

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe o Jefa de la División de Administración y Finanzas le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera de la agencia, asegurando el uso y gestión eficiente de los recursos humanos y financieros, la correcta administración y gestión presupuestaria, en estricto apego normativo, teniendo como objetivo central la excelencia en la gestión pública, y así, garantizar la continuidad operacional del servicio y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la agencia.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la División de Administración y Finanzas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar y administrar de manera transparente y eficiente los recursos físicos, financieros, presupuestarios, tecnológicos y de personas de la institución, asegurando que los servicios transversales brinden soluciones oportunas y de calidad a los clientes internos. Esto, con el propósito de garantizar la continuidad operacional del servicio, el soporte adecuado para el cumplimiento de los planes estratégicos de la agencia y la correcta administración del patrimonio institucional.
2. Asesorar y proponer a Dirección, estrategias para gestionar los recursos financieros y presupuestarios de la institución, respondiendo a las necesidades organizacionales, como también, reportar a esta, los resultados de la administración y gestión financiera y presupuestaria.
3. Coordinar y desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria de acuerdo con los lineamientos estratégicos definidos por la Dirección, asegurando su alineación con la planificación y estrategia institucional. Liderar la programación financiera y su monitoreo periódico, tanto a nivel agregado como descentralizado, garantizando una gestión eficiente del presupuesto anual y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.
4. Consolidar el proceso de ordenamiento financiero, contable y administrativo de la Institución, velando por el cumplimiento normativo y de las metas y objetivos institucionales. Asimismo, mantener un sistema de control de gestión presupuestaria de la institución con el objetivo de obtener información oportuna y actualizada.
5. Supervisar, gestionar y ejecutar la adquisición de bienes y servicios de consumo que requiera el Servicio para su funcionamiento, de acuerdo con la normativa vigente en materia de compras y contrataciones públicas y a la disponibilidad presupuestaria. También, velar por la correcta gestión y el cumplimiento de los

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-04-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Silva.

contratos o convenios con empresas que prestan servicios a la Institución o la proveen de algún producto. Efectuar una correcta Gestión de Contratos y control del Plan de Compras de la Institución.

6. Definir, formalizar, aplicar y evaluar procedimientos internos en términos administrativos, contables, financieros y presupuestarios. Ejecutando la correcta custodia de los fondos, documentos, valores y otros bienes de la institución, así como la gestión oportuna del Pago a Proveedores para cumplir satisfactoriamente con las disposiciones existentes en el proceso.
7. Implementar acciones que faciliten la implementación de una adecuada Política de Gestión de Personas al interior de la institución, enmarcada en el respeto de los derechos fundamentales y el empleo digno para fortalecer las capacidades técnicas de funcionarios y funcionarias del Servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$6.099.230.000.-

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. Generar un plan de desarrollo de su equipo de trabajo, ejerciendo el cargo a través de un liderazgo motivador y participativo, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo, buenas prácticas laborales y el enfoque de género en la gestión del personal a su cargo.	1.1 Fortalecer las competencias del equipo de la División, con la finalidad de potenciar sus competencias de facilitadores internos para el logro de los resultados, siempre velando por el cumplimiento de la normativa. 1.2 Fomentar el desempeño eficiente y eficaz de las personas a su cargo, desarrollando acciones que fomenten la confianza, la motivación y el trabajo en equipo. 1.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Agencia.
2. Fortalecer, alinear y modernizar el modelo de operación del soporte al negocio, en pos de lograr las mejoras tendientes a la consolidación e integración de éstos con la estrategia institucional, promoviendo los	2.1 Impulsar una planificación estratégica que promueva un horizonte común, la agregación de valor, el alineamiento y cohesión del equipo en torno a la estrategia, generando una cultura de flexibilidad y movilización para alcanzar los desafíos y resultados que se esperan de

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

<p>cambios necesarios para el despliegue de capacidades de la agencia.</p>	<p>ésta.</p> <p>2.2 Elaborar un diagnóstico de los procesos a su cargo e implementar un modelo de operación que permita evaluar y monitorear permanentemente el desempeño de los procesos de la agencia y especialmente de la División considerando las mejores prácticas del entorno y desarrollando proyectos que apalanquen el logro de los objetivos.</p> <p>2.3 Generar metas e indicadores que generen información de valor para la medición de los objetivos de la agencia, de la División y de las materias de su competencia.</p> <p>2.4 Optimizar el proceso de generación de información basada en el desarrollo de datos que sea relevante para la gestión de la Agencia.</p>
<p>3. Gestionar la planificación y ejecución del presupuesto anual de la organización, con la finalidad de que la Agencia cuente con los recursos financieros necesarios para dar cumplimiento a su plan estratégico.</p>	<p>3.1 Liderar el proceso de planificación de los requerimientos presupuestarios en función del plan estratégico, en conjunto con los demás miembros del equipo directivo, para proponer a la Dirección de InvestChile el presupuesto anual descentralizado por centro de costos capacitando a los equipos respecto de su responsabilidad presupuestaria.</p> <p>3.2 Posicionar a InvestChile con los interlocutores relevantes en materia de presupuestos, tanto en la DIPRES, como con las entidades que corresponda.</p> <p>3.3 Gestionar la ejecución del presupuesto, entregando información permanente y oportuna para la toma de decisiones, a nivel agregado y descentralizado por áreas.</p>
<p>4. Desarrollar un plan de instalación de una cultura de trabajo colaborativo, transparente, con un estilo de trabajo interdisciplinario e interáreas,</p>	<p>4.1 Liderar el diseño e implementación de un modelo de gestión integral que aborde todos los ámbitos del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la institución, en base a los lineamientos del Servicio Civil en estas materias.</p> <p>4.2 Consolidar el proceso de instalación de los miembros del equipo en las nuevas instalaciones de la Agencia, impulsando acciones, medidas y políticas que promuevan una cultura de trabajo colaborativo, transparente, con un estilo de trabajo interdisciplinario e interáreas.</p> <p>4.3 Asegurar la correcta alineación de las distintas políticas y planes en materia de gestión de personas, a los objetivos del plan de instalación de trabajo colaborativo, como el plan de</p>

	capacitación, de movilidad interna, entre otros.
--	--

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.

<p>El cargo corresponde al grado III Directivo de la Escala de Remuneraciones de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.653.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.571.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.815.000.-</p> <p>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.</p>
--

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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.

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 validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo N° 2, del DFL N° 1, del 27 de noviembre de 2015, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

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 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en áreas vinculadas a la formulación y gestión presupuestaria, administración y gestión financiera, compras y abastecimiento, gestión y desarrollo de personas.*

Se valorará tener experiencia y/o conocimiento en materias normativas de ejecución financiera y presupuestaria en el Estado y/o soporte a la operación de tecnologías de la información:**

*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.

³ 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)	64
Presupuesto Anual	\$6.099.230.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>Misión Institucional</p> <p>La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.</p> <p>La misión de la Agencia es promover y atraer el ingreso de todo tipo de capitales e inversiones del exterior, sin importar su monto, conforme a las facultades y atribuciones señaladas en la ley 20.848 que la crea. La Agencia fue constituida como la continuadora y sucesora legal del Comité de Inversiones Extranjeras.</p> <p>En consecuencia, la Agencia tiene una labor doble: i) promover la inversión extranjera hacia el país y ii) continuar la administración de los contratos de inversión</p>
--

extranjera amparados en el DL 600 que se encuentran vigentes, así como firmar los contratos de invariabilidad tributaria establecidos en el artículo segundo transitorio de la ley 20.848,

Objetivos Estratégicos institucionales

Los objetivos estratégicos de la institución son:

1. Promocionar y posicionar al país como un destino atractivo para la materialización de inversiones que contribuyan a la inserción internacional estratégica y al desarrollo del país, potenciando la presencia de la Agencia en el mercado global a través de la red internacional, las oficinas de inversión y la implementación de la estrategia de marketing digital
2. Identificar y atraer proactivamente inversión extranjera de calidad, entregando servicios de excelencia y acompañando en todo el ciclo al inversionista hasta su instalación en Chile y sus decisiones de reinversión en el país.
3. Fomentar la materialización de proyectos de IED que promuevan la generación de empleos de calidad, la transferencia tecnológica, la diversificación territorial y el encadenamiento productivo con el entramado económico local.
4. Contribuir a crear un clima favorable para la inversión extranjera en Chile, identificando obstáculos a la materialización de proyectos de inversión extranjera y gestionando con las autoridades competentes, con el fin de avanzar en su superación.

Cobertura territorial

La Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera se ubica en Santiago y tendrá representantes en el extranjero, cuya ubicación se determinará en concordancia con la Estrategia de Promoción y Fomento de Inversión Extranjera.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

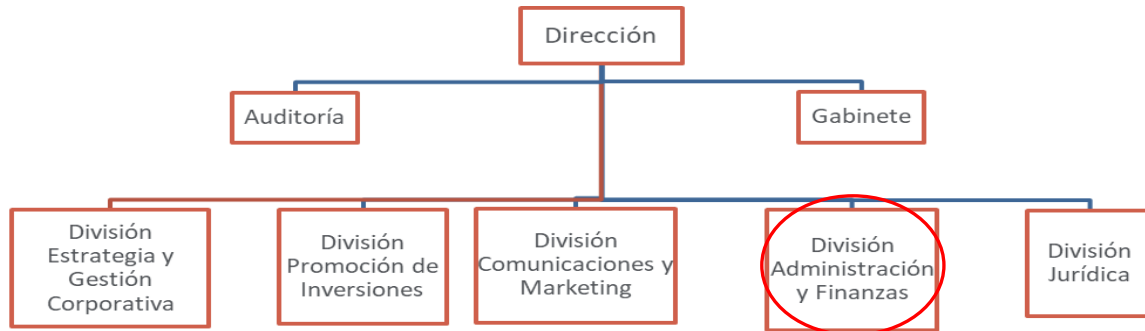
Los principales clientes a nivel externo son:

- El Presidente de la República
- Inversionistas extranjeros ya instalados en Chile
- Potenciales inversionistas extranjeros
- Ministerios
- Gobiernos Regionales
- Comité de Ministros para el fomento y promoción de la inversión extranjera directa
- Consejo asesor Público Privado de la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera
- Empresas chilenas receptoras de inversión extranjera
- Cámaras de Comercio binacionales
- Representación Diplomática extranjera en Chile
- Asociaciones gremiales y empresariales

Los clientes internos son las otras divisiones y unidades que requieren de información sobre los proyectos de inversión con potencial de materialización en Chile.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Jefe/a División de Estrategia y Clima de Inversión
- Jefe/a División de Promoción de Inversiones
- Jefe/a División de Administración y Finanzas
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División de Comunicación y Marketing

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 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.