

DIRECTOR/A REGIONAL ZONA CENTRO - SUR ¹
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Biobío,
Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Regional Zona Centro Sur de la Dirección General de Promoción de Exportaciones le corresponderá promover, facilitar y colaborar en el desarrollo de las exportaciones y el posicionamiento de la imagen de Chile en el exterior, de la región de Biobío y Macrozona Centro Sur. Deberá dirigir la oficina regional de Biobío, velando por el cumplimiento de los lineamientos, metas y objetivos institucionales fijados para su Dirección Regional, asumiendo la responsabilidad por las coordinaciones internas en las oficinas regionales que componen su Macrozona Centro Sur (Maule, Ñuble, Biobío y La Araucanía), con el objetivo de implementar los lineamientos institucionales para ese territorio.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional Zona Centro Sur de la Dirección General de Promoción de Exportaciones, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Definir e implementar el plan de acción de la dirección regional, el cual deberá contribuir a la provisión de los servicios estratégicos de la institución en el territorio.
2. Apoyar al Gobierno Regional, en materias afines a la internacionalización de la región y al posicionamiento de su oferta exportable en los mercados internacionales.
3. Promover, facilitar y colaborar con el desarrollo de las exportaciones, incluido el posicionamiento de la imagen de Chile en el exterior, proponiendo las líneas de acción que estime conveniente para la región. Para lo anterior, podrá ejecutar actividades de promoción y difusión tanto en Chile como en el extranjero, entre las que se encuentra la organización de la participación de Chile en ferias y en eventos comerciales internacionales como, asimismo, colaborar en la promoción y difusión en el exterior del turismo y en la atracción de la inversión extranjera hacia Chile, en especial cuando los órganos de la Administración del Estado competentes en la materia lo soliciten.
4. Formular propuestas a los sectores público y privado para la óptima participación en los mercados internacionales, utilización de los acuerdos

internacionales y fomento de los flujos de comercio e inversión.

5. Proporcionar a los sectores públicos y privados, información de orden técnico en materia de su competencia y atender las solicitudes de información que se le formulen.
6. Generar y participar en redes institucionales de trabajo, en las que se coordinen esfuerzos públicos y privados, para impulsar el proceso exportador de las empresas y la internacionalización de la región.
7. Desempeñar las demás funciones que le asigne el o la Director/a General de Promoción de Exportaciones y aquellas que le asigne la ley.

En su función de Director o Directora Macro Zonal Centro Sur, le corresponderá:

1. Velar por el cumplimiento de los lineamientos estratégicos institucionales en la Macrozona.
2. Promover la coordinación territorial, para la implementación de los servicios y herramientas que la institución pone a disposición del sector empresarial, de manera de asegurar un mayor impacto en el ámbito de la promoción de exportaciones.
3. Facilitar y articular las acciones de las oficinas que comprenden su Macrozona, con la Dirección Nacional.
4. Efectuar la planificación anual y las definiciones presupuestarias para la Macrozona.
5. Levantar, gestionar y controlar las acciones de promoción de la oferta exportable para la Macrozona.
6. Desempeñar las demás funciones que le asigne el o la Director/a General de Promoción de Exportaciones y aquellas que le asigne la ley.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	17
Presupuesto que administra	\$95.790.184.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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
1. Liderar la promoción de exportaciones de bienes y servicios para la región y Macrozona Centro Sur,	1.1 Desarrollar un programa para la promoción de exportaciones de bienes y servicios, para la región y macro zona, con el fin de ofrecer las herramientas institucionales de apoyo y capacitación a los potenciales y reales exportadores de la Macrozona Centro Sur.
2. Impulsar las exportaciones vinculadas fundamentalmente a servicios, industria 4.0 e industrias creativas, así como alimentos con valor agregado en su región y Macrozona Centro Sur.	2.1 Desarrollar e implementar un plan de trabajo, que potencie los sectores de servicios e industria 4.0 e industrias creativas, así como alimentos con valor agregado, con principal foco en integración en la región y Macrozona Centro Sur.
3. Liderar desde la región y Macrozona, en la internacionalización de innovación y emprendimientos de alto impacto, a través de la implementación de los instrumentos diseñados institucionalmente para este fin.	3.1 Diseñar y ejecutar un programa de apoyo, para la implementación y medición del impacto de instrumentos institucionales, que faciliten la internacionalización de innovación.
4. Evaluar y fortalecer la experiencia usuaria, en el proceso de exportación en la Macrozona.	4.1 Ejecutar las acciones determinadas desde la Dirección Nacional, para la mejora de la experiencia usuaria con foco en la transformación digital.
5. Establecer estrategias de comunicación y posicionamiento de ProChile en la región y macro zona.	5.1 Implementar el programa de posicionamiento de ProChile en la región y Macrozona Centro Sur, de acuerdo a lineamientos institucionales. 5.2 Generar en conjunto con el área de comunicaciones una estrategia comunicacional de la macro zona.
6. Gestionar un equipo de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo estimulante y desafiante	6.1 Realizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual, en materia de gestión y desarrollo de personas, en relación a los/as

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Que promueva ambientes laborales que propicien la igualdad de género³ y no discriminación.</p>	<p>funcionarios/as del establecimiento bajo su dependencia.</p> <p>6.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales, con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional de Biobío y Macrozona Centro Sur.</p> <p>6.3 Instalar prácticas organizacionales que faciliten la comunicación y retroalimentación, propiciando la implementación de iniciativas de gestión de personas.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 15%. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.457.000.- 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 y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.739.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.893.000.-</p> <p>La asignación de estímulo establecida en la ley 19.999 puede alcanzar hasta un 15% mensual y se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p> <p>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.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III. **curricular**.

Se requiere contar con experiencia en materias comerciales en el desarrollo y promoción a nivel internacional de la oferta exportable de bienes y servicios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en sectores productivos de la región del Biobío o Macrozona Centro Sur **.

*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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

⁴ 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.

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)	354
Presupuesto Anual	51.769.156.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección General de Promoción de Exportaciones - ProChile - es la institución del Ministerio de Relaciones Exteriores que promueve la oferta de bienes y servicios Chilenos en el mundo. Gracias a su amplia red de 54 oficinas comerciales en el exterior y 16 Direcciones Regionales en el país, apoya también la difusión de las oportunidades para invertir en Chile y fomentar el turismo.

Dentro de su estructura orgánica se encuentra la Macrozona Centro Sur, constituida por las regiones de Maule, Ñuble Biobío y La Araucanía; cuya coordinación está a cargo de la Dirección Regional de Biobío.

Misión Institucional:

Contribuir al desarrollo sostenible del país, mediante la internacionalización de las empresas chilenas y la promoción de bienes y servicios, para el impulso del comercio exterior inclusivo que incorpore la perspectiva de género en la diversificación de las exportaciones, la atracción de la inversión extranjera y del turismo, así como el fortalecimiento de la imagen país, a través de una red nacional e internacional de personas especializadas y comprometidas.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- **Contribuir a la internacionalización de las empresas exportadoras nacionales**, con especial énfasis en Pymes exportadoras, a través de acciones, herramientas y programas de promoción comercial internacional, y que permitan la permanencia exportadora de las empresas y el ingreso al proceso exportador.
- **Fomentar la diversificación de los mercados de destino de las empresas exportadoras nacionales**, con énfasis en Latinoamérica, a través de herramientas y programas de promoción comercial internacional.
- **Mejorar el desempeño institucional a través de la implementación de procedimientos y protocolos**, enfocados en aumentar la satisfacción de las personas usuarias, incorporando un enfoque de mejoramiento continuo en los servicios ofrecidos.

Cobertura territorial:

Oficina Central en Santiago de Chile.

16 Oficinas Regionales.

54 Oficinas en el mundo.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS**

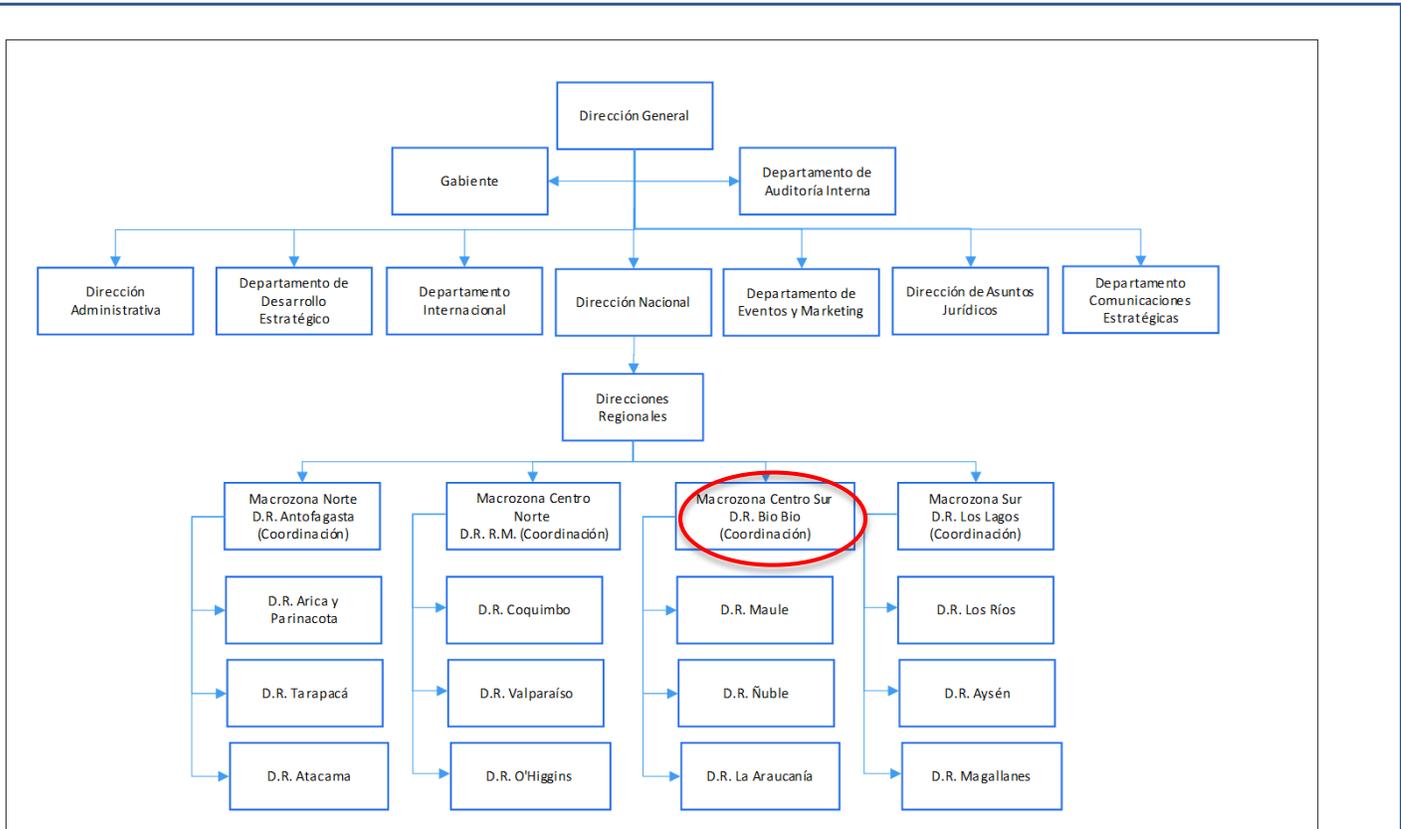
Usuarios/as internos/as

- **Dirección General:** Se coordinan los lineamientos establecidos por la Dirección General y su implementación en la región y en la Macrozona, con especial énfasis en la planificación estratégica y productos desarrollados por ProChile.
- **Dirección Nacional:** Corresponde coordinar las acciones con los sectores de Servicios e industrias, alimentos, industrias creativas y comercio electrónico.
- **Dirección Internacional:** Corresponde coordinar las acciones con los mercados internacionales, con el objetivo de disponer a oficina regional y Macrozona con información adecuada para prospectar los mercados atingentes con la oferta exportable disponible.
- **Dirección de Desarrollo Estratégico:** Se coordinan acciones para establecer la planificación, monitoreo y control de los lineamientos y actividades implementadas por la Dirección Nacional.
- **Dirección de Marketing y Eventos:** Se coordinan las estrategias de promoción que deben implementarse a través de la oficina regional y Macrozona para promocionar la oferta exportable.
- **Dirección de Asuntos Jurídicos:** Se coordinan los aspectos legales y reglamentarios que debe cumplir la oficina regional y Macrozona la implementación de sus lineamientos y actividades.
- **Dirección Administrativa:** Se coordinan los aspectos administrativos que debe cumplir la dirección regional y Macrozona en la implementación de sus lineamientos y actividades.

Clientes externos:

- **Empresas regionales:** se realiza la aplicación de los instrumentos institucionales para la promoción de oferta exportable de la región y Macrozona.
- **Gremios, Asociaciones, y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs):** Se debe coordinar acciones con organizaciones para la promoción de oferta exportable, gestionando acciones en conjunto entre el sector público y privado.
- **Gobierno Regional:** Se coordinan acciones para la integración con programas y/o acciones gubernamentales que potencien el apoyo a empresas regionales.
- **Municipios:** Se coordinan acciones y/o asesorías a programas fomentados por los Municipios.
- **Cámaras Regionales de Comercio:** Gestión de actividades en conjunto para la promoción de oferta exportable regional, de acuerdo a sectores que corresponda.

3.4 ORGANIGRAMA



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

Cargos de Primer Nivel Jerárquico

Director o Directora General

Cargos de Segundo Nivel Jerárquico

Director o Directora Nacional

Director o Directora de Asuntos Jurídicos

Director o Directora Administrativo/a

Director o Directora Regional Macrozona Norte

Director o Directora Regional Macrozona Centro Norte

Director o Directora Regional Macrozona Centro Sur

Director o Directora Regional Macrozona Sur

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

- 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.”

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, 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 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 8º 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.