

JEFE O JEFA DE DEPARTAMENTO CLIENTES Y ENTORNO¹
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A la jefatura del Departamento de Clientes y Entorno, le corresponderá asegurar que la atención brindada por el Instituto a las entidades empleadoras adheridas, trabajadores/as protegidos/as y beneficiarios/as, por sus diversos canales, sea digna, oportuna, integral, accesible, transparente y personalizada. Fortaleciendo para ello, la vinculación con el entorno ciudadano y promoviendo su participación. Además, de diseñar estrategias orientadas a la captación y fidelización de empleadores estratégicos, asegurando su compromiso con el Instituto y contribuyendo a la sustentabilidad y sostenibilidad del Servicio.

A la jefatura del Departamento de Clientes y Entorno del Instituto de Seguridad Laboral, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asegurar la implementación del modelo de atención a los beneficiarios de la Ley N°16.744, mediante la administración y gestión de los canales de atención presencial y no presencial del Instituto, promoviendo el uso de tecnologías y buenas prácticas que incrementen la eficiencia y transparencia en los servicios.
2. Asegurar altos estándares de calidad en todos los puntos de contacto con las personas usuarias, aumentando la satisfacción de los/as usuarios/as del Servicio en la provisión de las prestaciones Preventivas, Médicas y Económicas, considerando enfoque de género e inclusión.
3. Diseñar e implementar estrategias para atraer y fortalecer la relación con empleadores estratégicos, priorizando su atención mediante un servicio diferencial y alineado con los objetivos de sostenibilidad del Instituto.
4. Gestionar – al interior de la institución con las áreas responsables - las respuestas a las solicitudes de la Superintendencia de Seguridad Social o de terceros que las presenten a través de los mecanismos de la Ley de Transparencia, del Sistema de Gestión de Solicitudes de la Presidencia (SASI), de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS), o por otros medios, de acuerdo a los plazos legales y/o fijados, en su caso, por los organismos correspondientes, sin perjuicio de las competencias y tareas funcionales propias que correspondan a las unidades institucionales respectivas, y de las facultades superiores de la Dirección Nacional.
5. Elaborar y promover iniciativas de participación ciudadana apoyando en su implementación a las Direcciones Regionales del Instituto

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-04-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras Muñoz

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	27
Presupuesto que administra	\$1.400.000.000

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 y gestionar la implementación del modelo de atención a los/as beneficiarios/as de la Ley N°16.744, mediante la administración y gestión de los canales de atención presencial y no presencial del Instituto para cumplir con la misión institucional.	1.1 Elaborar un plan de implementación para el modelo de atención a los/as beneficiarios/as, controlando e informando los respectivos avances. 1.2 Implementar un sistema de formación continua que entreguen herramientas y competencias a los/as funcionarios/as en materias de atención a trabajadores/as protegidos/as y empleados/as adheridos/as.
2. Promover la gestión por procesos, innovación y adopción de nuevas tecnologías o sistemas que mejoren la interacción del Instituto con los/as usuarios/as, a fin de mejorar la satisfacción y cumplir con los compromisos institucionales en esta materia.	2.1 Diseñar e implementar una estrategia para mejorar los niveles de satisfacción de los/as usuarios/as con relación a los canales de atención del Instituto. 2.2 Diseñar y gestionar la implementación de un plan de mejoras de los procesos de atención de los canales institucionales, definiendo los indicadores clave de desempeño (KPIs) que permitan medir la gestión.
3. Atraer y fidelizar empleadores estratégicos con la finalidad de asegurar la sustentabilidad del Instituto.	3.1 Diseñar, implementar y evaluar un programa de captación y fidelización con foco en los empleadores, colaborativamente con las Direcciones Regionales.
4. Promover la participación ciudadana en el Instituto.	4.1 Diseñar e implementar el modelo de participación ciudadana con un despliegue nacional en coordinación con los/as

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

	respectivos/as Directores/as Regionales.
5. Impulsar el desarrollo laboral y profesional en los/as funcionarios/as del Departamento, vinculándolos con la estrategia para alcanzar los objetivos, incorporando para ello la perspectiva de género ³ e integralidad en la gestión.	5.1 Diseñar e implementar un proyecto de gestión del cambio que acompañe a los/as funcionarios/as del Departamento en su proceso de modernización, enfocado en la satisfacción usuaria, fortaleciendo el liderazgo de sus jefaturas, el trabajo en equipo, la comunicación y el relacionamiento. 5.2 Efectuar proceso de capacitación a los/as funcionarios/as del Departamento en materias de integridad y perspectiva de género.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.710.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.838.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.453.000.-

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.

³ 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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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.

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 mínima de 5 años.

O título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años.

Fuente: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 12 del DFL N° 4 de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias de gestión de procesos de atención con enfoque en la ciudadanía, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**

- Seguridad social con foco en la ley 16.744
- Gestión de equipos multidisciplinarios.
- Gestión de proyectos de innovación y tecnología con foco en usuarios/as.

***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.

⁴ 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. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	771
Presupuesto Anual	M\$ 308.659.197

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

El Instituto de Seguridad Laboral desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la difusión y promoción del conocimiento y uso de los derechos del seguro en sus prestaciones preventivas, médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo, con enfoque de género transversal e inclusión.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Aumentar la satisfacción de las y los usuarios del Servicio en la entrega de nuestras prestaciones Preventivas, Médicas y Económicas, considerando enfoque de género e inclusión.
2. Aumentar el conocimiento del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del

Trabajo y Enfermedades Profesionales en la ciudadanía en general, con foco en las y los trabajadores del país adscritos o no al seguro, considerando enfoque de género e inclusión.

3. Promover que los entornos de trabajo sean seguros, saludables y libres de violencia, a través de la instalación de una cultura preventiva tanto física como psicosocial, considerando enfoque de género e inclusión.

Cobertura territorial:

El Instituto de Seguridad Laboral cuenta con la presencia a través de las Direcciones Regionales, sumando 49 centros de atención o sucursales, las que realizan la gestión y atención de público para la entrega de las prestaciones que se otorgan en la administración del seguro Ley N°16.744.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe o Jefa del Departamento de Clientes y Entorno tiene como jefe directo al Director/a Nacional y se relaciona principalmente con:

- Las direcciones regionales, son la relación más directa entre el seguro, como protección social y sus beneficiarios y clientes; esto es, quienes interactúan de manera directa en la entrega de prestaciones y la recepción de las demandas y requerimientos.
- La División de Operaciones que le corresponde gestionar y administrar los procesos operacionales del Instituto referidos a la demanda de las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744; la recaudación de los ingresos por las cotizaciones previsionales y; la gestión de la deuda y cobranza previsional y no previsional.
- El Departamento de Salud en el Trabajo le corresponde la gestión de los procesos asociados a la entrega de las prestaciones médicas del ISL en el marco de la ley 16.744.

El departamento de Prevención de Riesgos Laborales le corresponde la gestión de las acciones preventivas en los centros de trabajo de las entidades empleadores adheridas con el Instituto y sus trabajadores/as.

- La División de Finanzas y Administración y los departamentos de Tecnologías de la Información, Gestión y Desarrollo de las Personas, Comunicaciones, Estudios y Gestión Estratégica, Auditoría y Jurídico. Son las áreas encargadas de proporcionar al Instituto los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines (personas, insumos computacionales y de telecomunicación); de desarrollar su relación con el medio y de controlar el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como velar por la regularidad de sus operaciones, con el objeto de optimizar su gestión.

A nivel operacional, este alto/a directivo/a provee información a las instituciones que gestionan políticas públicas en el ámbito de la seguridad social, organismos fiscalizadores y reguladores y aquellas a las cuales la institución presta servicios, siendo de especial relevancia:

- Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO.
- Consejo para la Transparencia
- Dirección del Trabajo, DT.
- Comisión Médica de Reclamos, COMERE

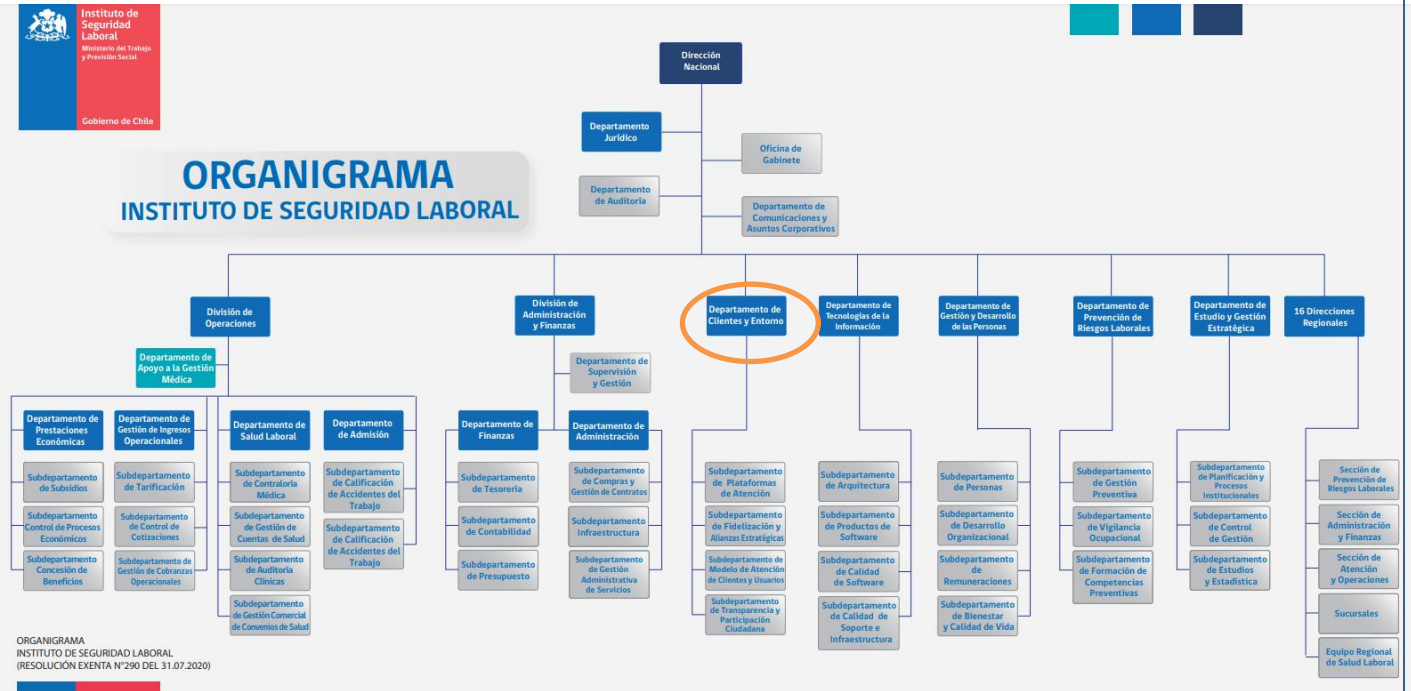
- Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN.
- Fondo Nacional de Salud, FONASA.
- Isapres.
- Instituciones de Salud Pública y Privadas.
- Organismos administradores del seguro, Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y empresas con Administración Delegada Instituto de Previsión Social, IPS.

Asimismo, se relaciona con los siguientes clientes:

- Empleadores/as adheridos al Instituto.
- Trabajadores/as dependientes de las empresas adheridas al Instituto.
- Trabajadores/as independientes afiliados/as.
- Viudas, huérfanos, y madres de hijos/as de afiliación no matrimoniales y ascendientes.
- Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.
- Pensionados/as e indemnizados/as de las empresas e independientes adheridas al Instituto.
- Beneficiarios/as de pensiones asistenciales.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Director o Directora Nacional.
- Jefe o Jefa División de Operaciones.
- Jefe o Jefa División Finanzas y Administración.
- Jefe o Jefa Departamento Clientes y Entorno.
- Jefe o Jefa Departamento Jurídico.

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/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El/la alto/a directivo/a público/a 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 alto/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as 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, los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.