

**JEFE O JEFA DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS<sup>1</sup>**  
**FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL – FOSIS**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y  
FUNCIONES  
DEL  
CARGO**

Al Jefe o la Jefa de Departamento de Administración y Finanzas le corresponde gestionar el funcionamiento del área administrativa y financiera del Servicio, elaborando políticas, estrategias, planes y criterios comunes en lo relativo a los recursos financieros, físicos y de apoyo logístico a nivel institucional, en conjunto con las jefaturas de los departamentos, subdepartamentos y unidades regionales, para contribuir a la dirección de la organización con miras a contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social de personas, familias y comunidades.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar y proponer al Director Ejecutivo o a la Directora Ejecutiva, estrategias para administrar las finanzas y recursos de la institución, formulando planes y procedimientos de operación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
2. Gestionar el proceso de formulación presupuestaria, presentando el presupuesto anual para el análisis y discusión de las distintas instancias institucionales, siendo además responsable de su posterior administración, control y registro de informes correspondientes.
3. Supervisar y controlar la implementación de estrategias y procedimientos de control de gestión a nivel nacional con especial énfasis en los programas de mejora de la gestión y su rendición a la Dirección de Presupuesto, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y de generar información oportuna para la toma de decisiones.
4. Garantizar el suministro de bienes y servicios al interior de FOSIS, formulando el plan anual de compra y su licitación, velando por la eficiencia y la probidad administrativa en la adquisición de éstos, con la finalidad de garantizar el correcto funcionamiento de las unidades a nivel nacional, ajustándose a los procedimientos y normativa legal vigente.
5. Monitorear y supervisar el proceso de registro contable y financiero y la elaboración de los informes que se requieran en esta materia, tanto a nivel institucional como intersectorial, así como la elaboración de informes requeridos por la Dirección de Presupuestos.
6. Garantizar el funcionamiento y soporte técnico informático a las distintas áreas de FOSIS a nivel nacional, promoviendo la seguridad de la información dentro del servicio. Asimismo, liderar la implementación del sistema de gestión y administración de la documentación técnica y administrativa que genera FOSIS, con énfasis en la gestión documental, asistida por herramientas tecnológicas.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-04-2023  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carmen Soza

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	58
Presupuesto que administra	\$85.432.753.000.

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

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. Gestionar de forma oportuna y eficientemente la ejecución presupuestaria institucional, estandarizando las políticas y procedimientos de la gestión presupuestaria a nivel nacional, con el objeto de optimizar los recursos financieros.	<p>1.1 Actualizar y optimizar el modelo de control permanente de la ejecución presupuestaria, resguardando criterios de eficiencia en el gasto.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un modelo que permita estandarizar procedimientos de gestión del presupuesto institucional a nivel nacional.</p> <p>1.3 Velar por la correcta planificación financiera y supervisar su cumplimiento.</p>
2. Implementar mejoras a la gestión de la normativa contable del Estado en FOSIS, con el objeto de optimizar la calidad de la información contable que genera el área a nivel nacional.	<p>2.1 Mejorar los procesos que permitan al Servicio la adecuación del sistema de contabilidad general hacia las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).</p> <p>2.2 Adecuar los procedimientos contables a los requerimientos de otras entidades relevantes para la gestión del servicio.</p> <p>2.3 Optimizar los procesos de soporte financiero - contables a nivel nacional para que el uso de recursos sea más eficiente y oportuno.</p> <p>2.4 Monitorear la gestión oportuna de los módulos financiero-contables en el sistema integrado de información.</p>
3. Liderar el apoyo técnico a las distintas áreas de la Institución, el mantenimiento de los sistemas de información y la administración de la plataforma tecnológica, tanto a nivel de infraestructura, como de sistemas informáticos, promoviendo la seguridad de la información dentro del servicio.	<p>3.1 Gestionar los recursos tecnológicos de manera de optimizar la gestión de FOSIS a nivel de plataformas y programas informáticos.</p> <p>3.2 Velar por el correcto soporte, tanto desde los sistemas informáticos como de los equipos computacionales a nivel nacional y de la seguridad de la información en FOSIS.</p>

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

<p>4. Optimizar el funcionamiento administrativo del Servicio, gestionando y controlando los procesos relacionados, lo que incluye la gestión de compras, contrataciones, inventarios y los servicios generales de apoyo, además de velar por la correcta operación de la Oficina de Partes.</p>	<p>4.1 Generar un nuevo modelo de control y planificación de los procesos de compras, gestión de proveedores, contratos de servicios generales y la utilización de recursos en general.</p> <p>4.2 Generar mejoras en la gestión administrativa, a través de la automatización de procesos e implementación de nuevas herramientas o plataformas tecnológicas.</p>
<p>5. Velar por el cumplimiento de los planes asociados a indicadores internos con la finalidad de dar cumplimiento a las metas y objetivos institucionales.</p>	<p>5.1 Mejorar los procedimientos, procesos y/o sistemas de control de gestión al interior de FOSIS, asegurando el éxito en la reportabilidad de los indicadores.</p> <p>5.2 Ampliar el control sobre materias de gestión interna no relacionadas con el pago de incentivos institucionales.</p>
<p>6. Implementar lineamientos ministeriales y desde el nivel central que promuevan ambientes laborales que propicien el enfoque de género<sup>3</sup>, inclusión y no discriminación.</p>	<p>6.1 Implementar las acciones que permitan mantener un buen clima laboral en el Departamento a su cargo, de acuerdo a los lineamientos de la Dirección Ejecutiva.</p> <p>6.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género, inclusión y no discriminación que integren a todas las personas que se desempeñan en el área bajo su dependencia.</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 a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.707.000.-** para un no funcionario, 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) **\$4.023.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de

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

modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.076.000.-**

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

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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.

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

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

### 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 o jefatura de equipos en materias de administración financiera y presupuestaria en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de elaboración de planes estratégicos o levantamiento de procesos relacionados al ámbito presupuestario o control de gestión o finanzas en el sector público. \*\*

**\*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.**

\*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. 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.

## 2.3 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.

## 2.4 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, movilizandolos recursos 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. 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.

#### C4. 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.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b>	1.141
<b>Presupuesto Anual</b>	\$89.595.306.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro de Desarrollo Social y Familia.

Tiene como misión: "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género".

La planificación estratégica considera cinco objetivos estratégicos institucionales:

1. Desarrollar estrategias de intervención inclusivas que generen oportunidades para el bienestar económico, social y territorial de personas, familias y comunidades.
2. Instalar una instancia de pilotaje y co-diseño de programas orientados a personas y grupos de alta vulnerabilidad social, mediante un proceso de escalamiento de proyectos de innovación social, que entregue soluciones ajustadas a las necesidades programáticas del Estado.
3. Mejorar en forma continua nuestra oferta programática con pertinencia territorial y con foco en la cohesión social, habilidades y capacidades de las poblaciones objetivo.
4. Instalar un modelo de alianzas colaborativas, que permita la movilización de capacidades y recursos, para robustecer la respuesta a la vulnerabilidad de usuarios y usuarias.
5. Desarrollar las capacidades necesarias para la modernización y transformación digital, teniendo como focos la interoperabilidad de datos con otros organismos del Estado, las necesidades institucionales y el mejoramiento e innovación en los servicios y programas dirigidos a usuarios y usuarias.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de superación de la pobreza y el fortalecimiento del tejido social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas innovadoras en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado. Lo anterior se orienta a un nuevo concepto de pobreza, distinto a la diagnosticada en la década de los 90, en la cual no sólo se ataca la pobreza extrema en términos de ingresos, sino que también se considera dentro del espectro de su acción a las personas viviendo en situación de pobreza multidimensional.

Esto nos permite identificar necesidades a otra escala, en áreas de autonomía de ingresos, seguridad en los entornos familiares, participación en la vida comunitaria, acceso a la oferta programática del Estado, ausencia de infraestructura básica en viviendas, entre otros factores que exceden lo meramente material y nos llevan a cuestionar cuál es la calidad de los bienes y servicios que se otorgan a las familias más pobres del país.

Figuras clave en este rol de intermediación son los profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares Integrales (AFI), y Apoyos Técnicos (ATE). Los primeros, son funcionarios/as que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los/las últimos funcionarios/as, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades, realizando apoyo psicosocial y socio laboral a las familias más vulnerables a lo largo de todo el país.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social se relaciona de manera externa principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales, la Contraloría General de la República, Dirección de Presupuesto y Dirección de Compras, organismos públicos como Municipios y otros organismos privados como organizaciones sociales y otros.

#### **Los usuarios internos:**

FOSIS Central:

- Dirección Ejecutiva
- Subdirección de Gestión de Programas
- Subdirección de Administración y Finanzas
- Subdirección de Personas
- Subdirección de Usuarios

Direcciones Regionales:

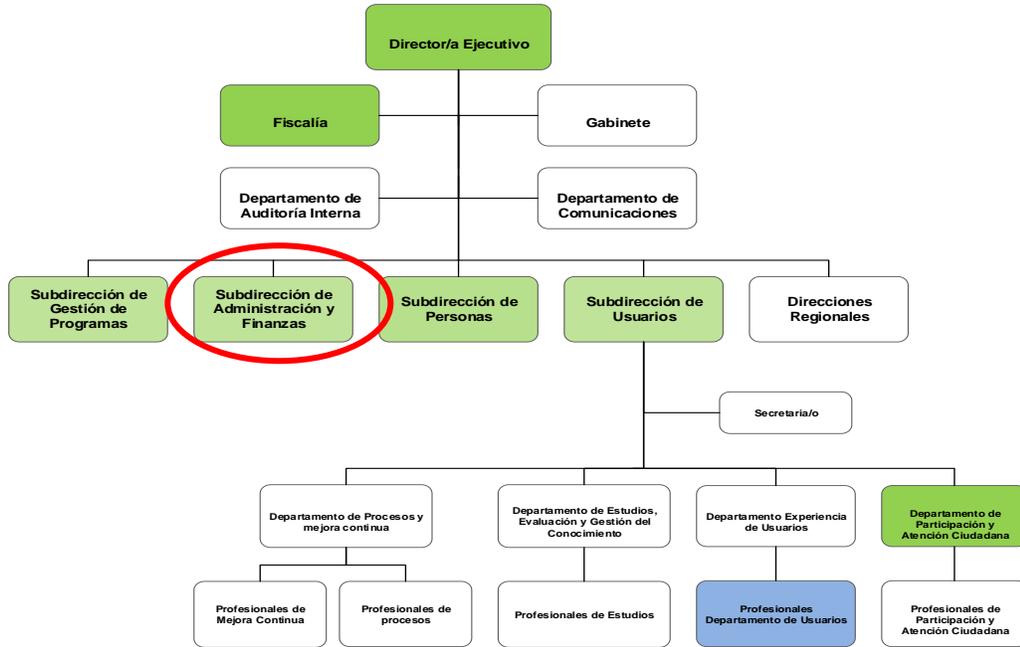
- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins
- Dirección Regional de Maule
- Dirección Regional de Biobío
- Dirección Regional de la Araucanía
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de Los Ríos

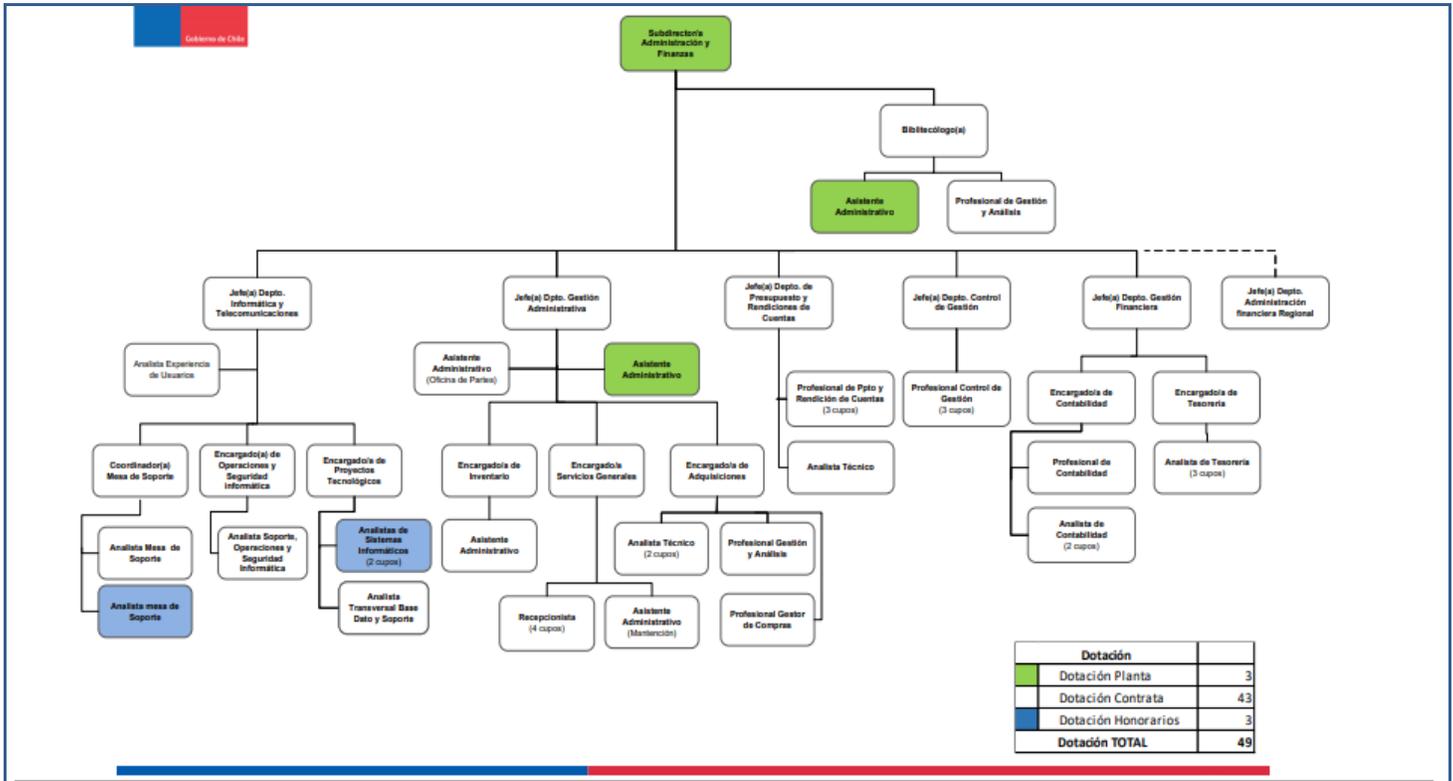
- Dirección Regional de Arica y Parinacota
- Dirección Regional de Ñuble
- Asociación Nacional de Funcionarios FOSIS
- Sindicato Nacional de prestadores de servicios a honorarios FOSIS

**Los usuarios externos**

- Dipres
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Chile compras
- Contraloría General de la República
- Tesorería General de la República
- Organismos públicos en general, como municipios u otros servicios públicos
- Organismos privados tales como organizaciones sociales.

### 3.4 ORGANIGRAMA





Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director o Directora Ejecutivo/a
- Fiscal
- Subdirector o Subdirectora de Gestión de Programas
- Subdirector o Subdirectora de Administración y Finanzas
- Subdirector o Subdirectora Departamento de Personas
- Subdirector o Subdirectora Departamento de Usuarios

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- 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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 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 alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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.