

ADMINISTRADOR O ADMINISTRADORA GENERAL ¹
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE - DIPRECA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL CARGO**

A el/la Administrador o Administradora General le corresponde administrar y gestionar eficientemente los Fondos de Imposiciones y Pensiones del Sistema Previsional de DIPRECA, los Fondos de Préstamos de Auxilio Social y el Servicio Social de la Institución, en conformidad con los lineamientos estratégicos y disposiciones legales vigentes, facilitando la entrega oportuna de productos y servicios, contribuyendo al cumplimiento de objetivos institucionales bajo el marco de principios de probidad, transparencia y eficiencia.

Al asumir el cargo de Administrador o Administradora General, le corresponderá realizar las siguientes funciones:

1. Diseñar y proponer planes y programas orientados a optimizar la entrega de las prestaciones previsionales y de seguridad social que otorga la Institución, de acuerdo con los lineamientos estratégicos relacionados con los procesos previsionales y asistenciales (Servicio Social y Servicio Financiero por otorgamiento de préstamos) en previsión, con el fin de mejorar la entrega de beneficios a los usuarios.
2. Asegurar la continuidad del servicio, además de la adecuada y oportuna entrega de beneficios previsionales al beneficiario/a, utilizando todos los canales de atención destinados para ello.
3. Liderar el proceso de administración de la base general de imponentes activos y retirados, con el objetivo de mantener las imposiciones y las líneas previsionales de cada beneficiario.
4. Generar y evaluar estudios relacionados con esa área, formulando proyecciones y escenarios para la toma de decisiones, asegurando el cumplimiento de los objetivos Institucionales.
5. Supervisar la ejecución y los mecanismos de control de los procesos asociados a la entrega de los beneficios previsionales, asegurando la coherencia con la estrategia Institucional, además de la mejora continua, eficiencia, legalidad, y transparencia de ellos.
6. Liderar y fomentar el desarrollo de competencias en el crecimiento del equipo de trabajo mediante la identificación y fomento del desarrollo profesional de cada miembro, evaluando de forma continua su desempeño. Además, garantizar la actualización constante de los funcionarios en información clave para su labor dentro de la organización, promoviendo un entorno colaborativo y alineado con los objetivos institucionales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-10-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Natalie González Santander

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	64
Presupuesto que administra	\$1.171.650.187.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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.- Impulsar la modernización de los procesos de pensiones y asistencia social mediante la incorporación de nuevas tecnologías y el rediseño de los procedimientos para optimizar la entrega de servicios y mejorar el acceso para los beneficiarios.	<p>1.1 Consolidar las plataformas tecnológicas existentes, que optimicen la administración de los fondos previsionales, asegurando eficiencia en los tiempos de tramitación de pensiones, bonos de reconocimiento y otros beneficios previsionales, y llevar a cabo su evaluación permanente.</p> <p>1.2 Rediseñar los procesos internos para mejorar la calidad y oportunidad de la entrega de servicios previsionales, asistencia financiera y social, asegurando la accesibilidad a los usuarios, así como también que permitan la interoperabilidad con instituciones relacionadas y atingentes.</p> <p>1.3 Desarrollar un plan estratégico para la recuperación de ingresos por concepto de regularización de deudas previsionales y seguros, optimizando la gestión de cobranzas y fortaleciendo los mecanismos de supervisión financiera.</p>
2.- Asegurar que los fondos relacionados con las pensiones e imposiciones se gestionen de manera eficiente y dentro del marco legal, fortaleciendo los mecanismos de control internos en la administración de estos recursos.	<p>2.1 Desarrollar un sistema de control interno específico para la supervisión de los cálculos de las pensiones y los movimientos de imposiciones, asegurando la exactitud de las operaciones.</p> <p>2.2 Fortalecer la trazabilidad en la administración de los fondos previsionales, asegurando que todos los movimientos de recursos, incluyendo desahucios y bonos de reconocimiento, cumplan con las</p>

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>normativas vigentes.</p> <p>2.3 Establecer revisiones periódicas en la administración de los recursos previsionales, con foco en la eficiencia y legalidad de los procedimientos de imposiciones y pensiones</p>
<p>3.- Aumentar la eficiencia en la administración de las imposiciones, asegurando la correcta y oportuna actualización de los registros individuales y la tramitación de beneficios asociados a la vida laboral de los beneficiarios.</p>	<p>3.1 Consolidar la Implementación del sistema de pensiones, que permita la automatización actualización y seguimiento en tiempo real de los registros de imposiciones, mejorando la calidad y precisión de la información disponible.</p> <p>3.2 Establecer controles de calidad internos, que aseguren que todos los procesos relacionados con la vida impositiva de los beneficiarios se realicen dentro de los plazos establecidos y cumplan con las normativas vigentes.</p> <p>3.3 Promover la digitalización de los expedientes de imposiciones, a fin de reducir los tiempos de gestión, y facilitar el acceso a la información tanto a nivel interno como para los beneficiarios.</p>
<p>4. Desarrollar e implementar iniciativas que promuevan ambientes laborales saludables en el área, que propicien la inclusión, la participación de funcionarias y funcionarios y la transversalización del enfoque de género y la integridad pública en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Fomentar mecanismos y promover acciones de buenas prácticas institucionales de acuerdo con los lineamientos del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que resguarden la integración y participación de funcionarias y funcionarios de los equipos de trabajo y que contribuyan a mejorar el clima laboral del Departamento.</p> <p>4.2 Promover la transversalización del enfoque de género, la inclusión y la participación como parte de la gestión de las personas que se desempeñan en el Departamento.</p> <p>4.3 Incorporar en su gestión la integridad pública en todas sus líneas, fortaleciendo el principio de probidad y altos estándares éticos.</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 7° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.649.000.-** 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) **\$2.969.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.009.000.-

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.

Los/las altos/as directivos/as públicos/as que ingresen a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta Institución. (Artículo 1°, letra g, de la Ley 18.458).

Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4° de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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, ocho semestres de duración, otorgado por una universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N°2 de 1990 del Ministerio de Defensa Nacional.

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 de equipos en materias previsionales y/o administración en salud y/o seguridad social, en organizaciones públicas o privadas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes áreas**:

- Finanzas
- Seguridad Social
- Desarrollo de proyectos de innovación tecnológica
- Experiencia en 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.

³ 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.

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.

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. 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 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)	369
Presupuesto Anual	\$ 1.429.727.397.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

DIPRECA, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por intermedio de la Subsecretaría del Interior y que otorga los beneficios que señala la normativa vigente.

MISIÓN: Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencia, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros/as

beneficiarios/as.

VISIÓN: Ser una organización moderna, confiable, y transparente, entregando productos y servicios de calidad de manera oportuna, cercana e inclusiva a nuestros/as beneficiarios/as.

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Compromiso; Eficacia y Eficiencia; Confianza y Empatía; Probidad y Transparencia; Excelencia; Igualdad y no discriminación; Respeto; Colaboración.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Las principales políticas institucionales que apoyarán este proceso son:

- Experiencia usuaria.
- Convenios y Alianzas Estratégicas.
- Género e Igualdad.
- Desarrollo e Innovación.
- Estado Verde.
- Integridad y ética

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (PILARES ESTRATÉGICOS)

También conocidos como "rutas de agregación de valor", los objetivos o pilares estratégicos apuntan a un aspecto específico de la estrategia. DIPRECA tiene definido como objetivos estratégicos los siguientes:

1. Aumentar la satisfacción de nuestros/as beneficiarios/as mejorando la experiencia usuaria, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios.
2. Mejorar el acceso y oportunidad de los servicios previsionales, de salud y asistenciales otorgados a nuestros/as beneficiarios/as, optimizando el modelo de atención.
3. Aumentar la satisfacción de nuestros funcionarios generando mejoras sustanciales en su calidad de vida, lo que potenciará su compromiso con la Institución y finalmente se reflejará en una mejor gestión y servicio a nuestros/as beneficiarios/as.
4. Potenciar el desarrollo orgánico e integral de DIPRECA a través de procesos de innovación y modernización, orientados a la excelencia y control de la gestión, impactando positiva y significativamente la imagen institucional.

PRODUCTOS ESTRATÉGICOS

- Previsión
- Salud
- Seguridad Social

DIPRECA, además de la sede central, cuenta con una RED de Salud integrada por el Servicio Médico y el Hospital DIPRECA, y con 15 Plataformas de Atención a lo largo del país, donde se desempeñan más de 1.900 funcionarias y funcionarios. Simultáneamente, mantiene un convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red ChileAtiende, los que cuentan con casi 200 Centros de Atención Presencial habilitados para ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares, entregando servicios de DIPRECA a nivel nacional.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

El Administrador/a General se vincula con distintos usuarios y usuarias, tanto a nivel interno como externo, los cuales corresponden a los siguientes:

CLIENTES INTERNOS

- Dirección de DIPRECA: Para coordinar e implementar las diversas metas y planes que la organización requiere en un período de tiempo definido.
- Jefaturas de Departamentos, Subdepartamentos y Unidades: Para abastecerse de las herramientas necesarias para implementar los proyectos a su cargo.

CLIENTES EXTERNOS

- Contraloría General de la República.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Gendarmería de Chile.
- Administradoras de Fondos de Pensiones y Compañías de Seguros, en lo relativo a traspaso de fondos previsionales y emisión, visación de bonos de reconocimiento.

Los cargos adscritos a Alta Dirección Pública (ADP) de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile son:

I Nivel Jerárquico

- Director o Directora de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

II Nivel Jerárquico

- Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.
- Director o Directora del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Sub Director o Sub Directora Médico del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Sub Director o Sub Directora Administrativo del Hospital de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Administrador o Administradora General de la Dirección de Previsión de Carabineros.
- Contador o Contadora General de la Dirección de Previsión de Carabineros.

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.

Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1°, letra g), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.

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.