

**DIRECTOR/A NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES – PROCHILE
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
II NIVEL JERÁRQUICO**

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a la Director/a Nacional de ProChile le corresponde liderar la conducción, monitoreo y evaluación a nivel sectorial y regional, de estrategias de promoción de exportaciones de bienes y servicios, así como velar por la implementación de los programas institucionales que apoyen el desarrollo del sector exportador nacional, en áreas de servicios integrados en el país y la promoción internacional. Asimismo, es responsable del proceso de certificación de origen y de generar e implementar alianzas estratégicas con agencias de gobiernos e instancias privadas en apoyo al sector exportador. Además debe coordinar las acciones que apoyen a la agenda de género de la Dirección General de Promoción de Exportaciones e iniciativas que fomenten la innovación empresarial.

1.2 REQUISITOS LEGALES

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 reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia comercial en el desarrollo y promoción a nivel internacional de la oferta exportable de bienes y servicios.

Adicionalmente se valorará:

- Poseer conocimiento sobre los distintos sectores productivos del país y sus territorios.

Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas.

Adicionalmente se valorará poseer dominio oral de idioma inglés en un nivel intermedio.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-11-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

*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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	159
Presupuesto que administra	\$6.000.000.000.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

1. Liderar el desarrollo e implementación de programas para la promoción de exportaciones de bienes y servicios a través de los centros exportadores regionales, con el fin de ofrecer las herramientas institucionales de apoyo y capacitación a los potenciales y reales exportadores de Chile.
2. Controlar y monitorear la información de la oferta y oferentes de los distintos sectores exportadores.
3. Gestionar alianzas estratégicas con los gremios exportadores y otras instituciones de interés a lo largo del país para la correcta difusión de las oportunidades en los mercados de destino, como la generación conjunta de estrategias sectoriales, actividades de promoción y fomento a la exportación.
4. Generar planes para desarrollar las capacidades exportadoras en la PYME nacional con capacidad exportadora, así como gestionar la certificación de origen.
5. Planificar y controlar la ejecución presupuestaria de las áreas a cargo y todas las unidades dependientes de la Dirección Nacional.
6. Coordinar acciones para la implementación de la agenda de género de ProChile.
7. Establecer y ejecutar planes de atención regional para dar cumplimiento a los objetivos de cobertura establecidos por la Dirección General.
- 8.- Generar acciones para fomentar la innovación en el sector empresarial con potencial exportador.
- 8.- Subrogar al/a la Director/a General de ProChile.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

La Dirección Nacional cuenta con las siguientes unidades:

1. Departamento de Coordinación de Procesos: Encargado de la coordinación y facilitación de los procesos internos, apoyando en la planificación, monitoreo y evaluación de la ejecución del presupuesto de la Dirección; y de efectuar el seguimiento de las metas de desarrollo colectivo así como otros compromisos de la Dirección.

2. Departamento Agro & Alimentos: Encargado de diseñar e implementar estrategias de promoción de exportaciones del área agropecuaria, alimentos

procesados y productos del mar, en base a los lineamientos institucionales.

3. Departamento de Servicios e Industrias 4.0: Encargado de diseñar e implementar estrategias para la promoción de exportaciones del área de industrias y servicios, en base a los lineamientos institucionales.

4. Departamento de Ecommerce: Encargado de diseñar e implementar una estrategia de comercio electrónico exportador, que contribuya a la gestión comercial de las empresas de bienes y servicios, especialmente en los ámbitos de formación y promoción.

5. Departamento de Servicios Integrados para la Exportación: Encargado de apoyar y velar por el desarrollo de capacidades exportadoras de las empresas nacionales, tanto con potencial exportador como exportadoras. En este sentido, debe diseñar e implementar programas institucionales que permitan mejorar la competitividad de las exportaciones nacionales, generar información estratégica como apoyo a la gestión exportadora. Además, gestionará, coordinará y dará seguimiento al cumplimiento de los distintos convenios y alianzas estratégicas del Servicio.

De este Departamento dependen los siguientes Subdepartamentos, cuyas funciones se indican en cada caso:

- a) **Subdepartamento de Certificación y Verificación de Origen:** Encargado de coordinar y controlar el proceso de certificación de origen con todas las oficinas certificadoras, Direcciones Regionales de ProChile y entidades pre-certificadoras, además de efectuar la supervisión de los contratos vigentes a fin de resguardar su correcto cumplimiento; efectuar la verificación de origen de los productos que se exportan a la comunidad europea, EFTA y China. Asimismo, deberá controlar el proceso de verificación de origen que solicitan las aduanas de importación en el marco de otros acuerdos donde se ha delegado o encomendado las funciones de certificación de origen tales como: MERCOSUR, ALADI, Japón e India. Además le corresponderá llevar una estrecha coordinación con la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales en materia de certificación de origen.
- b) **Subdepartamento de Formación y Capacitación Exportadora:** Encargado de diseñar e implementar programas de formación y capacitación exportadora. Además implementará los compromisos de los distintos acuerdos y alianzas en beneficio del sector empresarial.

6. Departamento de Desarrollo Regional: Encargado de la implementación de los lineamientos estratégicos institucionales para la coordinación y ejecución de estrategias de promoción de exportaciones a nivel regional; y, de coordinar a las direcciones regionales. De este Departamento dependen las 16 Oficinas Regionales.

7. Departamento de Economía Creativa y Desarrollo de Comercio: Encargado de diseñar e implementar estrategias para la promoción de exportaciones de las industrias creativas y las áreas relacionadas con su internacionalización como son los derechos de propiedad intelectual e industrial, entre otros, así como la

profundización de las alianzas estratégicas institucionales.

De este Departamento dependen los siguientes Subdepartamentos, cuyas funciones se indican en cada caso:

- a) **Subdepartamento de Industrias Creativas:** Encargado de diseñar e implementar estrategias de promoción de exportaciones del área industrias creativas, considerando los lineamientos institucionales.
- b) **Subdepartamento de Desarrollo del Comercio:** Encargado de generar y velar por la implementación de alianzas estratégicas con agencias de gobiernos e instancias privadas que vayan en apoyo del sector exportador nacional.

8. Departamento de Coordinación General: Encargado de apoyar y velar por la adecuada gestión de las labores de competencia de la Dirección Nacional, a nivel sectorial y regional, además de coordinar la labor de las distintas unidades dependientes a la Dirección Nacional.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes internos

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

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

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

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

Dirección de Asuntos Jurídicos: Se coordinan los aspectos legales y reglamentarios que debe cumplir la Dirección Nacional en la implementación de sus lineamientos y actividades.

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

Clientes externos

Ministerios y organismos vinculados al comercio exterior: Se debe coordinar el trabajo intersectorial para el fomento productivo y acciones de comercio exterior, principalmente para PYMES.

Embajadas y Oficinas comerciales de Chile en el mundo: Se coordinan acciones para prospección de mercados y aplicación de instrumentos institucionales, como giras de empresarios/as, ferias comerciales, etc.

Cámaras de comercio binacionales en Chile: Se generan acciones de coordinación para actividades de exportación con los países que correspondan a la Cámara respectiva.

Fundación Imagen de Chile: se coordinan acciones de promoción con marca Chile de empresas chilenas en el exterior.

Embajadas y Oficinas Comerciales acreditadas en Chile: Se coordinan acciones conjuntas para la exportación de bienes y servicios de Chile a los países de destino.

Asociaciones y Gremios Nacionales: Se planifican y coordinan actividades sectoriales y su proyección en las exportaciones, generando las acciones institucionales pertinentes.

Empresas Chilenas: se realiza la aplicación de los instrumentos institucionales para la promoción de oferta exportable.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Acelerar el proceso de internacionalización de las empresas regionales y del territorio, ofreciendo herramientas institucionales de apoyo y capacitación a los potenciales y reales exportadores de Chile.	1.1 Desarrollar un programa para la promoción de exportaciones de bienes y servicios para las Pymes exportadoras a través de las direcciones regionales.
2. Impulsar las exportaciones vinculadas fundamentalmente a servicios e industria 4.0, industrias creativas, así como alimentos con valor agregado.	2.1 Desarrollar e implementar un plan que potencie estos sectores, con principal foco e integración en regiones.
3. Apoyar la internacionalización de innovación y emprendimientos de alto impacto.	3.1 Implementar instrumentos institucionales que faciliten la internacionalización de la innovación y emprendimientos de alto impacto. 3.2 Implementar metodologías de seguimiento a estos instrumentos.
4. Mejorar la experiencia del usuario en su proceso de exportación.	4.1 Implementar un plan de transformación digital de las herramientas de apoyo del proceso de exportación centrado en el usuario.
5. Desarrollar equipos de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo estimulante y desafiante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	5.1 Instalar prácticas organizacionales que faciliten la comunicación y retroalimentación, propiciando la implementación de iniciativas de gestión de personas.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

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, movilizándolo 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	647
Dotación de Planta	71
Dotación a Contrata	369
Personal a Honorarios	207
Presupuesto Anual	\$28.154.594.000

4.2 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.

**4.3
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Región y Pymes:

Desarrollar un fuerte trabajo en terreno para la detección de la oferta exportable de bienes y servicios, con valor agregado e innovadora, que permita acelerar el proceso de internacionalización de las empresas regionales y del territorio, transformando a ProChile en un actor relevante en el ecosistema regional. Para ello, se deberá priorizar el trabajo con empresas exportadoras de bienes y servicios, con foco en la Pyme Exportadora – PYMEX; para este segmento, implementaremos un programa de apoyo a la medida de sus requerimientos.

Aumento y diversificación de las exportaciones:

Se dará énfasis a herramientas de promoción que permitan cierre de negocios para el sector exportador, tales como, ferias internacionales, ruedas de negocios, planes sectoriales, Chile B2B, entre otros, generándose con ello aumento y diversificación de productos y mercados. En términos de nuevos mercados, se abordará con prioridad India y Medio Oriente. Adicionalmente, se desarrollará un conjunto de alianzas estratégicas con facilitadores del comercio exterior para beneficio de los clientes de ProChile.

Mayor valor agregado:

Potenciar nuevos sectores exportadores vinculados fundamentalmente a Servicios e Industria 4.0 (proveedores), Industrias Creativas, así como, Alimentos con valor agregado.

Innovación y Emprendimiento:

Apoyar la internacionalización de emprendimientos de alto impacto mediante un portafolio de servicios de softlanding por parte de nuestra red de Oficinas Comerciales y potenciar a Chile como hub regional de innovación y emprendimiento. Además, se han diseñado dos herramientas: "ProChile Innovation Summit" para generar posicionamiento de Chile en el exterior en estas materias y redes de contacto para los emprendedores; y GoGlobal, programa desarrollado en conjunto con CORFO.

ProChile Digital:

En el marco de la transformación digital del Estado, se implementará un conjunto de iniciativas, que basadas en el uso de la tecnología, mejoren los servicios al cliente, así como, los procedimientos internos. Tales iniciativas son: Rediseño de la experiencia de usuario; Sistema de Gestión de Clientes; Cero Papel; Plataforma Interactiva Ruedas de Negocios; Gestión del Cambio para la adopción de nuevas tecnologías.

Imagen Chile:

Se potenciará un trabajo colaborativo con la Fundación Imagen de Chile que permita generar sinergias y hacer más eficiente el uso de los recursos.

Respecto del apoyo a la promoción del sector de turismo, ProChile colabora con los organismos nacionales encargados del sector, Subsecretaría de Turismo y Sernatur a nivel nacional y regional. Esta colaboración está dada fundamentalmente en apoyar la organización de acciones en el exterior mediante la red de Oficinas Comerciales.

En el ámbito de la atracción de inversión extranjera, ProChile apoya la gestión del organismo nacional encargado de estas materias, InvestChile, mediante la contratación de Agregados de Inversión y la realización de actividades de promoción en mercados priorizados. Lo anterior, se materializa mediante un convenio de transferencia de recursos desde InvestChile a ProChile.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Cargos de Primer Nivel Jerárquico

Director/a General

Cargos de Segundo Nivel Jerárquico

Director/a Nacional

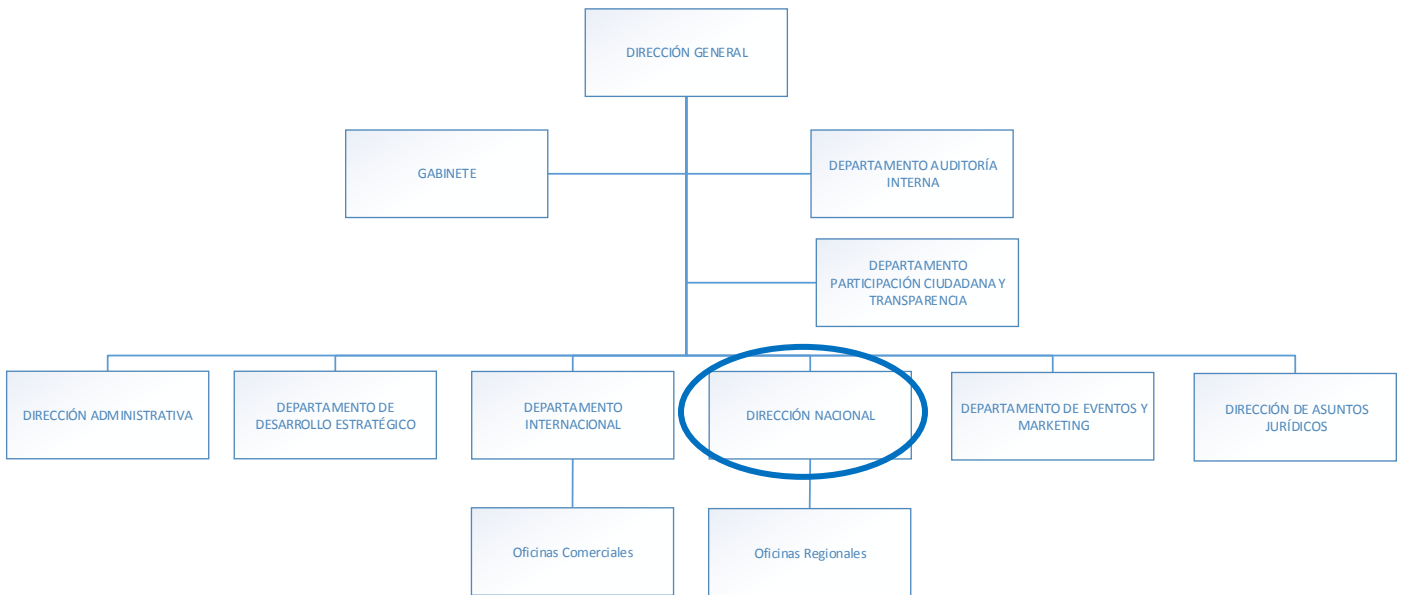
Director/a de Asuntos Jurídicos

Director/a Administrativo

Director/a Macrozonal Región Metropolitana
Director/a Macrozonal Región de Antofagasta
Director/a Macrozonal Región de Bio Bio
Director/a Macrozonal Región de Los Lagos

5. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada *referencial asciende a \$4.626.000-* 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 55%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.220.146.-	\$1.771.080.-	\$4.991.226.-	\$4.069.264.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.705.971.-	\$3.138.284.-	\$8.844.255.-	\$6.750.972.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.963.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.123.856.-	\$1.718.121.-	\$4.841.977.-	\$3.962.592.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.959.793.-	\$2.727.886.-	\$7.687.679.-	\$5.951.585.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.626.000

*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).

La asignación de estímulo establecido en la ley 19.999 puede alcanzar hasta un 15% mensual.

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.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 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.

7.2 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.