un desarrollo inclusivo y sostenible.
2. Potenciar el Programa de Cooperación Técnica entre países en desarrollo de la región de América Latina y el Caribe, a través del fortalecimiento de la triangulación, la generación de modalidades y mecanismos innovativos de cooperación y la proyección de nuestra cooperación con otros países en proceso de desarrollo tanto en África como en Asia, como una forma de avanzar hacia un desarrollo compartido.
3. Avanzar en el posicionamiento de AGCI en el sistema nacional de cooperación internacional para el desarrollo, como articulador y gestor de la política de cooperación de Chile y contribuir a la conformación del sistema nacional de información de la cooperación chilena.
4. Mejorar la gestión institucional y avanzar hacia un modelo de gestión orientado a resultados, a través de la modernización de la estructura y perfeccionamiento de los procesos de trabajo, de manera de responder a los nuevos desafíos impuestos por los cambios en el contexto nacional e internacional y a mejorar la transparencia y la atención a usuarios y beneficiarios.

### 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

1. Potenciar la capacidad de Chile como país puente, fortalecer políticas, iniciativas y vínculos estratégicos a nivel global, regional y subregional- para materializar los objetivos de desarrollo económico y humano del país. Entre otros, privilegiar la captación de asistencia técnica internacional y/o formación para apoyar el desarrollo Educativo, Científico y Tecnológico de Chile.
2. Reforzar la política de cooperación para el desarrollo, elemento integral de la política exterior chilena, desplegando iniciativas y mecanismos de cooperación hacia Chile - bilateral y multilateral y de

cooperación sur-sur y triangular, con énfasis en Latinoamérica y Caribe, a objeto de contribuir al desarrollo nacional y al proceso de integración regional, respectivamente.

3. Articular y coordinar las acciones públicas y privadas que tienen incidencia sobre la política exterior, específicamente en el ámbito de la cooperación internacional.

### **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. Está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Relaciones Exteriores.

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.

Lidera la cooperación internacional para el desarrollo, coordinando la cooperación que el país entrega y articulando las oportunidades de cooperación hacia Chile.

La cooperación chilena se singulariza por la negociación y gestión de programas bilaterales basados en asistencia técnica, formación de capital humano y ejecución de cooperación triangular hacia países de menor o similar desarrollo relativo. Asimismo, por la negociación y gestión de cooperación técnica internacional para el apoyo a las áreas deficitarias del desarrollo.

### **2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio cuenta con una dotación de 94 funcionarios y a partir del año 2015 cuenta con una política y una estrategia de Cooperación para el Desarrollo. Lo anterior contempla la alineación de programas y proyectos que Chile recibe como los que entrega a terceros países.

La institución se encuentra alineada con la Dirección Nacional del Servicio Civil en el marco de la implementación del instructivo presidencial sobre nuevas prácticas laborales, como una forma de fortalecer la gestión de personas en el servicio.

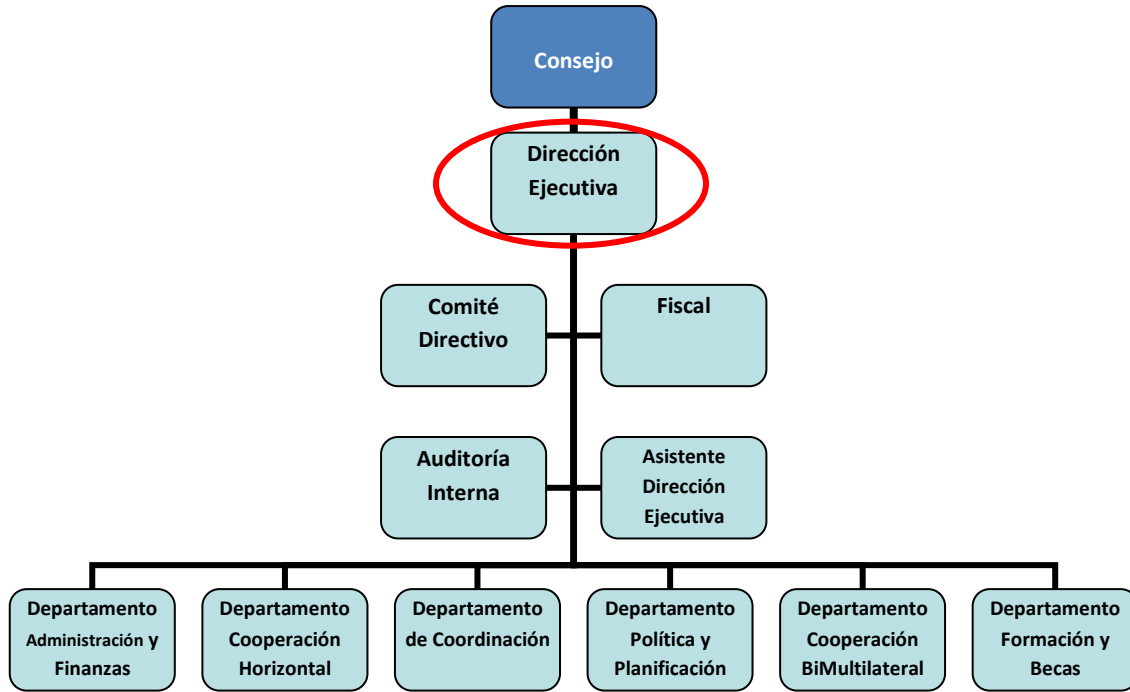
Los desafíos institucionales se centran en potenciar la Cooperación Sur-Sur y/o triangular con Centroamérica, CARICOM y Sudamérica, mantener una participación activa de la AGCI en los diversos organismos técnicos subregionales y birregionales, explorar la viabilidad de crear nuevos fondos mixtos para la Cooperación Sur - Sur, fortalecer la cooperación con la Unión Europea, 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.

En el contexto de la cooperación internacional para el desarrollo nacional, el principal desafío de AGCI para el 2017 es continuar con los esfuerzos para mitigar los efectos de una eventual “graduación” de nuestro país en el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE.

Dar continuidad al componente de formación de capital humano, proyectándose otorgar nuevas becas, para el conjunto de los distintos programas que gestiona y administra AGCI, además de las becas de continuidad de los actuales programas de pre y postgrado.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El Director/a de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Relaciones Exteriores.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>94</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>15</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>79</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>7</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	<b>M\$.7.824.753</b>
<b>Presupuesto de Inversión</b>	<b>M\$ 96.305</b>

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Agencia de Cooperación Internacional de Chile es un servicio que no tiene presencia regional.

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

1. Director Ejecutivo
2. Fiscal

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Ejecutivo/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer los criterios y políticas generales referidos a la cooperación internacional para el desarrollo y en particular, los criterios específicos que deberán considerarse en los acuerdos y convenios de cooperación de carácter multilateral o bilateral, en cumplimiento de la política establecida por el Gobierno sobre la materia.
2. Asesorar a las autoridades de la Cancillería en materias propias de cooperación, actuando en calidad de aliado estratégico de la política exterior impulsada por el Gobierno de Chile.
3. Dirigir técnica y administrativamente la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, sujetándose, en lo que corresponda, a los acuerdos e instrucciones que al efecto adopte el Consejo de AGCI.
4. Someter al Consejo el proyecto de presupuesto anual de la Agencia, ejecutar el que en definitiva se apruebe y proponer las modificaciones que se requieran durante su ejecución.
5. Proponer al Consejo de AGCI el programa anual de acción de la Agencia y, una vez aprobado, proceder a su ejecución.
6. Mantener una permanente coordinación con las Secretarías de Estado y servicios públicos.
7. Representar judicial y extrajudicialmente a la Agencia.
8. Dictar los actos administrativos y ejercer las facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer el programa de cooperación Sur Sur con terceros países de la región de América Latina y el Caribe, en materia de asistencia técnica y formación de recursos humanos.</p>	<p><b>1.1</b> Generando iniciativas de cooperación técnica, tales como un nuevo programa de cooperación Sur Sur con países limítrofes, contribuyendo al fortalecimiento la integración regional.</p> <p><b>1.2</b> Fortaleciendo vínculos y generando espacios de intercambio profesional en el programa de becas para profesionales de América Latina y El Caribe.</p> <p><b>1.3</b> Actualizando con temáticas atinentes la oferta de cooperación para el desarrollo con Centroamérica y El Caribe.</p>

<p><b>2.</b> Ampliar las oportunidades de cooperación en áreas estratégicas para el desarrollo del país.</p>	<p><b>2.1</b> Promoviendo nuevos acuerdos y/o asociaciones o vínculos mediante el fortalecimiento de las relaciones de cooperación hacia Chile con fuentes bilaterales y multilaterales para apoyar el desarrollo nacional en áreas deficitarias tales como ciencia y tecnología, medio ambiente, energía, entre otras.</p> <p><b>2.2</b> Ampliando las modalidades, mecanismos y/o instrumentos de cooperación, con el objeto de contribuir al cumplimiento de los objetivos de desarrollo del Gobierno.</p> <p><b>2.3</b> Fortaleciendo las relaciones con la Unión Europea incluyendo la asociación para el desarrollo conjunto de programas y proyectos en terceros países.</p>
<p><b>3.</b> Mejorar la gestión institucional.</p>	<p><b>3.1</b> Identificando un nuevo diseño organizacional, mejorando la gestión de personas y la comunicación interna, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos institucionales.</p>



## IV CONDICIONES PARA EL CARGO

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

#### 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 <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></p> <p>Capacidad para detectar y comprender el escenario global de la cooperación para el desarrollo y proyectar sus efectos de manera coherente a la misión y estrategia de la Agencia de Cooperación Internacional, en el marco de los objetivos de la política exterior de Chile y su inserción regional, así como de las responsabilidades propias del Servicio a nivel internacional y nacional.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en relaciones internacionales y/o en cooperación internacional para cumplir con las necesidades específicas del cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en relaciones internacionales con América Latina y El Caribe.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas, y en las materias relacionadas con el cargo.</p>	<p><b>25%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Contar con capacidad y experiencia de negociación que le permitan gestionar una organización de complejidad y envergadura equivalente al Servicio a su cargo, que posee un fuerte componente en materia de negociaciones y acuerdos de cooperación a nivel internacional y nacional.</p> <p>Capacidad para generar planes concretos de trabajo orientados a fortalecer el servicio a su cargo con el fin de mejorar la ejecución de los acuerdos de cooperación en torno a programas y proyectos de desarrollo.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b></p> <p>Ser capaz de relacionarse y coordinarse efectiva y proactivamente con el entorno institucional público, privado y académico del servicio a su cargo, a nivel nacional y regional, y de manera especial, a nivel internacional, con los distintos países que reciben cooperación Sur-Sur, con los países y organismos que otorgan cooperación, con la finalidad de generar espacios de entendimiento y colaboración que fortalezcan el quehacer institucional para el logro de los resultados esperados.</p> <p>Poseer habilidad compatible con los requerimientos del cargo para manejarse con el medio específico con que le corresponde interactuar y con los medios de comunicación, transmitiendo conceptos, contenidos e ideas claras en los diversos escenarios en que representa a la institución respecto de los objetivos y metas que espera desarrollar.</p>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para administrar situaciones de trabajo bajo presión, contingencias, imprevistos, dificultades y dar contención y soluciones estratégicas y oportunas en el amplio contexto de los actores involucrados, la institucionalidad pública y al interior del servicio.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Habilidades para el trabajo en equipo, capacidad de diálogo, persuasión, flexibilidad, empatía, compatible con las necesidades del servicio a su cargo y con la coyuntura que éste enfrenta al interactuar con actores nacionales e internacionales</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A7.INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b></p> <p>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>

## V CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	101
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$7.921.078

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El Director/a de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El equipo de trabajo del Director (a) de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile está compuesto por: el Fiscal; los Jefes de los Departamentos de Coordinación; de Administración y Finanzas que cuenta con los Encargados de las Unidades de Contabilidad y Presupuesto, Personas, Adquisiciones e Informática; de Formación y Becas; de Cooperación Bilateral y Multilateral; de Cooperación Horizontal y de Política y Planificación; además de la Unidad de Auditoría Interna.

La Dirección Ejecutiva cuenta con un Asistente de Dirección.

AGCI cuenta en total con 101 personas que realizan las funciones propias de cada departamento, de las cuales 20 cumplen funciones administrativas.

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

Los principales clientes internos son:

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

Los clientes externos del Director/a Ejecutivo son:

- Gobierno de Chile, ministerios, servicios públicos, gobiernos regionales, universidades, sociedad civil y municipalidades con el objeto de ejecutar programas, proyectos, actividades de cooperación hacia otros países o para recibir cooperación en áreas prioritarias para el desarrollo nacional.
- Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) a fin de coordinar e insertar las acciones de cooperación en los objetivos de la política exterior toda vez que es un componente esencial de la misma.
- Gobiernos e Instituciones de Latinoamérica y El Caribe, CARICOM y países de otras regiones beneficiarios de la cooperación chilena con los que se negocian y acuerdan temas, proyectos de cooperación.
- Organismos, Agencias y Fuentes de cooperación internacional con las que se negocian y acuerdan áreas y proyectos de cooperación bilateral para Chile y de cooperación triangular con terceros países.

Actores claves:

- Asociación de Funcionarios de AGCI, que cuenta con 68 asociados.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **61%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.952.000.-** 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 61%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.271.517.-	\$1.995.625.-	\$5.267.142.-	\$4.293.259.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.090.035.-	\$3.104.921.-	\$8.194.956.-	\$6.315.851.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.967.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.256.593.-	\$1.986.522.-	\$5.243.115.-	\$4.276.537.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.075.112.-	\$3.095.818.-	\$8.170.930.-	\$6.302.444.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.952.000.-</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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 5.5 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, deberán 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.

## 5.6 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.