

**DIRECTOR O DIRECTORA NACIONAL<sup>1</sup>**  
**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS - INE**  
**MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Ciudad de Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El/la Directora/a Nacional del Instituto Nacional de Estadísticas será responsable de liderar y fortalecer la Institución, asegurando un alto estándar técnico en la producción y difusión de estadísticas oficiales del país. Debe garantizar que las estadísticas sean confiables, de calidad, accesibles y comparables a patrones internacionales, y que permitan mejorar las decisiones en el diseño e implementación de políticas públicas. Además, deberá ejercer con eficacia y credibilidad un rol rector en el sistema estadístico nacional.

Al Director o Directora Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Generar y consolidar una estrategia de productos y servicios, compatibles con los requerimientos de los clientes y de los usuarios y usuarias, en orden a garantizar la transparencia, disponibilidad y acceso de éstos a la ciudadanía.
2. Definir e implementar una estrategia para la obtención y uso de los registros administrativos con fines estadísticos.
3. Resguardar la independencia y calidad técnica del Instituto Nacional de Estadísticas, bajo el fiel cumplimiento de su Ley Orgánica, mediante la definición de mecanismos de evaluación y la calidad de las estadísticas oficiales del país.
4. Liderar la modernización institucional alineada a la estrategia y a las necesidades de desarrollo del país.
5. Mantener y desarrollar redes de contacto con organismos nacionales e internacionales para intercambio de conocimientos, experiencias y coordinación de mecanismos de obtención de información estadística.
6. Asegurar que el programa estadístico y la información generada por la institución se realice con estándares internacionales de la más alta calidad y oportunidad, bajo las recomendaciones de la OCDE.
7. Dirigir y supervisar la institución a su cargo asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos, implementando procedimientos de mejora continua en un clima laboral adecuado que propicie la igualdad de género y no discriminación.
8. Generar una estrecha coordinación con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo con el propósito de asesorar al Ejecutivo, en todas aquellas materias vinculadas a las estadísticas oficiales del país.

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

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	30
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	1845*
<b>Presupuesto que administra</b>	Ingresos programa 01: \$56.025.401.000 Ingresos programa Censo: \$18.136.718.000 <b>Total : \$74.162.119.000</b>

\*Programa Censo 02: adicional 1633 personas a honorarios.

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Posicionar el dato estadístico frente a los tomadores de decisión públicos y privados.	1.1. Definir e implementar mecanismos para evaluación de la calidad de las estadísticas oficiales del país. 1.2. Elaborar e implementar un marco de calidad estadística. 1.3. Realizar monitoreo de los indicadores de calidad en la producción estadística. 1.4. Definir e implementar de manera participativa la planificación estratégica institucional 2023-2027, que cumpla con los principales desafíos identificados.
2. Promover una producción estadística que responda al desarrollo sostenible del país.	2.1. Evaluar la producción estadística institucional (oferta estadística) de acuerdo a las necesidades del país.
3. Fortalecer la gestión del servicio e impulsar la modernización institucional, y de gestión de personas.	3.1. Diseñar e implementar una política de gestión de personas alineado con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general, que tienda al mejoramiento del clima organizacional y al fortalecimiento de la gestión. 3.2. Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio.
4. Incrementar la eficiencia de los procesos de producción estadística.	4.1. Documentar y monitorear los procesos definidos en la cadena de valor institucional, de acuerdo con el modelo y metodología de levantamiento de procesos del servicio. 4.2. Promover una optimización de procesos

<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>institucionales, a través de su automatización con herramientas tecnológicas.</p> <p>4.3. Asegurar la optimización y monitoreo de los procesos estadísticos mediante la implementación de sistemas de detección de riesgos y control de fallos.</p>
<p>5. Participar activamente en el diseño e implementación de la nueva institucionalidad del servicio.</p>	<p>5.1. Participar activamente en la elaboración y tramitación de la normativa que fija la nueva institucionalidad.</p> <p>5.2. Ejecutar los cambios normativos relativos a la nueva estructura orgánica que adquiera el servicio.</p>
<p>6. Asegurar el correcto desarrollo del Censo de Población y Vivienda y todos sus procesos asociados.</p>	<p>6.1. Garantizar la correcta ejecución de todos los procesos asociados al Censo de Población y Vivienda.</p> <p>6.2. Coordinar con otras instituciones públicas y privadas los apoyos requeridos para el desarrollo del proyecto censal.</p> <p>6.3. Entregar a la ciudadanía un nuevo Censo de Población y Vivienda, que cumpla con los estándares internacionales y criterios de calidad estadística.</p>
<p>7. Liderar una política de gestión institucional con perspectiva de género<sup>3</sup> que permita transversalizar esta temática, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios/as y entrega de servicios a la ciudadanía).</p>	<p>7.1. Realizar o actualizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual con perspectiva de género, en relación a las y los usuarios externos de la institución.</p> <p>7.2. Realizar o actualizar un diagnóstico y evaluación de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas con perspectiva de género.</p> <p>7.3. Diseñar y proponer un modelo de gestión institucional con enfoque de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión institucional. interna y la entrega de servicios a la ciudadanía.</p>

<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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **87%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.815.000.-** 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) **\$5.944.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.557.000.-**

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 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 profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 2° de la Ley N° 19.196 y artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### 2.2. CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

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

Se requiere poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefaturas en materias económicas, análisis de datos estadísticos o afines, así como experiencia en la administración, gestión, producción y/o recopilación de información estadística, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en dirección o jefatura en el sector público\*\*.

Deseable contar con nivel de inglés intermedio.

**\*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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores e interlocutoras, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor/a y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C3. 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.

#### 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**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1875*
<b>Presupuesto Anual</b>	Ingresos programa 01: \$56.025.401.000 Ingresos programa Censo: \$18.136.718.000 <b>Total : \$74.162.119.000</b>

\*Programa Censo 02: adicional 1633 personas a honorarios.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

El Instituto Nacional de Estadísticas es un organismo que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que nace al amparo de la Ley N° 17.374, que posee personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizado y con patrimonio propio. Para esta institución, son fundamentales la confiabilidad, calidad, accesibilidad y comparabilidad de la información que entrega.

**Misión institucional**

EL INE es la institución pública de Chile encargada de generar las estadísticas oficiales del país y articular el Sistema Estadístico Nacional, teniendo como propósito, disponer de información de calidad para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial.

**Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Posicionar el dato estadístico frente a los tomadores de decisión públicos y privados.
2. Producir estadísticas que responden al desarrollo sostenible del país.
3. Cimentar el uso estadístico de los registros administrativos en el INE.
4. Aumentar el involucramiento de los usuarios en la producción estadística.
5. Promover directrices de calidad estadística en los organismos del Sistema Estadístico Nacional (SEN).
6. Incrementar la asociación con actores clave que poseen funciones públicas.
7. Impulsar la generación de registros administrativos para su uso en la producción estadística nacional.
8. Potenciar las competencias de los funcionarios y las funcionarias de la institución.
9. Mejorar la efectividad en los procesos de gestión transversales.
10. Fortalecer las capacidades de infraestructura estadística.
11. Incrementar la eficiencia de los procesos de producción estadística.
12. Generar ambientes que promuevan la innovación.

**Productos Estratégicos****Estadísticas**

Tienen como objetivo de estudio los fenómenos económicos y sociales en sus diferentes manifestaciones, definiendo y elaborando metodología de cálculo y análisis, diferenciándose entre Sociales y Económicas. Las Estadísticas Sociales

están vinculadas con los grupos de población (hombres y mujeres, pueblos originarios, adultos mayores, entre otros) del país y sirven de base para el cálculo de los indicadores sociales que son un conjunto de datos que dan una medida de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población. Las Económicas permiten dar una caracterización cuantitativa y cualitativa del volumen, composición y dinamismo de las fuerzas productivas y además, refleja el comportamiento de las relaciones de producción en cada economía. Además, posibilita analizar los hechos económicos profundamente y generalizarlos, colocándose en el centro de los fenómenos, convirtiéndose así ambas estadísticas en elementos activos que intervienen en la definición de políticas públicas.

#### **Infraestructura Estadística**

Corresponde al conjunto de elementos en los cuales se basa el levantamiento de las estadísticas tanto económicas como de hogares que elabora el INE. Estos insumos están conformados por una plataforma de información geográfica que permite una actualización continua de la base de datos de la cartografía institucional, análisis geoestadísticos y planos a diferentes escalas y formatos. Asimismo, se incluyen los directorios, marcos muestrales y nomenclaturas pertinentes a los diferentes procesos de producción estadística.

Con estos elementos, se generan las metodologías (marcos conceptuales, diseño de muestras) y se coordina la operatividad del levantamiento de las encuestas y/o elaboración de indicadores.

#### **Censos**

Un censo es una operación estadística masiva y/o universal llevada a cabo en el conjunto de unidades de observación pertenecientes a una población o universo dado.

#### **Clientes**

Los clientes y las clientas principales del Instituto Nacional de Estadísticas son:

- Instituciones del Estado.
- Empresas Privadas.
- Universidades.
- Investigadores.
- Ciudadanía.
- Otros usuarios y usuarias INE.

#### **Cobertura Territorial**

El INE es un servicio funcionalmente descentralizado, con cobertura nacional, operando a través de 15 direcciones regionales. Cada dirección regional administra y gestiona su presupuesto, dotación e infraestructura, de acuerdo a los lineamientos entregados por el Nivel Central.

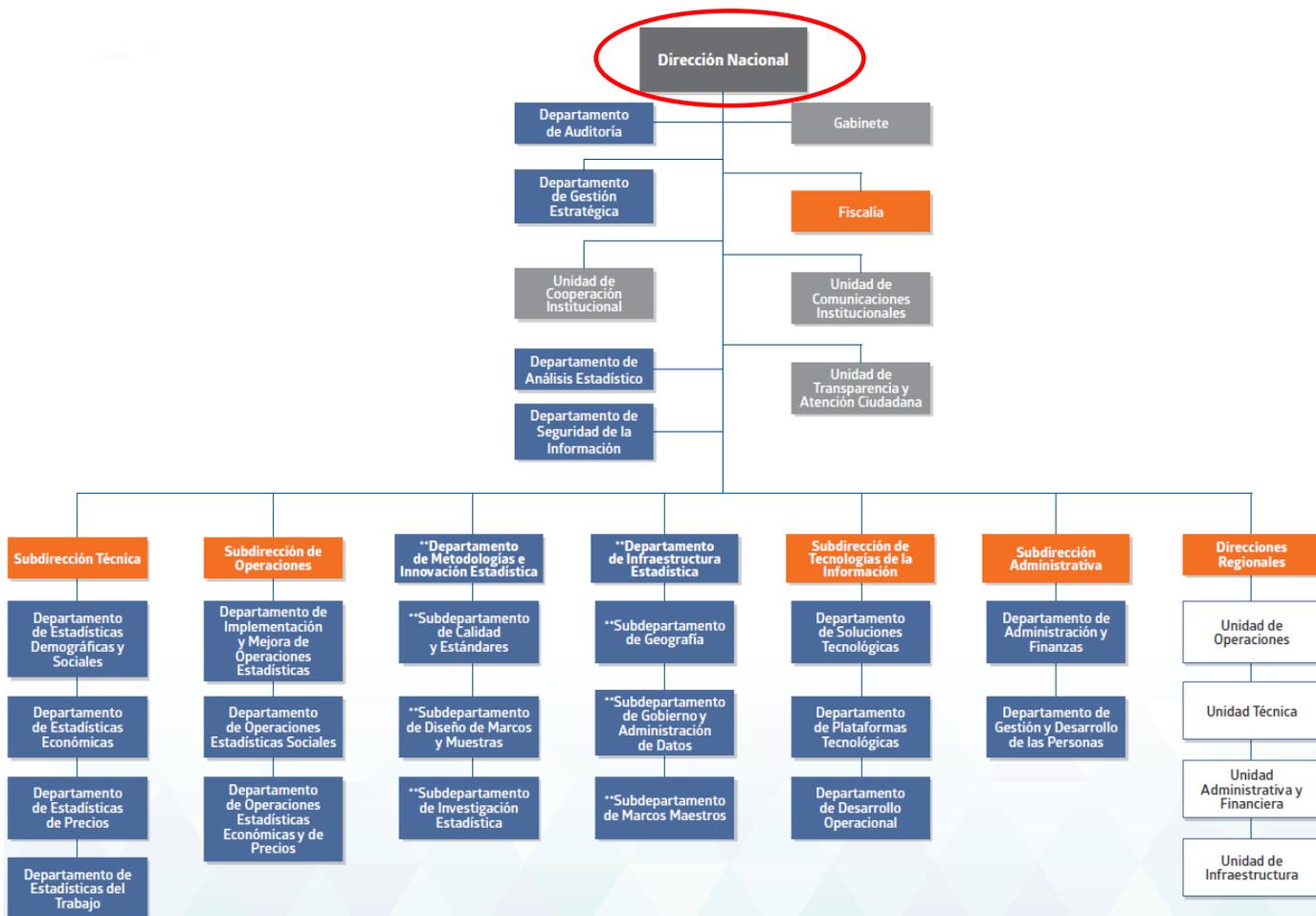
### **3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

Los y las principales usuarios y usuarias internos y externos son:

1. Internos: Ministro/a del ramo y respectivo/a Subsecretario/a.
2. Externos:
  - Entidades públicas nacionales y Órganos del Estado, como Ministerios, Gobiernos Regionales, el Banco Central de Chile, Parlamentarios, entre otros.

- Entidades internacionales, como Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fondo Monetario Internacional (FMI), Naciones Unidas, entre otros.
- Universidades, empresas privadas, investigadores, académicos, prensa, ciudadanía y público en general.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto Nacional de Estadísticas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora Función Técnico.
- Subdirector o Subdirectora Función Administrativo.
- Subdirector o Subdirectora Función Operaciones.
- Jefe o Jefa División Jurídica.
- 15 Directores o Directoras Regionales.

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

### - Nombramiento.

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

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

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

### - Efectos de la renuncia del directivo o directiva nombrada en fecha reciente.

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

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

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

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

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

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educativas 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 2023, 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.

Tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de ADP, 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 altos/as directivos/as públicos/as.

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

De igual modo, 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.

Las Jefaturas Superiores de los Servicios Públicos y Directores y Directoras 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 y directivas, 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, la jefatura 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, 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, 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.

Los funcionarios y las funcionarias del Instituto Nacional de Estadísticas, no podrán divulgar los hechos que se refieren a personas o entidades determinadas de que hayan tomado conocimiento en el desempeño de sus actividades. El estricto mantenimiento de estas reservas constituye el "Secreto Estadístico". Su infracción por cualquier persona sujeta a esta obligación, será sancionado por la ley. (Artículo 29º, de la Ley N° 17.374).