

JEFE O JEFA DIVISIÓN ESTRATEGIA Y GESTIÓN INSTITUCIONAL ¹
DIRECCIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Jefe o Jefa de la División de Estrategia y Gestión Institucional será responsable de coordinar, alinear y supervisar el cumplimiento de la estrategia institucional y el logro de la excelencia en la gestión pública, a través de la definición de un modelo de gestión institucional, que integre las actividades estratégicas y operativas, así como el uso eficiente de los recursos y el desarrollo de las personas.

Al Jefe o Jefa de la División Estrategia y Gestión Institucional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Dirección Nacional y demás divisiones, en materias de estrategia y desarrollo institucional, diseñando e implementando planes a corto, mediano y largo plazo en coherencia con los objetivos definidos.
2. Liderar la definición, seguimiento y control de la estrategia institucional, propiciando la coordinación entre los diferentes equipos para el cumplimiento de los objetivos definidos.
3. Alinear los procesos institucionales al logro de los objetivos planteados, incorporando herramientas de mejora continua, optimización, automatización e innovación.
4. Coordinar y supervisar la gestión del portafolio de proyectos, priorizando la asignación de recursos, supervisando su correcta y eficiente ejecución, así como el logro de los objetivos planteados.
5. Impulsar e implementar planes que promuevan el desarrollo y despliegue de las aptitudes, habilidades y conocimientos que la institución requiere de las personas que trabajan en ella para dar cumplimiento a sus objetivos, en un clima laboral que fomente relaciones basadas en el respeto, confianza, compromiso y responsabilidad.
6. Coordinar la gestión eficiente de los recursos institucionales, financieros y operacionales, con el fin de asegurar su disponibilidad para el logro de los objetivos definidos.
7. Liderar la coordinación del Programa de Mejora del Gasto Público asegurando la ejecución, dirección y coherencia de las actividades asociadas a éste para el logro de los objetivos planteados.
8. Liderar y coordinar la gestión de la División, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-12-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud de Mainvilliers.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	27
Presupuesto que administra	\$ 18.361.940.000.-

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. Liderar el proceso de modernización institucional, a través del diseño, implementación y seguimiento de la estrategia institucional y del Programa de Mejora de la Calidad del Gasto en las Compras Públicas.	1.1 Diseñar e implementar una metodología de actualización periódica del plan estratégico. 1.2 Administrar el adecuado desarrollo del Programa de Mejora de la Calidad del Gasto en las Compras Públicas. 1.3 Establecer e implementar un sistema de seguimiento y control de avance de la estrategia y programas institucionales.
2. Asegurar la administración eficiente de los recursos físicos y financieros del Servicio, gestionando, optimizando y ajustando los lineamientos y políticas a las estrategias institucionales.	2.1 Velar por el cumplimiento de los objetivos Institucionales, vinculados al uso correcto y eficiente de los recursos disponibles. 2.2 Proponer mejoras a la gestión de los recursos institucionales que permitan la optimización y uso eficiente de estos.
3. Fortalecer la gestión de la Dirección ChileCompra a través de la implementación de mejoras en los ámbitos de gestión de proyectos, gestión de procesos y control de gestión, incorporando metodologías, buenas prácticas y estándares que faciliten el logro de los objetivos institucionales.	3.1 Proponer e implementar medidas y/o acciones, que fortalezcan la gestión de proyectos, de procesos y control de gestión de la institución. 3.2 Medir y controlar el desempeño de los procesos y proyectos de la institución. 3.3 Retroalimentar continua y oportunamente a las diferentes Divisiones y Departamentos del Servicio, de modo que puedan tomar decisiones que mejoren su gestión.
4. Promover la transformación cultural al interior de la institución, desde el fortalecimiento de la integridad y valores, implementando un plan de gestión del cambio que permita a la institución y al equipo interno gestionar las	4.1 Implementar programas de gestión de personas que fomenten una cultura basada en la innovación, integridad pública, cumplimiento de desafíos y trabajo colaborativo impulsando la perspectiva de género al interior del Servicio conforme a la normativa vigente y lineamientos internos.

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>transiciones requeridas para alcanzar los objetivos institucionales.</p>	<p>4.2 Generar un adecuado proceso de gestión de personas en su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p>
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$7.187.000.- 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 asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$6.902.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$7.757.000.-</p> <p>Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

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 o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste. Acreditar experiencia profesional no inferior a 5 años, y experiencia en tecnologías de la información, gestión de adquisiciones o derecho administrativo.

Fuente: Ley 19.886 artículo 33/ Ley 19.882 artículo 40.

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 poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia y/o jefatura en el ámbito de planificación estratégica y/o gestión corporativa, implementado procesos de planificación y control de gestión a nivel institucional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Se valorará tener experiencia y/o conocimiento en estas materias:**

- Gestión de procesos,
- Gestión financiera y presupuestaria del Estado,
- Gestión y desarrollo de personas,
- Gestión de proyectos y/o de proyectos con financiamiento de organismos multilaterales.
- Sistema de compras públicas.

*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.

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.

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)	153
Presupuesto Anual	\$ 18.361.940.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

ChileCompra es un Servicio Público descentralizado, relacionado con el Ministerio de Hacienda y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, creado por la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y que comenzó a operar formalmente el 29 de agosto de 2003. ChileCompra es un servicio emblemático en la modernización del Estado, instaló con éxito una reforma al mercado de las compras públicas inédita en su profundidad y alcance, y actualmente con la promulgación de la ley N°21.634 que moderniza la Ley 19.886 de Compras Públicas sigue impulsando metas que permiten continuar por la senda de la innovación, ampliando el mercado a más proveedores y por consiguiente asegurando más transparencia y eficiencia en la contratación pública.

Es así como ChileCompra fue creado con la misión de generar un cambio sustancial en unas compras públicas que ya no respondían a las necesidades reales de los

mercados y sus actores. Se planteó como objetivo crear un sistema transparente, probo, eficiente y accesible a empresas de todos los tamaños a través de un sistema electrónico abierto y disponible para todos los usuarios a través de Internet.

En la actualidad, el marco regulatorio ha permitido contar con un Sistema de Compras y Adquisiciones con centralización normativa y autonomía operacional, a través de cuya plataforma de compras del Estado, www.mercadopublico.cl – se ejecutan procesos por sobre US\$16 millones y más de 1,9 millones de órdenes de compra (cifras 2023). En cuanto a la participación de las empresas de menor tamaño, el 97% de los proveedores del Mercado Público pertenecen a este segmento, con más de US\$6.300 millones transados en el año 2023, lo que equivale a un 39% de los montos transados, lo que está por sobre el doble del 14% que obtienen las EMT en la economía nacional.

Hoy, a más de 21 años desde la creación de ChileCompra, se inicia un nuevo capítulo en su historia: una renovada ley que implica una modernización total del sistema de compras públicas. Se trata de un salto evolutivo para mejorar el gasto público, aumentar los estándares de probidad y transparencia, introducir explícitamente el fomento a la participación de las empresas locales y de menor tamaño, así como la innovación y la economía circular.

Este significativo cambio de modernización normativa conlleva el desafío de la modernización tecnológica, de modo que el Sistema de Compras Públicas y la plataforma que le da sustento se torne más ágil, eficiente y efectivo en su manera de relacionarse con los usuarios. Desafío importante debido al impacto transversal que la institución tiene sobre la gestión de todos los organismos públicos, en un contexto caracterizado por objetivos a cumplir con mayores niveles de complejidad y con la incorporación de nuevas tecnologías al quehacer.

La Dirección de Compras y Contratación Pública (ChileCompra) definió su estrategia institucional para el periodo 2024 – 2027, cuyos principales lineamientos son los siguientes:

La **misión** es: “Liderar un sistema de compras públicas eficiente, con altos estándares de probidad y transparencia, promoviendo la participación y sustentabilidad, para el buen uso de los recursos en beneficio de las personas.”

Su **visión** es “Ser reconocidos como un sistema de compras públicas confiable y de excelencia, poniendo a los usuarios al centro de nuestra gestión.”

Asimismo, se establecen los siguientes objetivos estratégicos en los que ChileCompra se tiene que focalizar para alcanzar con éxito la visión:

Probidad y Transparencia: Asegurar un sistema de compras públicas confiable y transparente, para el fortalecimiento de la probidad y mayor control por parte de la ciudadanía.

Eficiencia: Generar eficiencia en las compras públicas, para un mejor uso de los recursos.

Participación: Promover la participación de proveedores y proveedoras en las compras públicas, para un mercado más competitivo y sustentable.

Experiencia Usuaría: Entregar productos y servicios centrados en el usuario y usuaria, de manera simple, resolutive y confiable, contribuyendo a la digitalización y modernización de las compras públicas.

Gestión de Excelencia: Fortalecer nuestra gestión y potenciar el talento, para alcanzar la excelencia institucional.

Finalmente, sus productos estratégicos son los siguientes:

Normativa de Compras: La normativa de compras públicas corresponde a instrucciones, directivas, recomendaciones, entre otras, que la Dirección ChileCompra pone a disposición de los usuarios y usuarias, con el objetivo de dar orientaciones a tener presente en las distintas etapas de los procesos de compras y contrataciones, dando así cumplimiento a la normativa vigente en la materia y a las políticas de Gobierno que se establezcan.

Sistema de Información y Gestión de Compras: El Sistema de Información y Gestión de Compras corresponde a un entorno que reúne a todas las partes interesadas en las compras y contratación pública del país, es decir, conecta las necesidades de compra de los organismos compradores con la oferta de los proveedores y proveedoras, e informa a personas u organismos interesados en las compras públicas y el uso de los recursos público, en un solo lugar en base a reglas y herramientas comunes.

Asesorías y Asistencia Usuaria: Las Asesorías y Asistencia Usuaria corresponde a servicios de apoyo y formación que tienen por objetivo entregar orientación, conocimientos y desarrollar competencias para que los usuarios y usuarias puedan operar de manera correcta en el Sistema de Información y Gestión de Compras, enfocados en realizar procesos que optimicen el uso de los recursos públicos y fomenten una gestión transparente y con probidad.

Monitoreo de Procesos de Compra: El Monitoreo de Procesos de Compra corresponde a un sistema integrado de alertas, informes, recomendaciones, instrucciones y gestión activa de las instituciones compradoras y el comportamiento de los proveedores y proveedoras del Estado, utilizado como herramienta la prevención y detección de potenciales irregularidades, fomentando las buenas prácticas en los procesos de compra y contratación pública.

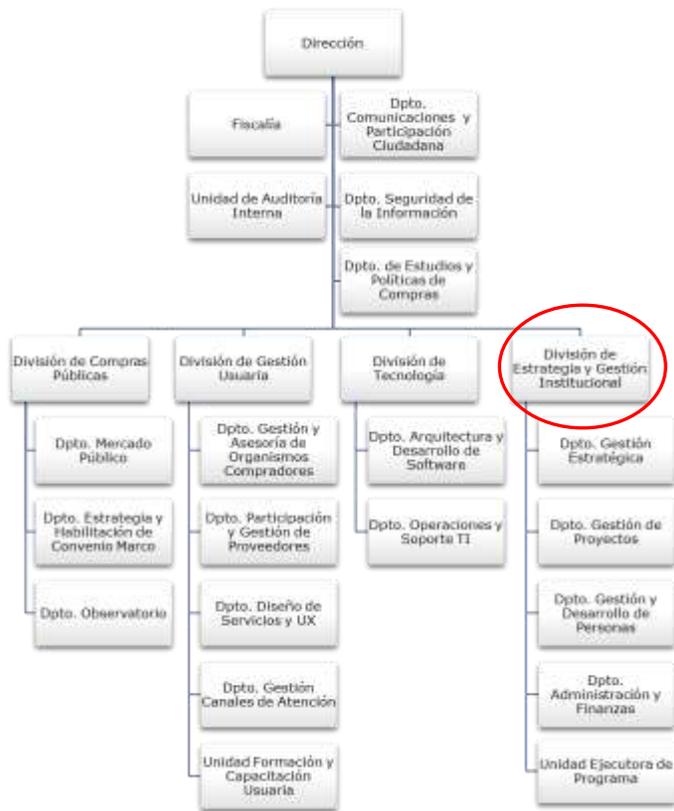
Información de Compras Públicas: La Información de Compras Públicas corresponde a todos aquellos datos – procesados y no procesados – de compra y contrataciones públicas, que se encuentran disponibles de manera abierta y transparente para los usuarios.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes internos corresponden al Director/a Nacional, los Jefes de Divisiones y Departamentos que componen la organización y la Asociación de Funcionarios de la misma.

Los clientes externos corresponden a los proveedores que prestan servicios a la Dirección de Compras y Contratación Pública, a los proveedores de Convenios Marco, a los organismos del Estado que se vinculan con la gestión de institución, así como a los organismos internacionales y multilaterales con los cuales la Dirección ChileCompra realiza convenios de colaboración.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Compras Públicas
- Jefe/a División Gestión Usuaria
- Jefe/a División Tecnología
- Jefe/a División Estrategia y Gestión Institucional

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concorra 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.