

**JEFE O JEFA UNIDAD DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS Y  
DESARROLLO ORGANIZACIONAL <sup>1</sup>  
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Jefe o Jefa de Unidad Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional le corresponde contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la institución y al cumplimiento de su misión a través de una eficiente y efectiva entrega de servicios propios de la gestión de personas, potenciando el crecimiento de personas funcionarias y el desarrollo de los talentos al interior de la organización.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de Unidad Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diseñar, implementar y optimizar políticas y procesos estratégicos de gestión de personas, que abarquen la planificación, atracción, inducción, desarrollo, mantención y desvinculación del talento institucional, incorporando herramientas innovadoras, con enfoque de mejora continua, equidad y sostenibilidad.
2. Integrar transversalmente la perspectiva de género en todas las políticas, programas y procesos de gestión de personas, fomentando ambientes laborales más equitativos y asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y permanencia en la institución.
3. Fortalecer el estándar ético y de probidad institucional mediante la incorporación de lineamientos claros en la gestión del ciclo laboral de los/as funcionarios/as, promoviendo una cultura organizacional basada en la transparencia, integridad y rendición de cuentas.
4. Diseñar e implementar iniciativas de desarrollo organizacional que promuevan ambientes laborales inclusivos, participativos y motivantes, considerando la diversidad y el bienestar de los equipos como ejes fundamentales del compromiso institucional.
5. Coordinar y asegurar el cumplimiento normativo y administrativo de la gestión de personas, velando por el respeto a los derechos laborales y al marco jurídico aplicable, resguardando la regularidad de los procesos institucionales.
6. Liderar el diseño e implementación de estrategias de concursabilidad, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño y formación continua, asegurando la detección oportuna de brechas de competencias y el fortalecimiento del talento interno.
7. Establecer mecanismos de reconocimiento y participación del personal, promoviendo relaciones laborales colaborativas y mecanismos efectivos de resolución de conflictos que contribuyan al fortalecimiento del clima

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-07-2025  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún Oyanguren

8. Monitorear e informar mediante indicadores estratégicos el desempeño de la gestión de personas, generando evidencia para la toma de decisiones institucionales y asegurando la mejora continua en todos los procesos del área.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|                                                          |                                                                      |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 20                                                                   |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 728                                                                  |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$ 40.915.049.000.- (subtítulo 21)<br>\$120.541.000.- (capacitación) |

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Fortalecer las estrategias de gestión de personas de largo plazo, orientadas al posicionamiento del plan estratégico institucional. | <p>1.1 Generar y liderar las estrategias de gestión y desarrollo de personas con perspectiva de género<sup>3</sup>, derechos fundamentales e inclusión, asegurando coherencia con los lineamientos institucionales y políticas públicas actuales.</p> <p>1.2 Aplicar estrategias de control de gestión e indicadores claves de desempeño que permitan monitorear el impacto de las acciones del área y tomar decisiones oportunas.</p> <p>1.3 Implementar y monitorear planes de acción institucionales que impulsen comportamientos organizacionales acordes a los más altos estándares de integridad, ética y probidad en la función pública.</p> <p>1.4 Promover el desarrollo profesional continuo y la gestión del talento al interior de la institución, mediante estrategias de formación, evaluación de desempeño y</p> |

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

<sup>3</sup> 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.

|                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                  | planificación de carrera.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2. Consolidar el rol directivo en regiones y su empoderamiento en la gestión de personas.                                                                                                                        | <p>2.1 Supervisar y evaluar programas de fortalecimiento de habilidades directivas, liderazgo ético e inclusivo, así como políticas de reconocimiento institucional.</p> <p>2.2 Evaluar y optimizar los procesos de gestión de personas vigentes, con un enfoque que fortalezca el rol de las jefaturas regionales en la toma de decisiones y liderazgo de equipos.</p> <p>2.3 Fortalecer herramientas y espacios de acompañamiento para directivos/as regionales que promuevan ambientes laborales motivadores, participativos y con sentido de pertenencia institucional.</p> |
| 3. Fortalecer las relaciones con las asociaciones de funcionarios y funcionarias, estableciendo agendas conjuntas de trabajo en materias de interés tanto institucional como de los funcionarios y funcionarias. | <p>3.1 Propiciar la política de relaciones laborales colaborativas, que resguarde el respeto mutuo, el diálogo permanente y el trabajo conjunto en materias estratégicas de gestión de personas.</p> <p>3.2 Impulsar planes de acción que fomenten una cultura organizacional basada en el respeto, el trabajo colaborativo, la inclusión y la participación, articulando actores institucionales y socios estratégicos como las asociaciones de funcionarios/as y la defensa lícitada.</p>                                                                                     |
| 4. Optimizar el funcionamiento del sistema de gestión de personas, diseñando mejoras en los procesos y procedimientos estandarizados a nivel nacional.                                                           | <p>4.1 Asegurar estándares de calidad, oportunidad y consistencia en la operación de los procesos administrativos, implementando mejoras que respondan a las necesidades actuales y futuras del servicio.</p> <p>4.2 Potenciar la automatización, sistematización y uso de datos estratégicos del área de personas, con el objetivo de contar con información útil para la toma de decisiones institucionales.</p>                                                                                                                                                              |

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de la Defensoría Penal Pública, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.283.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.680.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.488.000.-**

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 <sup>4</sup>

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuentes Legales: Artículo 29 de Ley 19.718, del 10 de marzo de 2001.

### 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión y desarrollo de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias\*\*.

- Gestión de personas en organizaciones públicas.
- Gestión presupuestaria.
- Experiencia en procesos de gestión del cambio.
- Enfoque de género y/o inclusión.

\*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.

##### 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.

<sup>4</sup> 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para 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, identificando oportunidades, evaluando 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

#### C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

|                                              |                  |
|----------------------------------------------|------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 748              |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$76.686.430.000 |

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

"Somos un servicio fundamental que garantiza el acceso a la justicia entregando defensa penal de alta calidad, con perspectiva de género, resguardando la dignidad y los derechos humanos de las personas que representamos y con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad".

#### Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Mejorar continuamente la calidad de la defensa técnica de todas las

personas representadas, resguardando sus derechos e intereses, con perspectiva de género; a través del cumplimiento de los estándares del proceso penal, los manuales de actuaciones mínimas, y el perfeccionamiento permanente de sus defensores/as.

2. Mejorar la atención de las personas usuarias y la comunidad en general, mediante el fortalecimiento de los canales de atención y la entrega de información oportuna, con enfoque de género.
3. Aumentar la cobertura especializada de prestación del servicio de defensa en todas las etapas del proceso penal, otorgando una respuesta con pertinencia cultural y perspectiva de género, acorde a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad: adolescentes, mujeres, LGBTQI+, indígenas, migrantes, privadas de libertad, y con problemas de salud mental.
4. Aumentar el conocimiento del rol de la Defensoría Penal Pública y de los derechos de las personas imputadas y/o condenadas, a través de la realización de acciones de difusión, enfocada a las personas usuarias y a la comunidad en general, con énfasis en los valores de una justicia abierta y principios de igualdad de género.
5. Mejorar continuamente la gestión institucional, mediante el desarrollo de las personas, con enfoque de género, la optimización e innovación de los procesos alineados a una política de sustentabilidad.

La cobertura territorial que conforma la Defensoría Penal Pública corresponde a 17 Defensorías Regionales y 74 Defensorías locales en todo el territorio nacional.

### **3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

El Jefe o Jefa de Unidad Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional se relaciona internamente con los siguientes cargos:

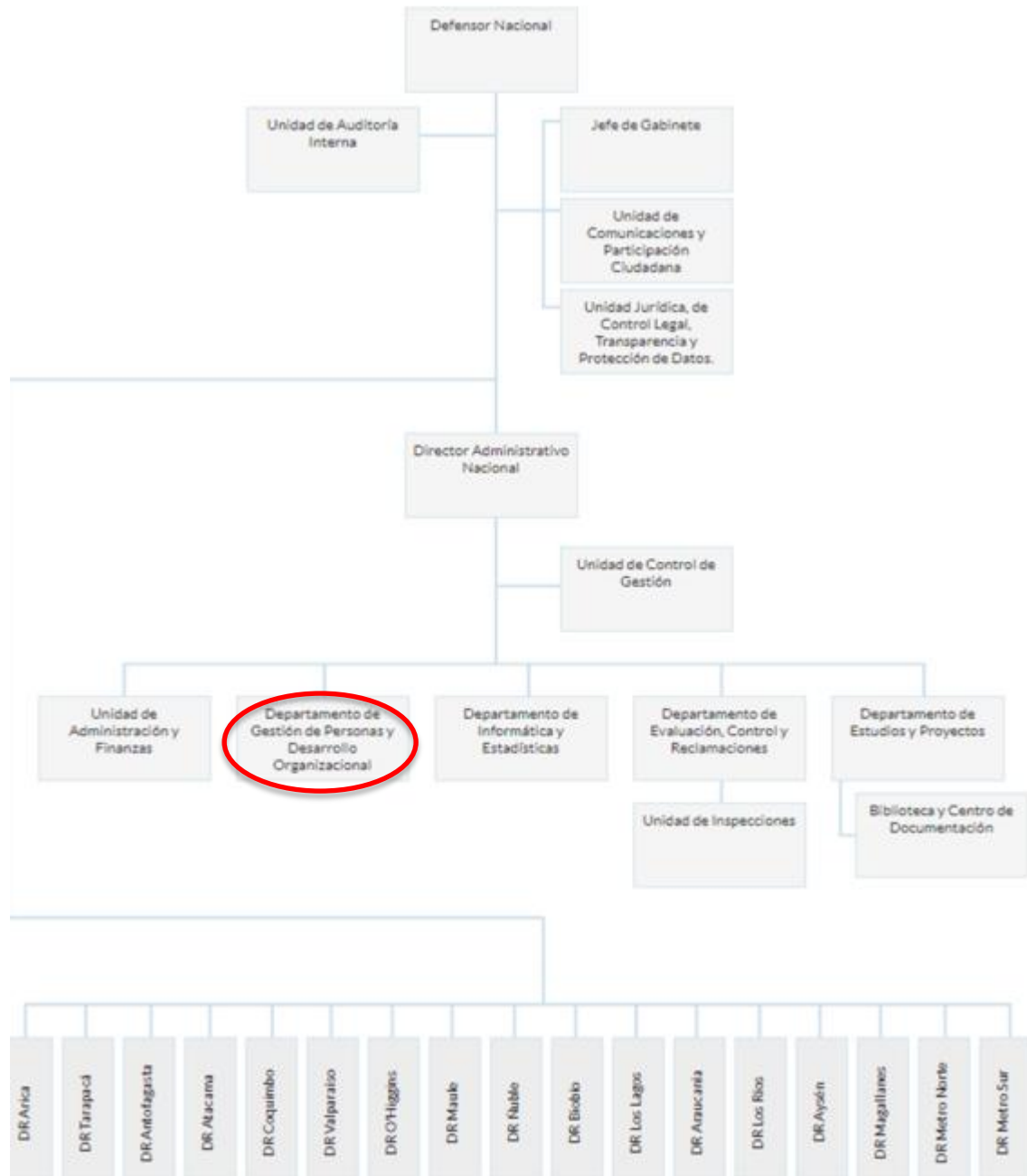
- Defensor/a Nacional como Jefe/a Superior del Servicio
- Director/a Administrativo/a Nacional
- Defensores/as Regionales
- Directores/as Administrativos/as Regionales
- Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional

Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Jefe o Jefa de Unidad Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Contraloría General de la República
- Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda
- Empresas Proveedoras de Bienes y Servicios.

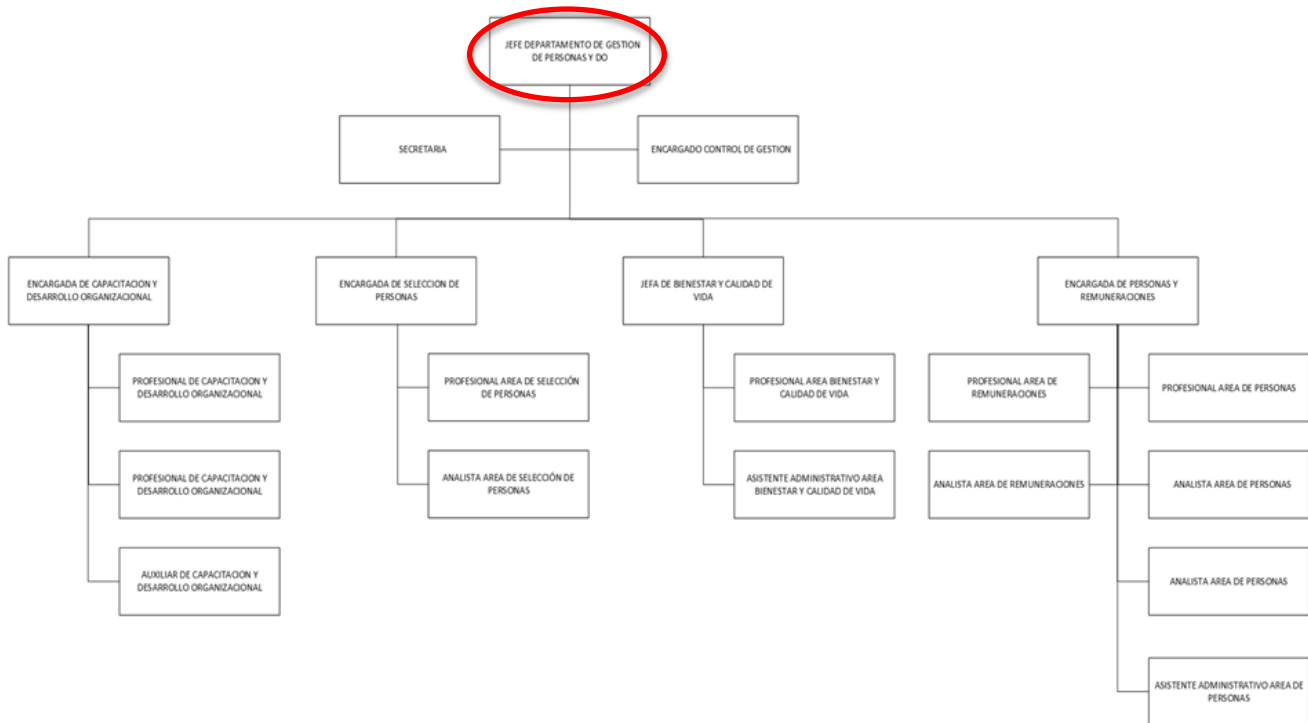
### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio





## Organigrama de Unidad Departamento a cargo



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

- Defensor/a Nacional.
- Director/a Administrativo/a Nacional.
- Jefe/a Departamento de Estudios y Proyectos.
- Jefe/a Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones.
- Jefe/a Departamento de Informática y Estadísticas.
- Jefe/a Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional.
- Jefe/a Unidad de Administración y Finanzas.

## **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/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N°21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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/la jefe/a de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del/de la jefe/a 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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.

El personal de la Defensoría Penal Pública estará afecto a las disposiciones de la ley 19.718 y a las normas de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

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.