

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL CARGO**

El/la Subdirector o subdirectora tiene como objetivo principal contribuir a la excelencia en el desempeño de la función pública, la modernización del Estado y a la mejora de los servicios públicos, mediante la implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de personas que promuevan la transparencia, la participación ciudadana y la equidad de género. El Subdirector/a tiene la responsabilidad de realizar acciones, herramientas y normativas tendientes a impulsar en las funcionarias y funcionarios públicos del Estado una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad y el compromiso con el servicio público que contribuya a la recuperación de la confianza ciudadana en las instituciones.

1. Liderar la elaboración de las políticas, estrategias y herramientas de gestión de personas con enfoque de género para la administración central del Estado, con especial énfasis en la recuperación de la confianza ciudadana, la modernización del Estado y la inclusión laboral de mujeres y otros grupos subrepresentados.
2. Liderar la asesoría a autoridades, jefes de servicios, ministerios y servicios públicos en materias relacionadas con la gestión y desarrollo de personas, brindando orientación y recomendaciones para mejorar la eficiencia, equidad y transparencia en la gestión del talento en el Estado.
3. Asesorar a los servicios públicos y a la Subdirección de Alta Dirección Pública en la elaboración, suscripción, seguimiento y evaluación de los convenios de desempeño de los Directivos Públicos, alinéandolos con las normas de aplicación general y de gestión de personas.
4. Liderar el diseño, difusión y administración de programas que promuevan la implementación de buenas prácticas de gestión y desarrollo de personas en el Estado, asegurando la inclusión laboral de grupos subrepresentados y el alcance territorial de las medidas.
5. Disponer de la información de gestión y desarrollo de personas del Estado, para contar con una visión integral y actualizada del empleo público, en los diversos SSPP, especialmente lo relativo al cumplimiento de las Normas de Aplicación General.
6. Contribuir en la generación de políticas y prácticas de desarrollo de directivas y directivos públicos (pertenecientes o no al Sistema de Alta Dirección Pública), integrando la gestión de personas en las políticas del sector público, fomentando su crecimiento profesional y su capacidad de liderazgo.
7. Liderar el diseño y desarrollo de experiencias, herramientas y programas que lleven a orientar el comportamiento del funcionario hacia una mayor motivación por su quehacer, con empatía hacia las necesidades que la ciudadanía demanda del Estado.
8. Ser un referente técnico en materia de empleo público y relaciones laborales para los distintos actores relacionados con el Sector Público, particularmente liderando desde la gestión y desarrollo de personas la Mesa del Sector Público.
9. Gestionar las personas a cargo, de acuerdo a las políticas y lineamientos institucionales, contribuyendo a su desarrollo y a la generación de climas laborales

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-12-2023

respetuosos y de colaboración.

10. Dirigir y supervisar la gestión de los recursos financieros y tecnológicos a su cargo, asegurando el cumplimiento de las metas de gestión del área, a través de la ejecución y mejora continua de los procesos y productos a cargo, orientados a satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos.
11. Colaborar con el Director/a Nacional del Servicio Civil en todas las directrices que señala la ley en el ámbito de la gestión y desarrollo de las personas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	26
Presupuesto que administra	\$ 2.232.827.000

*Presupuesto asociado a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas. El presupuesto lo administra el Director/a Nacional

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

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
<p>1. Generar información, acompañamiento y experiencias de nuevos modelos como economía del comportamiento entre otros, para mejorar la función pública y el cumplimiento de las Normas de Aplicación General (NAG) con foco en la recuperación de la confianza ciudadana.</p>	<p>1.1 Mejorar las Normas de Aplicación General (NAG) y la gestión y desarrollo de personas en general a partir de:</p> <p>Visualización de información útil, amigable, pertinente y precisa hacia la ciudadanía del cumplimiento de las NAGs, denuncias de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, resultados de los procesos de reclutamiento y selección de personas en el Estado, entre otras materias, que permitan mejorar la gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas.</p> <p>La consolidación del modelo de consultoría que permita acompañar de manera focalizada a las instituciones que más lo requieran, a través de la implementación de estrategias diferenciadas de intervención y gestión de resultados.</p> <p>Desarrollo de un sistema de reconocimiento a la función pública que complemente al Premio Anual de Excelencia Institucional y al concurso Funciona!</p> <p>Experiencias de intervención con funcionarias y funcionarios públicos que integren las ciencias del comportamiento para mejorar las prácticas de la función pública con foco hacia la recuperación de la confianza ciudadana.</p>

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>2. Impulsar los cambios que requiere la modernización del Estado y la Planificación Estratégica del Servicio Civil desde el ámbito de la gestión y desarrollo de personas a través de la ejecución de los distintos proyectos y compromisos que tiene la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	<p>2.1 Garantizar el cumplimiento de los compromisos emanados de los proyectos de Modernización del Estado a cargo del Servicio Civil.</p> <p>2.2 Desarrollar los proyectos estratégicos del Servicio Civil coordinados en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>
<p>3. Aumentar la participación laboral de mujeres y otros grupos subrepresentados en los distintos niveles, sectores y estamentos del empleo público para tener mayor diversidad de postulantes y funcionarios/as en el Estado.</p>	<p>3.1 Desarrollar políticas y programas de atracción y retención de talento que fomenten la participación laboral de mujeres, jóvenes y grupos subrepresentados en los distintos niveles, sectores y estamentos del sector público.</p> <p>3.2 Impulsar la modernización de los portales de postulación a cargos en el Estado, garantizando su accesibilidad, transparencia y facilidad de uso.</p> <p>3.3 Implementar medidas para eliminar barreras y sesgos en los procesos de selección y promoción de personal.</p>
<p>4. Posicionar a Campus como un referente en materia de formación y capacitación a funcionarias y funcionarios públicos.</p>	<p>4.1 Continuar con la implementación del Programa de Formación en Equidad de Género y Diversidades (PREVENIR) para la capacitación de funcionarios/as públicos.</p> <p>4.2 Disponer de una parrilla de cursos pertinente e innovadora para que Campus se consolide como un referente para la capacitación de funcionarios/as públicos, considerando una malla de cursos general para distintos perfiles, así como mallas temáticas que puedan ser abordadas a través de convenios, llamados a privados entre otras figuras.</p> <p>4.3 Potenciar una red de colaboración entre distintas instituciones y países para la formación en temáticas de género, derechos humanos, tecnología y otras temáticas acordes para la Modernización del Estado.</p>

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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **47%**. Incluye las asignaciones de modernización e incentivo artículo 12° ley 19.041. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.884.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización e incentivo artículo 12° ley 19.041 y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización e incentivo artículo 12° ley 19.041, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización e incentivo artículo 12° ley 19.041 (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.870.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización e incentivo artículo 12° ley 19.041 (marzo/abril, junio, septiembre y diciembre) **\$10.913.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ²

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

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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

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.

Se requiere contar con 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia, jefatura o coordinación de equipos en sistemas de gestión y desarrollo de personas, innovación, modernización del estado y/o atracción de talento, y/o en el diseño e implementación de políticas, programas o procedimientos en materias de gestión de personas, innovación, modernización del estado y/o atracción de talento en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener formación de postgrado y/o experiencia en alguno de los siguientes ámbitos**:

- Género, diversidad y/o inclusión.
- Sistemas o plataformas de gestión de personas.
- Análisis de datos y/o estudios prospectivo de empleo público.
- Neurociencia y/o economía del comportamiento.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

² 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

2.3 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.

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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	160
Presupuesto Anual	\$ 12.690.288.000

*Año 2024

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Nuestro propósito es recuperar la confianza ciudadana en las instituciones del Estado y sus personas.

Nuestra misión es fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de funcionarias/os y directivas/os idóneas, motivadas, empáticas, diversas, íntegras e innovadoras.

Los Objetivos Estratégicos que buscamos alcanzar son:

1. Promover la excelencia y diversidad en la gestión y desarrollo de personas en el Estado, aumentando la participación de mujeres y otros grupos subrepresentados de la población (Más Mujeres).
2. Mejorar la calidad, participación, transparencia y satisfacción en los servicios que ofrece nuestra institución a la ciudadanía (Más Postulantes).
3. Colaborar en las transformaciones institucionales para fomentar la excelencia, motivación, empatía, integridad, innovación y descentralización en la entrega de servicios a la ciudadanía (Mejor Estado).

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas alimenta estos tres objetivos con los distintos programas, acciones y proyectos que realiza como el Premio Anual de Excelencia Institucional, concurso Funciona!, Portales de Empleos Públicos y Prácticas para Chile, Campus Servicio Civil, Consultorías de Gestión y Desarrollo de Personas, así como en los proyectos e iniciativas en las que está relacionada: Calidad 2.0; Agenda de Género, Diversidad e Inclusión; Atracción, Desarrollo y Retención de Talento; Gobierno Abierto; Empatía Funcionaria y Directiva; Teletrabajo; Nueva Agenda Territorial.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

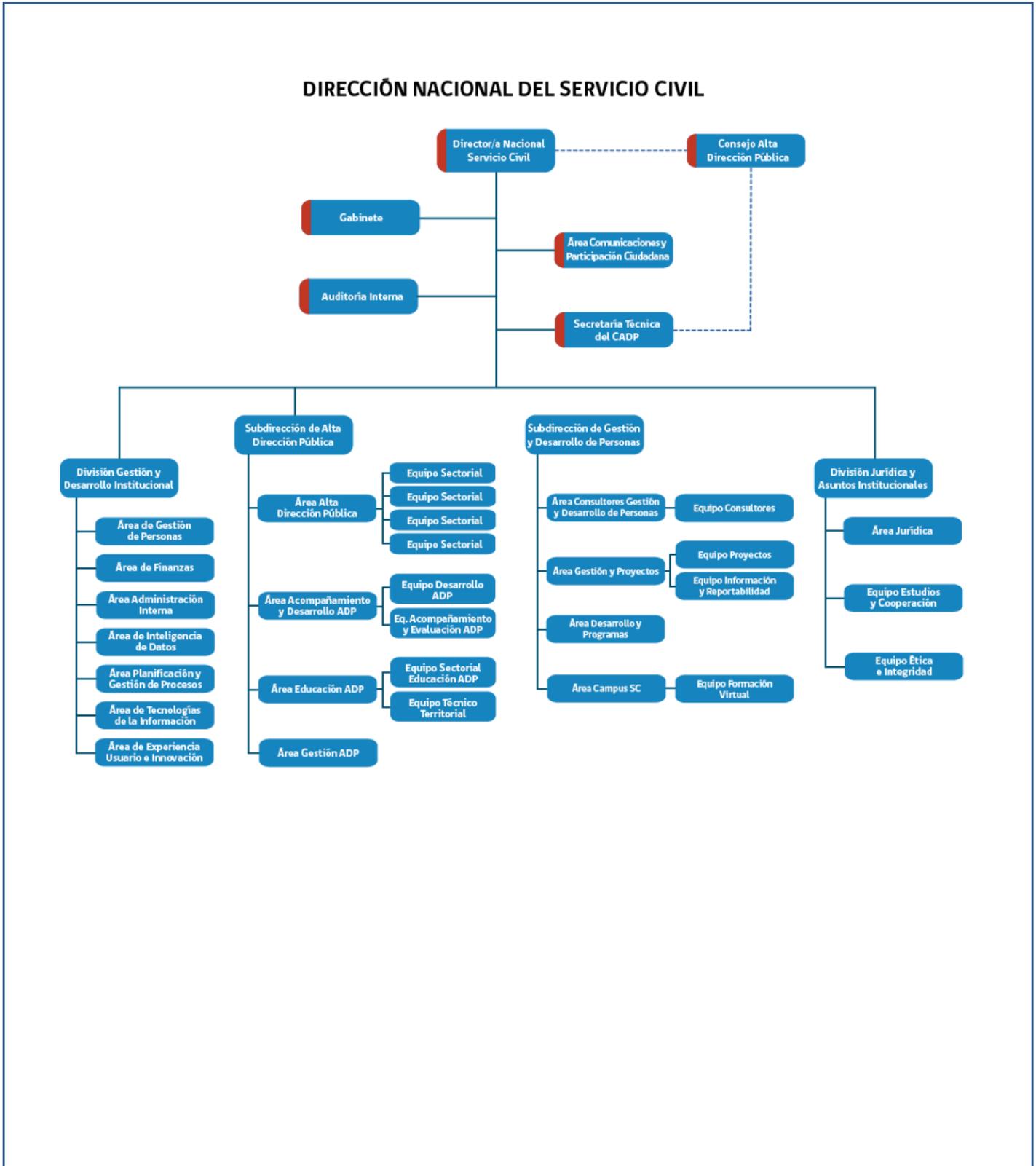
Clientes Internos

- Director/a Nacional del Servicio Civil
- Gabinete
- Consejo de Alta Dirección Pública
- Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública
- Subdirección de Alta Dirección Pública
- División Jurídica y Asuntos Institucionales
- División de Gestión y Desarrollo Institucional
- Asociación de funcionarios AFUSEC

Clientes Externos

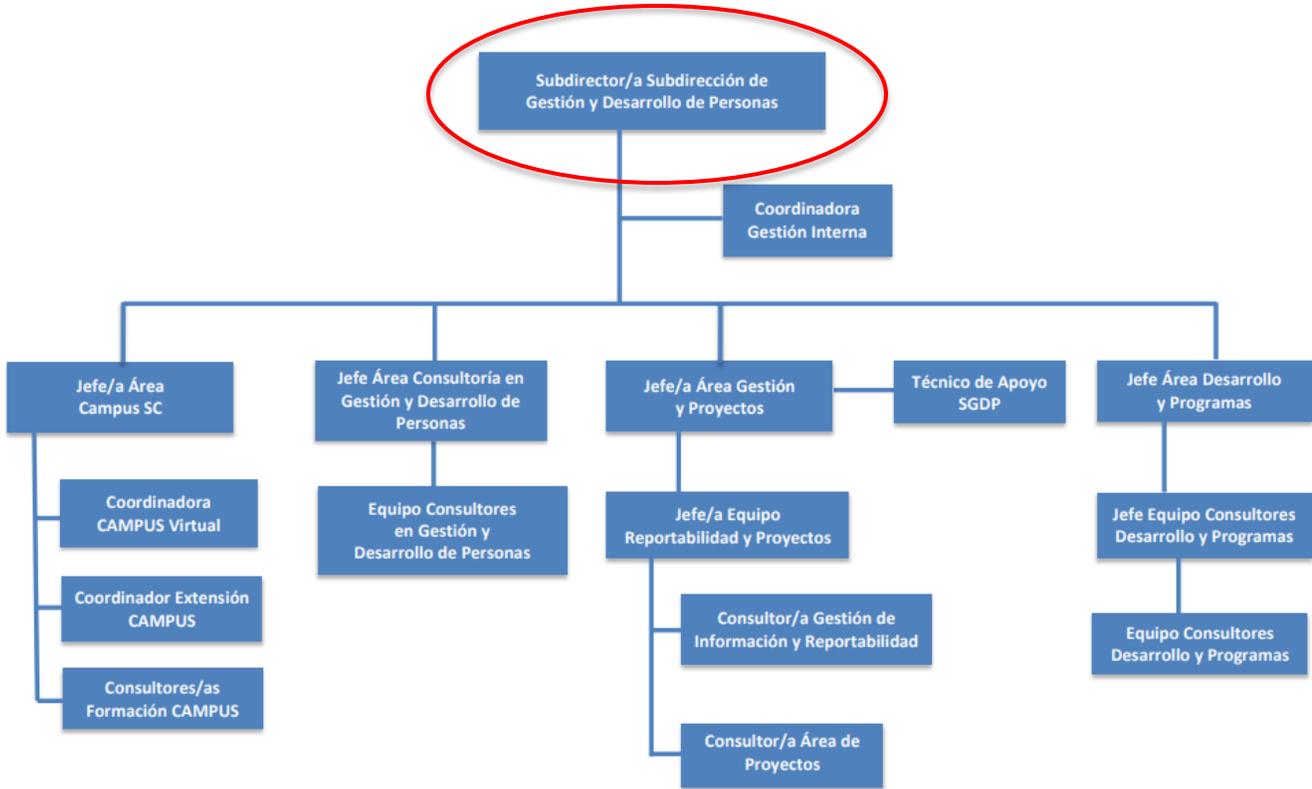
- Subsecretarios/as
- Jefaturas de Servicios
- Altos/as Directivos/as Públicos u otros Directivos/as fuera del SADP
- Jefaturas y responsables de Gestión de Personas u otras áreas relevantes para una mejor función pública
- Comité de Modernización del Estado, Ministerio de Hacienda
- Asesores de autoridades (jefaturas de gabinete)
- Organismos internacionales
- Grupos de interés ciudadano (Universidades y otras audiencias informadas).

3.4 ORGANIGRAMA



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Julio 2023



Listado de cargos adscritos al Sistema son:

- Subdirector o Subdirectora de Alta Dirección Pública
- Subdirector o Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Personas

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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."

Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.