

**JEFE/A DIVISIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
SERVICIO DE TESORERÍAS – TESORERÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/La Jefe/a de la División deberá diseñar, elaborar y asesorar al/la Tesorero/a General en la aplicación de las políticas y procedimientos de gestión de personas con el fin de garantizar la máxima contribución de los funcionarios al cumplimiento de la misión institucional, a través del desarrollo de condiciones laborales adecuadas y procesos ágiles, modernos, confiables y seguros, con un foco en los usuarios y contribuyentes.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Gestión y Desarrollo de Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar y gestionar los recursos humanos del servicio, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, debiendo velar por la correcta aplicación de las normas legales y reglamentarias relativas a estas materias.
2. Perfeccionar un sistema de gestión de Recursos Humanos, que incremente la motivación, participación e integración de los funcionarios y de la organización al esfuerzo modernizador de la TGR.
3. Generar canales de participación para incorporar los saberes institucionales, detectar oportunamente necesidades de capacitación; resolución de conflictos y buscar la transparencia en su área de competencia, de modo que los funcionarios sean actores en el proceso de la Institución.
4. Fortalecer el sistema de capacitación de modo de hacerlo permanente y enfocado a áreas técnicas, de gestión y de desarrollo personal e Institucional.
5. Mantener actualizadas las Políticas y Procedimientos del área.
6. Velar por mantener una estructura de dotación acorde a las necesidades y objetivos de la institución, en las diferentes áreas de la Tesorería y de las Divisiones.
7. Liderar los procesos de gestión del cambio en las diferentes áreas de la Tesorería, en las materias de su competencia.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	110
Presupuesto que administra	\$1.129.216.526

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-03-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

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

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. Apoyar y Asesorar a la dirección en la Gestión del Cambio al Interior de la TGR, con el objeto de guiar y apoyar a los funcionarios en los procesos de modernización que se están impulsando al interior de TGR, según los lineamientos estratégicos entregados por la Dirección del Servicio.</p>	<p>1.1 Impulsar una cultura organizacional que tenga como foco central el satisfacer las necesidades de los Usuarios y Funcionarios, con el objetivo de simplificar y acercar nuestros servicios a los ciudadanos.</p> <p>1.2 Dirigir y fomentar la debida formación y capacitación de los funcionarios, que les permita afrontar y desenvolverse en forma óptima y eficiente en los procesos de modernización del Servicio.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar herramientas de trabajo colaborativo e innovador, que promueva en forma constante la mejora de los procesos.</p> <p>1.4 Liderar el proceso de reconversión de los funcionarios, conforme al modelo de transformación digital.</p>
<p>2. Modernizar y optimizar la administración y gestión de personas del Servicio, atendiendo y recogiendo debidamente las necesidades geográficas y funcionales del Servicio.</p>	<p>2.1 Modernizar y fortalecer el sistema de gestión de recursos humanos, con un enfoque centrado en las competencias requeridas por proceso.</p> <p>2.2 Revisar y evaluar el procedimiento de diseño de puestos por competencias, asignación de grados y estamentos en el Servicio, con el objeto de identificar oportunidades de mejora e implementar las acciones correctivas pertinentes, conforme a la normativa vigente.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar un modelo de dotación que asegure la adecuada distribución del personal en el nivel central y la red de oficinas.</p>
<p>3. Implementar programas que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y el clima organizacional.</p>	<p>3.1 Promover la implementación de planes de ambiente laboral en las distintas unidades del Servicio, que constituyan un aporte efectivo en la calidad de vida laboral de los funcionarios.</p> <p>3.2 Revisar y evaluar aquellos ámbitos laborales que presenten problemas y/o aspectos de mejora, definiendo estrategias correctivas.</p>
<p>4. Posicionar a TGR como un lugar de trabajo de excelencia, que incentive tanto a los funcionarios como a las personas externas al</p>	<p>4.1 Mejorar los mecanismos de movilidad y carrera funcionaria.</p> <p>4.2 Definir e implementar estrategias que permitan atraer a profesionales de excelencia al Servicio de Tesorerías.</p>

Servicio a participar en sus procesos de concursos y selección de personal.	
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de la Tesorería General de la República, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización, bono de cobranza y asignación del artículo 12° de la ley N°19.041. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, para un no funcionario del Servicio de Tesorerías asciende a **\$6.008.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de tener un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

La remuneración promedio está compuesta por una parte fija y una variable, esta última, afectada por la fecha de ingreso del no funcionario a la institución.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título 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 o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40 de la Ley N° 19.882 y D.F.L. N°1 de 2019 del Ministerio de Hacienda

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 áreas de gestión de personas, en organizaciones con presencia a nivel nacional, habiendo desarrollado y liderado temáticas como: desarrollo organizacional, gestión del desempeño, relaciones laborales, y/o diseño e implementación de políticas y/o procedimientos atinentes a la misión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en gestión del cambio y/o experiencia en el sector público.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.015
Presupuesto Anual	\$60.936.154.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Tesorería General de la República es un organismo dependiente del Ministerio de Hacienda, encargada de recaudar, custodiar y distribuir los fondos y valores fiscales; y en general de todos los servicios públicos, así como también, efectuar el pago de las obligaciones del Fisco, y de otros que las leyes encomienden, y de su posterior distribución y control, de acuerdo con las necesidades de cumplimiento de las obligaciones públicas determinadas en el presupuesto de la nación. Así también, realiza la cobranza administrativa y judicial de los impuestos y créditos del sector público.

La Tesorería General de la República (TGR) se encuentra en un proceso de cambio, centrado en convertir a la Institución en un referente nacional e internacional en materias de gestión, con un fuerte foco en simplificar los trámites y servicios que ofrece para sus usuarios, bajo el marco de cumplimiento de todas sus obligaciones legales y reglamentarias. TGR se ha propuesto como desafío alinear estratégicamente a la institución para cumplir la misión y visión institucional y lograr permanentemente mejores resultados, en un marco de probidad, compromiso y excelencia. TGR se ha propuesto ser una institución de destacada excelencia, cuyos funcionarios trabajen en forma colaborativa y estén al servicio del país, aportando cada día para transformar a Chile en un país con un desarrollo integral.

Misión Institucional

“Somos la Institución responsable de recaudar, custodiar y distribuir los recursos del Tesoro Público, a través de una gestión moderna, eficiente y segura, que facilite la interacción con nuestros usuarios y los ciudadanos, contribuyendo al desarrollo del país”.

Objetivos estratégicos Institucionales

1. Mejorar la satisfacción de nuestros ciudadanos, usuarios públicos y privados y Gobierno, mediante una gestión orientada a la calidad de servicios, que permita generar Valor Público.
2. Asegurar la recaudación y recuperación de los ingresos fiscales, promoviendo el logro de resultados que permitan asegurar el financiamiento de las políticas públicas diseñadas por el Gobierno.
3. Aumentar la eficacia y eficiencia de la distribución de recursos mediante el fortalecimiento de la calidad de los procesos para satisfacer las necesidades de nuestros usuarios públicos y privados y Gobierno.
4. Mejorar la calidad y oportunidad de la Información contable y de gestión, mediante el fortalecimiento de los procesos, para promover el accountability público y privado.
5. Ejecutar eficientemente las inversiones del Tesoro Público, apoyando el proceso de rentabilización de los recursos del Tesoro, para cumplir con las obligaciones financieras.

Cobertura Territorial

La Tesorería General de la República presenta 19 Direcciones Regionales, 29 Tesorerías Provinciales y 5 Oficinas en territorios específicos.

Productos Estratégicos Institucionales

La Tesorería General de la República tiene como productos estratégicos fundamentales:

- **Recaudación:** Ingresos del Tesoro Público que provienen de la recaudación espontánea, recolectados a través de diferentes canales y medios de pago y también de la recaudación coercitiva, siendo resultado de estrategias diferenciadas según la caracterización del deudor (pequeños, medianos y grandes deudores). La recaudación financiera corresponde al ingreso de fondos mediante la emisión de Títulos de Deuda Pública vía licitaciones de Bonos del Tesoro a través del Agente Fiscal, ya sean estos externos (Bonos Soberanos) o Internos (Bonos en Unidades de Fomento (BTU) o Bonos en Pesos (BTP)), necesarios para financiar programas de caja de corto y/o largo plazo del país. La recaudación por cuenta de terceros corresponde a los ingresos diarios recaudados a través del canal electrónico (página web de la Tesorería General de la República) y que corresponden a ingresos propios de otras instituciones públicas.
- **Gestión de Inversiones:** Ejecutar, recuperar y registrar correctamente el proceso de Inversiones Financieras de los excedentes diarios de caja del Tesoro Público y del Fondo para la Educación, de acuerdo a las instrucciones emanadas por las Autoridades Económicas del país, con el objetivo de apoyar el proceso de rentabilización de los recursos del Tesoro y así proveerlos oportunamente, para cumplir con la distribución de los fondos y las obligaciones financieras y presupuestarias del Estado. Controlar los límites de riesgo (Compliance), las posiciones y transacciones de los Fondos Soberanos del país: Fondo de Reserva de Pensiones (FRP) y Fondo de Estabilización Económica y Social (FEES).
- **Distribución:** 1) Distribución a terceros de los fondos recaudados por la Tesorería General de la República, tales como: devoluciones de impuestos, pago de subsidios o beneficios a diversos usuarios y servicio de deuda a acreedores de Deuda. 2.a) Transferencias de aportes a Organismos Públicos y Privados: corresponde a la distribución de fondos en moneda pesos y/o dólares a los distintos organismos públicos u otros definidos por Ley de Presupuesto de la Nación, para el debido cumplimiento de sus compromisos, según Programa de Caja Mensual y Calendario de Pago Mensual enviado por la Dirección de Presupuestos. 2.b) Transferencias a Municipalidades: corresponde a la distribución de fondos en moneda pesos a las Municipalidades del país de acuerdo a la Ley de Rentas Municipales. 3) Servicio de la deuda corresponde a la ejecución de pagos de cupones, comisión y/o amortización de bonos de Tesorería, ya sean estos internos (BTU-BTP) o externos (bonos soberanos), según tablas de desarrollo por bono emitido.
- **Contabilidad del Tesoro Público:** Registrar y procesar los hechos económicos derivados de la ejecución del presupuesto anual del Tesoro Público, tanto en moneda nacional como moneda extranjera, con el objetivo de satisfacer las necesidades de información para apoyar el control y decisiones de las autoridades (Informes contables) y para el conocimiento de terceros interesados en la gestión (rendición de cuentas) como una manera de otorgar mayor transparencia en el destino de los tributos pagados por los contribuyentes/ciudadanos/Gobierno.
- Ejecutar la contabilidad de los Fondos Soberanos de acuerdo a estándares de contabilidad reconocidos internacionalmente o su equivalente nacional, preparar estados financieros trimestrales y anuales de los Fondos Soberanos de

acuerdo a dichas normas y encargar auditorías independientes de los estados financieros anuales.

El equipo de trabajo directo del Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas se organiza en torno a secciones, las cuales se orientan a la administración de personas, el desarrollo integral a nivel organizacional, la administración de los procesos de capacitación, ingreso y promoción interna de funcionarios, bienestar e higiene y seguridad. Este equipo de trabajo se caracteriza por tener formación principalmente en el área de las ciencias sociales y la administración pública, contando con funcionarios novicios y de trayectoria en la institución.

- **Sección Personal:** Área responsable de la administración y registro del ciclo de vida de los(as) funcionarios(as) y de la gestión y pago de sus remuneraciones, así como de los aspectos legales y reglamentarios y de gestión cotidiana del personal.

- **Sección Desarrollo Organizacional y Capacitación:** Área responsable de desarrollar y coordinar proyectos organizacionales del servicio de Tesorerías, alineados con el plan estratégico de la institución y de la División, con el fin de fortalecer los procesos de gestión de personas, con el objetivo de contribuir a establecer mejoras e innovaciones en gestión de personas.

Asimismo, es la responsable de la administración de los procesos de capacitación y desarrollo dentro del Servicio de Tesorerías, de acuerdo con el modelo de competencias vigente.

- **Sección Bienestar:** Área responsable del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Servicio, apoyándolos a través de beneficios en el área de salud, familia, convenios, cultura y recreación. Asimismo, en el desarrollo de sus funciones, está a cargo de las unidades Casino y Unidad de Sala Cuna y Jardín Infantil.

- **Sección Prevención de Riesgos:** Área responsable de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para prevenir ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además de implementar una política orientada a desarrollar condiciones generales de trabajo físicas y ambientales; otorgar asesoramiento técnico en términos de prevención de riesgos y es la responsable de dar cumplimiento a la Ley 16.744, de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Unidad de Concursos y Selección: Unidad responsable de la gestión integral de los procesos de concursos y selección de personal, externos e internos, dando cumplimiento a la normativa vigente y al código de buenas Prácticas Laborales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los clientes principales del Servicio de Tesorerías son:

- **Usuarios Privados:** Las Personas naturales y jurídicas, en su calidad de contribuyentes y de agentes a los cuales se les paga por concepto de devoluciones de impuestos, subsidios y otros beneficios que provee el Estado.

- **Gobierno Central:** Autoridades económicas, administrativa y regionales, tales como: Presidencia de la República, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia, Ministerio de Defensa Nacional, Gobiernos Regionales, entre otros.

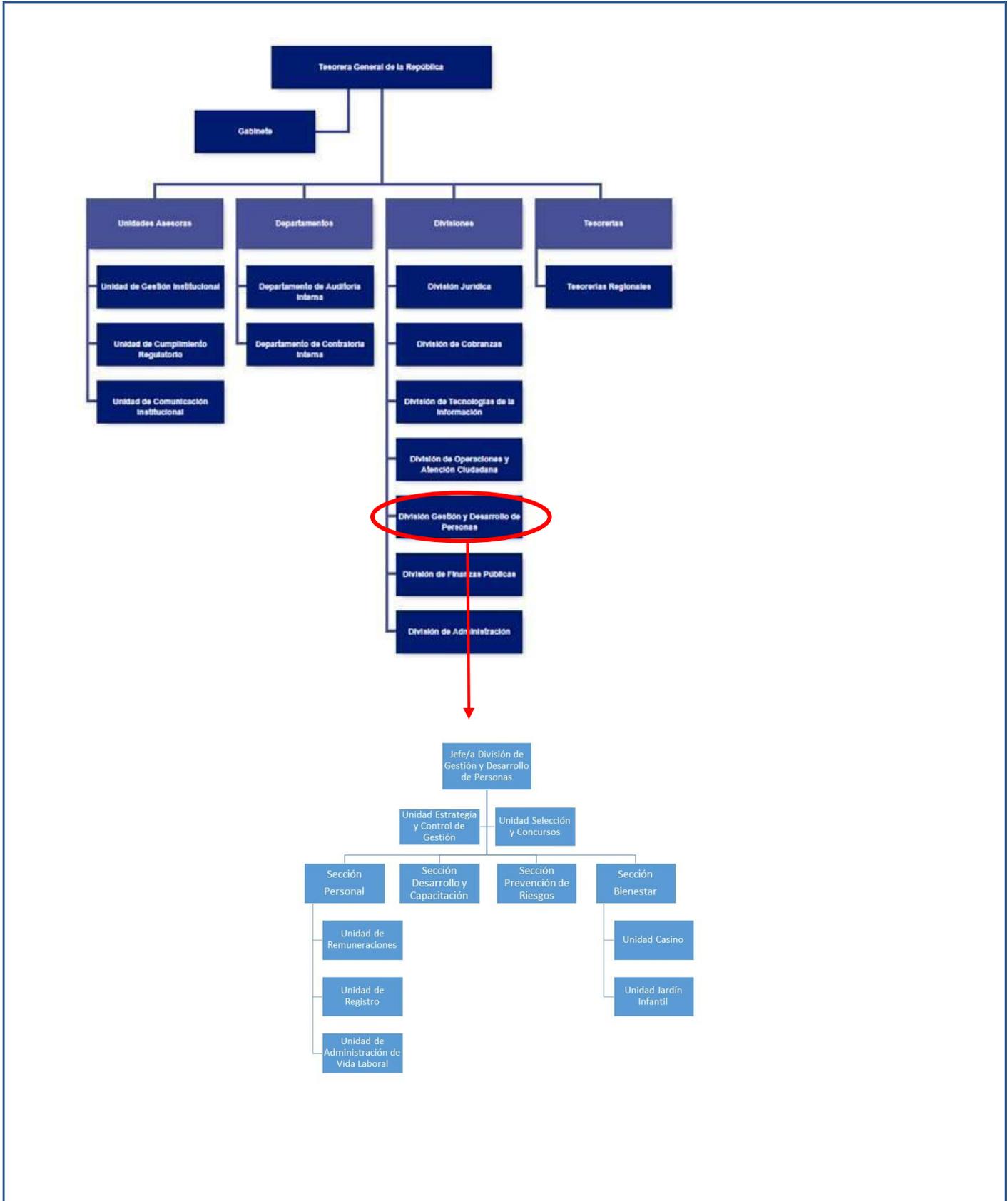
- **Otros Usuarios Públicos:** Municipalidades y Organismos, Instituciones y Servicios Públicos a los cuales se les transfieren recursos, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos. Congreso Nacional, Contraloría General

de la República, Corte Suprema, Cortes de Apelaciones, Defensoría Penal, Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, Tribunales de Primera Instancia, entre otros.

- **Ciudadanos.**

En el ejercicio del cargo, el Jefe/a de División Gestión y Desarrollo de Personas se relaciona internamente con el/la Tesorero/a General de la República, de quien tiene dependencia directa y una coordinación cercana y permanente con los temas asociados a la función. Además, se relaciona periódicamente con los demás Jefes/as de División, Departamentos, Tesoreros/as Regionales y Provinciales, otorgando coordinación y apoyo en materias propias de su competencia.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

I Nivel jerárquico

Tesorero/a General de la República

II Nivel jerárquico

Jefe/a de División de Operaciones y Atención Ciudadana

Jefe/a de División Cobranzas

Jefe/a de División Finanzas Públicas

Jefe/a de División Tecnologías de la Información

Jefe/a de División Jurídica

Jefe/a de División Administración

Directores Tesoreros Regionales (19)

3.5 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 al Servicio Civil, quienes procederán, 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."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
 - De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
 - Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
 - De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
 - Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.
 - Los funcionarios del Servicio de Tesorerías – Tesorería General de la República, se encuentran sometidos a las siguientes prohibiciones:
 - Ejercer libremente su profesión o su especialidad técnica u otra actividad remunerada, y expedir informes en materias de su especialidad;
 - Ocupar cargos directivos, ejecutivos y administrativos en entidades que persigan fines de lucro; y
 - Revelar, al margen de las instrucciones de la autoridad, el contenido de los informes que haya emitido o proporcionar a personas ajenas al Servicio, antecedentes acerca de hechos o situaciones de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo.
- (Fuente legal: Artículo 19, del DFL N° 1, de 16 de mayo de 1994, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado del Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías)."
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del DFL N° 1 de 1994 de hacienda sobre Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías, la calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, incluyendo el desempeño de cargos directivos, ejecutivos y/o administrativos, en entidades que persigan fines de lucro y/o tener la calidad de socio mayoritario en ellas. Se exceptúa de esta prohibición, el ejercicio de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.