

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Jefe o Jefa de la División de Gestión y Desarrollo Institucional será responsable, de velar por el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Agencia, desarrollando y articulando la estrategia institucional, asegurando una gestión oportuna y de calidad de los servicios transversales con orientación al cliente interno, el uso eficiente de los recursos y promoviendo la transformación digital de la institución y la optimización de sus procesos. Lo anterior, con el propósito de establecer y llevar a cabo lineamientos, políticas y estrategias que permitan a la agencia dar cumplimiento de manera eficaz y eficiente a su mandato de fomento y promoción de la inversión extranjera, generando los procesos, proyectos e iniciativas que habiliten la potencialidad de sus capacidades.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la División de Gestión y Desarrollo Institucional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Dirección de la Agencia en la formulación e implementación de nuevos planes y estrategias orientadas al fortalecimiento y desarrollo de la institución.
2. Realizar el proceso de planificación estratégica institucional y el control de gestión, articulando, alineando y asesorando sobre estas materias a las distintas divisiones de InvestChile, procurando el cumplimiento de dicha estrategia, por medio del monitoreo de las iniciativas y la implementación del modelo de gestión estratégica institucional.
3. Proveer periódicamente a la Dirección de la Agencia de información de valor sobre la gestión institucional para la toma de decisiones, asegurando el cumplimiento de los objetivos del servicio y el mejoramiento continuo de su gestión, robusteciendo el sistema de medición de resultados e impacto de la agencia de acuerdo a la madurez de la organización y las mejores prácticas.
4. Fortalecer los mecanismos de generación de información basada en el desarrollo de datos, que sea relevante para la toma de decisiones en las materias de su competencia.
5. Gestionar los procesos transversales que soportan la operación de la Agencia, proveyendo a los clientes internos soluciones y oportunidad de respuesta en la administración de los recursos materiales, presupuestarios, tecnológicos, financieros y de personas.
6. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria de acuerdo a los lineamientos estratégicos y énfasis que defina la Dirección, así como la programación financiera y su monitoreo periódico a nivel agregado y descentralizado, dando cumplimiento de las disposiciones legales que lo rijan.

7. Desarrollar y administrar un modelo de gestión de personas acorde a los requerimientos del negocio, que contribuya adecuadamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Agencia.
8. Administrar y desarrollar las plataformas y sistemas tecnológicos que permitan optimizar los procesos de la Agencia, asegurando la calidad respecto de su funcionamiento y la vanguardia en su tecnología.
9. Gestionar y administrar el activo fijo, bienes muebles y útiles, así como, de todos los recursos materiales y de infraestructura que la Agencia requiere para el cumplimiento de sus objetivos.
10. Gestionar el proceso de adquisiciones de los recursos materiales y de servicios necesarios para la ejecución y soporte del mandato de la Agencia, priorizando los requerimientos internos de acuerdo a su criticidad en la contribución del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.
11. Proponer la generación, implementación de nuevas políticas o de mejoramiento de ellas en relación a los procesos a su cargo.
12. Liderar y coordinar la gestión de su división, asignando tareas, responsabilidades y recursos, de acuerdo a sus objetivos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	11
Presupuesto que administra	\$5.289.858.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer, alinear y modernizar el modelo de operación del soporte al negocio, en pos de lograr las mejoras tendientes a la consolidación e integración de éstos con la estrategia institucional, promoviendo los cambios necesarios para el despliegue de capacidades de la agencia.	<p>1.1 Impulsar una planificación estratégica que promueva un horizonte común, la agregación de valor, el alineamiento y cohesión del equipo en torno a la estrategia, generando una cultura de flexibilidad y movilización para alcanzar los desafíos y resultados que se esperan de ésta.</p> <p>1.2 Elaborar un diagnóstico de los procesos a su cargo e implementar un modelo de operación que permita evaluar y monitorear permanentemente el desempeño de los procesos de la agencia y especialmente de la División considerando las mejores prácticas del entorno y desarrollando proyectos que apalanquen el logro de los objetivos.</p> <p>1.3 Generar metas e indicadores que generen información de valor para la medición de los objetivos de la agencia, de la División y de las</p>

	<p>materias de su competencia.</p> <p>1.4 Optimizar el proceso de generación de información basada en el desarrollo de datos que sea relevante para la gestión de la Agencia.</p>
<p>2. Gestionar la planificación y ejecución del presupuesto anual de la organización, con la finalidad de que la Agencia cuente con los recursos financieros necesarios para dar cumplimiento a su plan estratégico.</p>	<p>2.1 Liderar el proceso de planificación de los requerimientos presupuestarios en función del plan estratégico, en conjunto con los demás miembros del equipo directivo, para proponer a la Dirección de InvestChile el presupuesto anual descentralizado por centro de costos capacitando a los equipos respecto de su responsabilidad presupuestaria.</p> <p>2.2 Posicionar a InvestChile con los interlocutores relevantes en materia de presupuestos, tanto en la DIPRES, como con las entidades que corresponda.</p> <p>2.3 Gestionar la ejecución del presupuesto, entregando información permanente y oportuna para la toma de decisiones, a nivel agregado y descentralizado por áreas.</p>
<p>3. Impulsar la transformación digital de la Agencia, fortaleciendo, administrando y desarrollando la gestión de tecnologías de información de la institución.</p>	<p>3.1 Promover la transformación digital de la Agencia, en las materias relacionadas a su cargo, con la finalidad del uso eficiente de las tecnologías para la optimización de los procesos.</p> <p>3.2 Generar una propuesta de organización funcional que considere en su análisis los recursos humanos, tecnológicos y de servicios que se requieren para el funcionamiento del área de TI, en línea con los objetivos estratégicos de la institución.</p> <p>3.3 Diseñar, implementar y administrar las tecnologías que optimicen los procesos de la Agencia y faciliten la comunicación interna y externa.</p> <p>3.4 Administrar la plataforma tecnológica que permite mantener la operación de InvestChile (hardware, redes, circuitos y todos los equipos necesarios para su funcionamiento).</p> <p>3.5 Implementar y mantener todas las medidas necesarias para la seguridad de la información y de la ciberseguridad.</p>
<p>4. Desarrollar un plan de instalación de una cultura de trabajo colaborativo, transparente, con un estilo de trabajo interdisciplinario e interáreas, considerando las condiciones de</p>	<p>4.1 Liderar un equipo de tarea interáreas, que lleve a cabo un modelo de gestión integral con una perspectiva de desarrollo, abordando todos los ámbitos del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la institución.</p> <p>4.2 Desarrollar un plan de instalación de los miembros del equipo en las futuras nuevas instalaciones de la Agencia, que promueva una cultura de trabajo colaborativo, transparente, con un estilo de trabajo</p>

<p>infraestructura física y digital necesarios para ello; y desarrollando un plan Integral de gestión de Personas.</p>	<p>interdisciplinario e interáreas.</p> <p>4.3 Identificar y desarrollar los requerimientos de tecnologías de Información y de las necesidades del equipo Informático, como una variable central habilitante de este cambio.</p> <p>4.4 Supervisar el cumplimiento de las condiciones de entrega de las nuevas oficinas.</p> <p>4.5 Generar una propuesta para implementar un sistema de teletrabajo.</p>
<p>5. Generar un plan de desarrollo de su equipo de trabajo, ejerciendo el cargo a través de un liderazgo motivador y participativo, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo, buenas prácticas laborales y el enfoque de género en la gestión del personal a su cargo.</p>	<p>5.1 Fortalecer las competencias del equipo de la División, con la finalidad de potenciar sus competencias de facilitadores internos para el logro de los resultados, siempre velando por el cumplimiento de la normativa.</p> <p>5.2 Fomentar el desempeño eficiente y eficaz de las personas a su cargo, desarrollando acciones que fomenten la confianza, la motivación y el trabajo en equipo.</p> <p>5.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Agencia.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde al **grado III** Directivo de la Escala de Remuneraciones de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, 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 **\$6.055.000.-** 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) **\$5.076.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.011.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS

LEGALES ²

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

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 o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.*.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 1, del 27 de noviembre de 2015, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en planificación estratégica y/o gestión corporativa; en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión presupuestaria y/o financiera, y/o transformación digital, así como en materias relacionadas a la misión institucional, tales como economía, políticas públicas e inversiones**

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

² Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4
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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS	Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	55
Presupuesto Anual	\$5.289.858.000.-

3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO

Misión Institucional

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

La misión de la Agencia es promover y atraer el ingreso de todo tipo de capitales e inversiones del exterior, sin importar su monto, conforme a las facultades y atribuciones señaladas en la ley 20.848 que la crea. La Agencia fue constituida como la continuadora y sucesora legal del Comité de Inversiones Extranjeras.

En consecuencia, la Agencia tiene una labor doble: i) promover la inversión extranjera hacia el país y ii) continuar la administración de los contratos de inversión extranjera amparados en el DL 600 que se encuentran vigentes, así como firmar los contratos de invariabilidad tributaria establecidos en el artículo segundo transitorio de la ley 20.848,

Objetivos Estratégicos institucionales

Los objetivos estratégicos de la institución son:

1. Promocionar y posicionar al país como un destino atractivo para la materialización de inversiones que contribuyan a la inserción internacional estratégica y al desarrollo del país, potenciando la presencia de la Agencia en el mercado global a través de la red internacional, las oficinas de inversión y la implementación de la estrategia de marketing digital
2. Identificar y atraer proactivamente inversión extranjera de calidad, entregando servicios de excelencia y acompañando en todo el ciclo al inversionista hasta su instalación en Chile y sus decisiones de reinversión en el país.
3. Fomentar la materialización de proyectos de IED que promuevan la generación de empleos de calidad, la transferencia tecnológica, la diversificación territorial y el encadenamiento productivo con el entramado económico local.
4. Contribuir a crear un clima favorable para la inversión extranjera en Chile, identificando obstáculos a la materialización de proyectos de inversión extranjera y gestionando con las autoridades competentes, con el fin de avanzar en su superación.

Cobertura territorial

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera se ubica en Santiago y tendrá representantes en el extranjero, cuya ubicación se determinará en concordancia con la Estrategia de Promoción y Fomento de Inversión Extranjera.

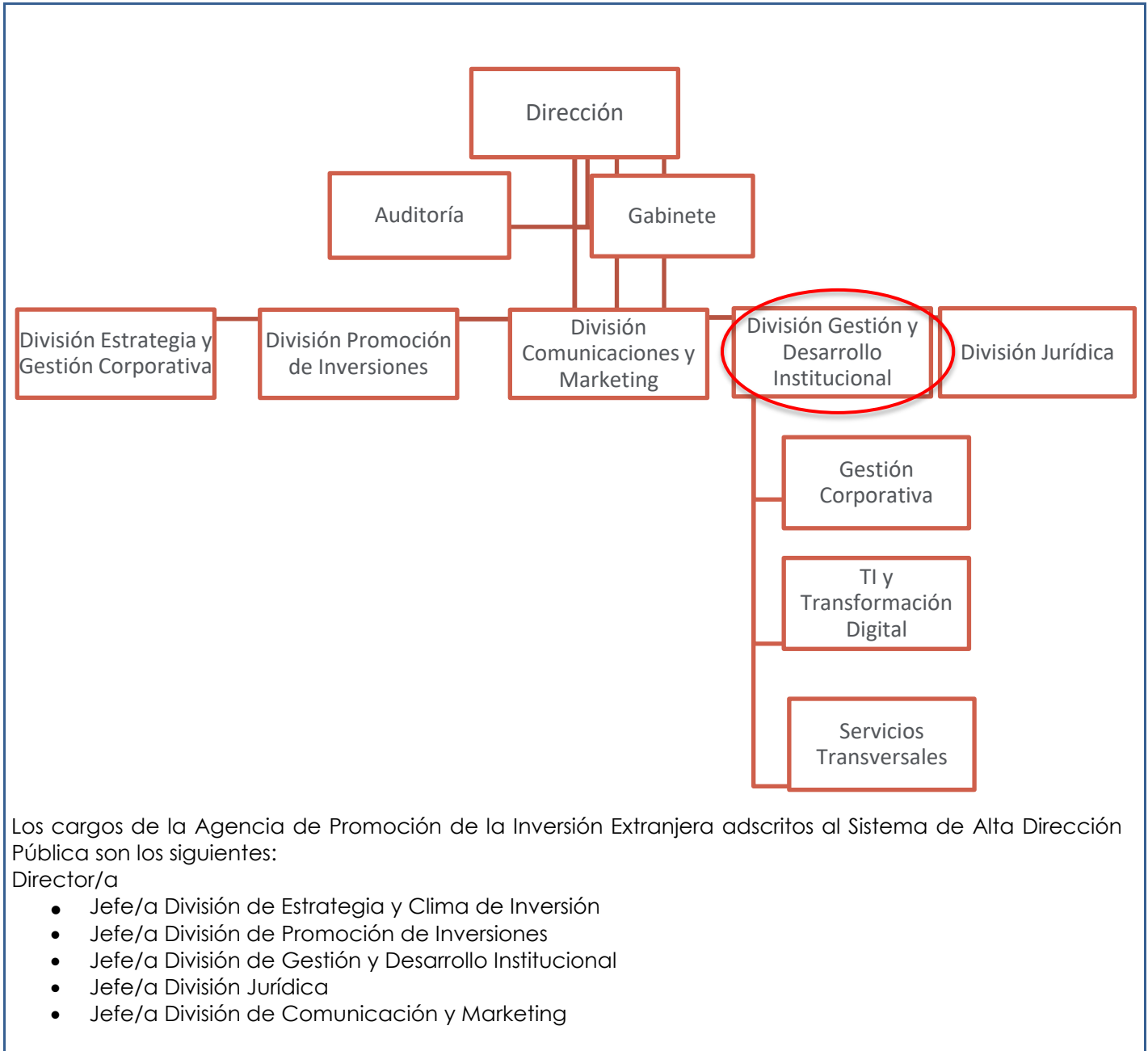
3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS

Los principales clientes a nivel externo son:

- El Presidente de la República
- Inversionistas extranjeros ya instalados en Chile
- Potenciales inversionistas extranjeros
- Ministerios
- Gobiernos Regionales
- Comité de Ministros para el fomento y promoción de la inversión extranjera directa
- Consejo asesor Público Privado de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
- Empresas chilenas receptoras de inversión extranjera
- Cámaras de Comercio binacionales
- Representación Diplomática extranjera en Chile
- Asociaciones gremiales y empresariales

Los clientes internos son las otras divisiones y unidades que requieren de información sobre los proyectos de inversión con potencial de materialización en Chile.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Director/a

- Jefe/a División de Estrategia y Clima de Inversión
- Jefe/a División de Promoción de Inversiones
- Jefe/a División de Gestión y Desarrollo Institucional
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División de Comunicación y Marketing

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.

- 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios/as 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 2024, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

El/la alto/a directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.