

**DIRECTOR/A GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES – PROCHILE
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/a la Director/a General de ProChile le corresponde liderar la ejecución de la política que formule el Presidente de la República a través de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales relativa a la participación en el comercio exterior, de acuerdo a directivas impartidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores en lo relativo a la promoción, diversificación y estímulo de las exportaciones de bienes y servicios.

Las funciones estratégicas del Director/a General son:

1. Ejecutar las políticas que correspondan a la esfera de sus competencias.
2. Informar al Subsecretario de Relaciones Económicas Internacionales sobre los estudios, proposición y ejecución de las acciones concernientes a la participación de Chile en el comercio internacional en lo relativo a la promoción, diversificación y estímulo de las exportaciones de bienes y servicios, y proponer las políticas y planes relativos al posicionamiento de la imagen de Chile en el extranjero y al desarrollo de las exportaciones.
3. Presentar el proyecto anual de presupuesto de la Dirección General de Promoción de Exportaciones.
4. Celebrar con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, públicas o privadas, los contratos y convenios de cualquier naturaleza necesarios para el cumplimiento de los fines específicos del Servicio, con cargo a los recursos que legalmente le hayan sido asignados, y dictar los actos administrativos que fueren necesarios para el ejercicio de estas atribuciones.
5. Contratar personal local en el extranjero en apoyo al cumplimiento de las funciones de la Dirección General de Promoción de Exportaciones, quienes podrán desempeñarse como representantes comerciales facultados para administrar los recursos y bienes del Servicio que el Director/a General les asigne; contratar personas o entidades nacionales o extranjeras, para el cumplimiento de trabajos específicos o labores de asesoramiento en materias de su especialidad, remunerados en moneda nacional o extranjera; y contratar en el exterior a personas o entidades, nacionales o extranjeras, para el cumplimiento de trabajos específicos o labores de asesoramiento en materias de su especialidad, remunerados en moneda extranjera.
6. Desempeñar las demás funciones y atribuciones que le asigne la ley.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-06-2022

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	578
Presupuesto que administra	\$44.626.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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
<p>1. Acelerar el proceso de internacionalización de las empresas regionales y del territorio, transformando a ProChile en un actor relevante en el ecosistema regional, detectando y priorizando el trabajo con empresas exportadoras de bienes y servicios con valor agregado y contenido tecnológico.</p>	<p>1.1 Implementar un programa de apoyo para las empresas de menor tamaño exportadoras y con potencial exportador que facilite el proceso de internacionalización de la oferta exportable.</p> <p>1.2 Supervisar el desarrollo e implementación de herramientas y acciones de promoción, focalizadas en las necesidades de empresas de menor tamaño exportadoras y con potencial exportador y en la facilitación de su proceso de exportación.</p> <p>1.3 Elaborar un plan de desarrollo productivo en materias de comercio para las empresas, especialmente la de menor tamaño, para potenciar las exportaciones con mayor complejidad tecnológica en la región de América Latina.</p>
<p>2. Actualizar los mecanismos de coordinación con la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales en las distintas áreas y sectores, a fin de impulsar la promoción y estímulo de exportaciones apuntando a una diversificación y complejización de nuestra matriz exportadora y desarrollo del país.</p>	<p>2.1. Implementar y aplicar los lineamientos establecidos por la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.</p>
<p>3. Potenciar nuevos sectores exportadores vinculados a Servicios e Industria 4.0 (proveedores), E-Commerce, Industrias Creativas, innovación y sostenibilidad, y colaborar en la estimulación de encadenamientos productivos de nuestras exportaciones.</p>	<p>3.1 Generar un plan de desarrollo estratégico que permita potenciar sectores con alto valor, con el propósito de diversificar la oferta exportable de manera sostenible e inclusiva</p> <p>3.2 Promover un plan relativo a potenciar la red de oficinas de ProChile a lo largo del país, así como la inserción en cadenas regionales y globales de valor.</p>

<p>4. Apoyar la internacionalización de emprendimientos de alto impacto mediante un portafolio de servicios de softlanding por parte de nuestra red de Oficinas Comerciales y direcciones regionales y potenciar a Chile como referente regional de innovación, emprendimiento y complejidad tecnológica.</p>	<p>4.1 Diseñar herramientas que permitan posicionar el ecosistema de innovación de Chile en el exterior generando redes de contacto, prospección y penetración comercial para emprendedores y emprendedoras y empresas de innovación con base tecnológica.</p>
<p>5. Elaborar un conjunto de iniciativas que, basadas en el uso de la tecnología, mejoren los servicios al cliente, así como los procedimientos internos para implementar aquellas iniciativas tecnológicas diseñadas para el beneficio de los usuarios.</p>	<p>5.1 Implementar herramientas, tales como: Rediseño de la experiencia de usuario, Sistema de Gestión de Clientes, incorporando nuevas tecnologías que de manera integrada favorezcan la eficiencia a nivel interno y externos.</p>
<p>6. Potenciar la gestión en red con organizaciones públicas y privadas que potencien la promoción, diversificación y complejización de exportaciones a nivel nacional.</p>	<p>6.1 Generar una articulación interministerial y trabajo público-privado para avanzar a una diversificación y complejización de nuestra matriz exportadora.</p>
<p>7. Desarrollar equipos de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo estimulante y desafiante para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.</p>	<p>7.1 Instalar prácticas organizacionales que faciliten la comunicación y retroalimentación, propiciando la implementación de iniciativas de gestión de personas, de manera inclusiva</p>
<p>8. Liderar iniciativas de gestión institucional que transversalicen el enfoque de género, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios/as y entrega de servicios a los y las beneficiarias).</p>	<p>8.1 A nivel interno, liderar el proceso de mantenimiento e implementación de la certificación institucional en la Norma NCh 3262 "Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal", así como el "Sello Igual Conciliación" entregado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.</p> <p>8.2 A nivel interno, avanzar hacia criterios de paridad de género en la designación de las y los encargados de las Oficinas y Representaciones Comerciales.</p> <p>8.3 A nivel externo, fortalecer el programa Mujer Exporta, así como la transversalización del enfoque de género en los instrumentos y concursos entregados por la Institución para la promoción de exportaciones.</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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **94%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.618.000.-** 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) **\$5.729.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.395.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO/A

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.

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 5 años.

Fuente: Artículo N° 4 del DFL N° 2, 19 de marzo de 2019, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

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.

Es altamente deseable poseer experiencia en política comercial, con énfasis en el desarrollo y promoción a nivel internacional de la oferta exportable de bienes y servicios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Es altamente deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

Poseer manejo oral del idioma inglés en nivel avanzado.

*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. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. 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

Dotación Total (planta y contrata)	578
Presupuesto Anual	\$44.626.000.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Visión Institucional: Ser el organismo público líder y de vanguardia que apoya la internacionalización de las empresas chilenas.

Misión Institucional: Nuestra misión es contribuir al desarrollo sostenible del país, mediante la internacionalización de las empresas chilenas y la promoción de bienes y servicios, para el impulso de la diversificación de las exportaciones, la atracción de la inversión extranjera y del turismo, así como el fortalecimiento de la imagen país, a través de una red nacional e internacional de personas especializadas y comprometidas.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- Acelerar el proceso de internacionalización de las empresas regionales, con foco en las Pymex, Servicios e Industrias 4.0, Industrias Creativas y Alimentos con valor agregado, a través del trabajo realizado por la Red regional.
- Fortalecer el crecimiento y diversificación de la oferta exportable a través de herramientas de promoción y el apoyo de la Red de oficinas comerciales de Chile en el exterior, que permitan concretar el cierre de negocios para el sector exportador.
- Impulsar la internacionalización de emprendimientos de alto impacto mediante un portafolio de nuevos servicios y herramientas especializadas para este segmento de empresas, apoyadas por la Red de Oficinas Comerciales, para lograr el potenciamiento de Chile como un hub regional de innovación y emprendimiento.
- Avanzar en un proceso de transformación digital mediante la implementación de un conjunto de iniciativas, que basadas en el uso de la tecnología, logren mejorar los servicios y herramientas que se entregan a las empresas para apoyar su proceso de internacionalización.
- Apoyar la realización de acciones de promoción a través de la Red de Oficinas Comerciales de Chile en el mundo y de las Oficinas Regionales que permitan lograr el fortalecimiento de la Imagen de Chile, atracción de inversión extranjera, turismo y la inversión chilena en el exterior.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1.- Generación y difusión de información de comercio exterior:

Desarrollo de acciones enfocadas al monitoreo, selección, organización y

procesamiento del conocimiento de los mercados internacionales; análisis, desarrollo y difusión de estadísticas, tendencias, oportunidades y alertas de mercados, incluyendo información sobre acceso a mercados internacionales y barreras arancelarias y no arancelarias (certificaciones, normativas y reglamentos), para las empresas exportadoras o con potencial exportador, con el objeto de facilitarles el acceso, permanencia y/o diversificación en las economías internacionales.

2.- Capacitación para el desarrollo de capacidades exportadoras:

Asesoría y capacitación, apoyadas por herramientas especializadas para desarrollar capacidades y competencias en gestión empresarial, orientadas a mejorar la capacidad exportadora de las empresas exportadoras o con potencial exportador. Las instancias de formación exportadora pueden darse en Chile, en el extranjero u online, se clasifican, entre otros, en: coaching exportador, talleres y seminarios.

3.- Acciones de promoción para la introducción, penetración y consolidación de mercados:

Implementación de acciones, diseñadas con un enfoque territorial y sectorial, destinadas a acercar la oferta con la demanda de productos y servicios chilenos, y aumentar así el número de empresas que exportan o diversificar los mercados o productos y servicios. Para lo anterior, se pone a disposición de las empresas y asociaciones gremiales un conjunto de acciones tales como: Ferias Internacionales, Misiones Comerciales, Ruedas de Negocios, Agendas de Negocios, Concursos públicos sectoriales y empresariales, Marcas Sectoriales, Programa E-commerce, entre otros; donde cada una tiene una modalidad de co-financiamiento y convocatoria abierta, según corresponda.

Los productos señalados deberán ser realizados previa coordinación con la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales.

Cobertura territorial:

Oficinas En las 16 regiones del país.

57 oficinas y representaciones comerciales en el exterior.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Clientes Internos

Dirección de Asuntos Jurídicos: Se coordinan los aspectos legales y reglamentarios que debe cumplir la Institución en la implementación de sus lineamientos y actividades.

Dirección Nacional: Se coordinan los lineamientos establecidos por la Dirección General y su implementación en la red interna nacional, con especial énfasis en la planificación estratégica y productos desarrollados por ProChile.

Dirección Administrativa: Se coordinan los aspectos administrativos que debe cumplir la Institución en la implementación de sus lineamientos y actividades.

Departamento Internacional: Corresponde coordinar los lineamientos establecidos para las acciones con los mercados internacionales, con el objetivo de implementar la política económica exterior.

Departamento de Desarrollo Estratégico: Se coordinan acciones para establecer

la planificación, monitoreo y control de los lineamientos y actividades implementadas por la Dirección General.

Departamento de Marketing: Se coordinan las estrategias de promoción que deben implementarse como Institución para promocionar la oferta exportable.

Departamento de Comunicaciones estratégicas: Coordinación de todas las actividades con impacto mediático que involucra tanto a nivel central, como a regiones y las oficinas comerciales.

Oficinas Comerciales en el exterior. Se coordina la ejecución y análisis de acciones concernientes a la participación de Chile en el comercio internacional.

Oficinas Regionales en Chile: Corresponde el trabajo con las empresas y oferta exportable desde regiones para potenciar nuestra presencia en mercados internacionales.

Clientes externos

Ministerio de Relaciones Exteriores: Asesorar a la autoridad ministerial, cuando se requiera, en las materias de promoción de exportaciones.

Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales: Coordinar lineamientos en materias de política comercial.

Ministerios y organismos públicos y privados vinculados al comercio exterior: Se debe coordinar el trabajo intersectorial para el fomento productivo y acciones de comercio exterior,.

Embajadas de Chile en el mundo: Se coordinan acciones para prospección de mercados y aplicación de instrumentos institucionales, como giras de empresarios/as, ferias comerciales, etc.

Cámaras de comercio binacionales en Chile: Se generan acciones de coordinación para actividades de exportación con los países que correspondan a la Cámara respectiva.

Embajadas y Oficinas Comerciales acreditadas en Chile: Se coordinan acciones conjuntas para la exportación de bienes y servicios de Chile a los países de destino.

Asociaciones y Gremios Nacionales: Se planifican y coordinan actividades sectoriales y su proyección en las exportaciones, generando las acciones institucionales pertinentes.

Empresas Chilenas: se realiza la aplicación de los instrumentos institucionales para la promoción de oferta exportable.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Cargos Adscritos al Sistema

Cargos de Primer Nivel Jerárquico

Director/a General

Cargos de Segundo Nivel Jerárquico

Director/a de Asuntos Jurídicos

Director/a Nacional

Director/a Administrativo

Director/a Regional Zona Norte

Director/a Regional Zona Centro Norte

Director/a Regional Sur

Director/a Regional Centro Sur

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 1º, 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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 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.

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 8º 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.