

**JEFE/A DEPARTAMENTO CLIENTES Y ENTORNO
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región Metropolitana
Ciudad de Santiago,

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL DEL CARGO¹



A la jefatura del Departamento de Clientes y Entorno, le corresponderá asegurar una atención digna, oportuna, integral, accesible, transparente y personalizada a entidades empleadoras adheridas y trabajadores/as protegidos y protegidas por el Instituto, así como a beneficiarias y beneficiarios, en todas las interacciones que tengan con este Servicio en la provisión de las prestaciones que la Ley N° 16.744 determina.

Esta jefatura debe asegurar una adecuada coordinación de los canales de atención: Canal de Atención Presencial, Canal Web, y Telefónico, gestionando el modelo de atención institucional, y relación con las personas beneficiarias de la Ley N°16.744. Debe desarrollar iniciativas de vinculación con el entorno ciudadano que define el Instituto, articulando redes con distintas entidades privadas y públicas, en pro de garantizar una atención integral, eficiente y oportuna del seguro que administra la Ley N°16.744.

Asimismo, debe asegurar altos estándares de calidad e integralidad del servicio, y mantener un proceso de mejora continua, en su rol administrador/a de los canales, modelo de atención, y puentes con la ciudadanía, con el objetivo de aumentar la satisfacción de las y los usuarios.

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

1. Liderar y gestionar la implementación del modelo de atención institucional en la provisión de las prestaciones que indica la Ley N° 16.744 y en la relación con las entidades empleadoras.
2. Gestionar la administración de los canales de atención presencial y no presencial (internet y telefónico), tanto en los propios como en aquellos que complementan la cobertura de dicha atención, y orientar acerca de tales canales.
3. Entregar directrices y apoyo a las y los funcionarias/os para que los procedimientos y prácticas en la atención y provisión de las prestaciones se realice bajo los pilares del modelo de atención.
4. Liderar procesos que permitan gestionar los niveles de satisfacción de los/as usuarios/as respecto a la experiencia en la atención y provisión de las prestaciones que otorga el Instituto.
5. Liderar la definición e implementación de programas de captación y fidelización de entidades públicas y trabajadores/as independientes adheridas y adheridos al Instituto y acompañamiento en el control y desarrollo de estos a las Direcciones Regionales.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-01-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Fernando Contreras

6. Coordinar el trabajo con las entidades públicas adheridas al Instituto, en relación con los requerimientos globales de éstos. Y acompañar a las Direcciones Regionales para el cumplimiento de los programas consensuados a nivel regional y nacional firmados con los servicios públicos.
7. Diseñar políticas y procedimientos para abordar los temas transversales y de áreas prioritarias, entendiendo éstas como sectores vulnerables de la sociedad, segmentos emergentes, y ciudadanía de múltiples características y etnias, asegurando la atención que respete las características de multiculturalidad y respeto a la diversidad de las personas beneficiarias del Instituto con enfoque de derechos humanos.
8. Gestionar – al interior de la institución con las áreas responsables - las respuestas a las solicitudes de la Superintendencia de Seguridad Social o de terceros que las presenten a través de los mecanismos de la Ley de Transparencia, del Sistema de Gestión de Solicitudes de la Presidencia (SASI), de Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS), o por otros medios, de acuerdo a los plazos legales y/o fijados, en su caso, por los organismos correspondientes, sin perjuicio de las competencias y tareas funcionales propias que correspondan a las unidades institucionales respectivas, y de las facultades superiores del/la Director/a Nacional.
9. Liderar e implementar el modelo de participación ciudadana del Instituto, además de dirigir y apoyar su implementación en las Direcciones Regionales del Instituto.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	15
Presupuesto que administra *	\$172.299.658.-

* Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2022.

**1.3
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO²**

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. Liderar y gestionar la implementación del modelo de atención institucional en la provisión de las prestaciones que indica la Ley N° 16.744 y en la relación con las entidades empleadoras.</p>	<p>1.1. Diseñar e implementar el modelo de atención institucional traduciendo los pilares de atención digna, oportuna, integral, accesible, transparente, con perspectiva de género y personalizada, respecto de la provisión de los bienes y servicios a nuestros usuarios/as y ciudadanía en general.</p> <p>1.2. Generar y articular una estrategia para mejorar los niveles de satisfacción de los/as usuarios/as con relación a la entrega de las prestaciones del seguro.</p>
<p>2. Mejorar el despliegue de los canales de atención institucionales para asegurar la calidad de respuesta y la satisfacción usuaria.</p>	<p>2.1. Diagnosticar, diseñar e implementar un plan de estandarización de calidad de los canales institucionales.</p> <p>2.2. Realizar seguimiento a la atención de usuarios/as mediante el análisis de los requerimientos ciudadanos, ya sea vía transparencia, OIRS u otros.</p>
<p>3. Liderar la definición e implementación de una estrategia de captación y fidelización de entidades públicas y trabajadores/as independientes adheridas y adheridos al Instituto y acompañamiento en el control y desarrollo de éstos a las Direcciones Regionales.</p>	<p>3.1. Diseñar e implementar un programa de captación y fidelización con foco en los servicios públicos y trabajadores/as independientes, colaborativamente con las Direcciones Regionales.</p> <p>3.2. Acompañar a las Direcciones Regionales en la ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de trabajo definidos.</p>
<p>4. Liderar e implementar el modelo de participación ciudadana del Instituto. Dirigir y apoyar su implementación en las Direcciones Regionales.</p>	<p>4.1. Diseñar e implementar el modelo de participación ciudadana con un despliegue nacional.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión institucional, a través de la disminución de inequidades, brechas y barreras en el desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1. Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del departamento incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>5.2. Diseñar e implementar un plan de acompañamiento que entregue herramientas y competencias a los/as funcionarios/as en materias de: modelo de atención a nuestros usuarios/as, distintos canales de atención y el modelo de participación ciudadana del servicio.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

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 Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.943.000.-** 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) **\$4.212.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.405.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 95% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

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

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de atención de usuarios en el ámbito de servicios, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Ley N°16.744, Participación Ciudadana (Ley 20.500), Implementación de acciones para sectores vulnerables, para servicios públicos, para el mundo independiente: Ley N°21.133**.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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. 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.

**2.4
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. COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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)	599
Presupuesto Anual	\$186.266.657.000.-

**Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2022.*

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Posicionar al ISL como especialista en la cobertura del seguro de seguridad y salud en el trabajo respondiendo a las necesidades que demandan nuestros usuarios y usuarias, considerando enfoque de género.
2. Promover y fomentar el conocimiento y uso del derecho de seguridad y salud laboral en la ciudadanía en general con foco en los segmentos de trabajadores y trabajadoras más vulnerables y aquellos no adscritos al seguro, considerando enfoque de género.
3. Asegurar la oportunidad y calidad (tiempo, forma y comunicación) en la entrega de las prestaciones propias del servicio a través de la optimización de procesos.

Productos Estratégicos Institucionales:

1. Prevención de Riesgos: Propuestas de medidas y desarrollo de programas orientados a contribuir a evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos presentes en el trabajo que afecten la salud y la seguridad de los/as trabajadores y trabajadoras.
2. Prestaciones Médicas: Prestaciones de carácter curativo que se entregan a un/a trabajador/a afiliado/a al Instituto de Seguridad Laboral, que haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, a causa o con ocasión del trabajo. Las prestaciones se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente o enfermedad, a fin de restaurar las condiciones de salud del/la trabajador/a asegurando el reintegro a la actividad productiva.
3. Prestaciones Económicas: Otorgar a los/as trabajadores y trabajadoras de las empresas adheridas al Instituto y a sus beneficiarios/as, en los casos que corresponda, las prestaciones económicas previstas en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
4. Estudios e Investigación en Salud y Seguridad Laboral: Estudios e Investigaciones en Salud y Seguridad Laboral que contribuyan al ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Cobertura Territorial:

El Instituto de Seguridad Laboral cuenta con la presencia a través de las Direcciones Regionales, sumando 48 centros de atención o sucursales, las que realizan la gestión y atención de público para la entrega de las prestaciones que se otorgan en la administración del seguro Ley N°16.744.

La distribución de los centros de atención es la siguiente:

Dirección Regional	Número de Sucursales
Arica y Parinacota	1
Tarapacá	1
Antofagasta	3
Atacama	3
Coquimbo	3
Valparaíso	7
O'Higgins	4
Maule	5
Ñuble	1
Biobío	3
Araucanía	3
Los Lagos	3
Aysén	4
Magallanes	1
Metropolitana	5
Los Ríos	1
Total	48

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Instituto de Seguridad Laboral depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de la Subsecretaría de Previsión Social.

Se encuentra sujeto a la supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social y la fiscalización de la Contraloría General de la República.

En su quehacer el Instituto debe, además, relacionarse con las siguientes entidades:

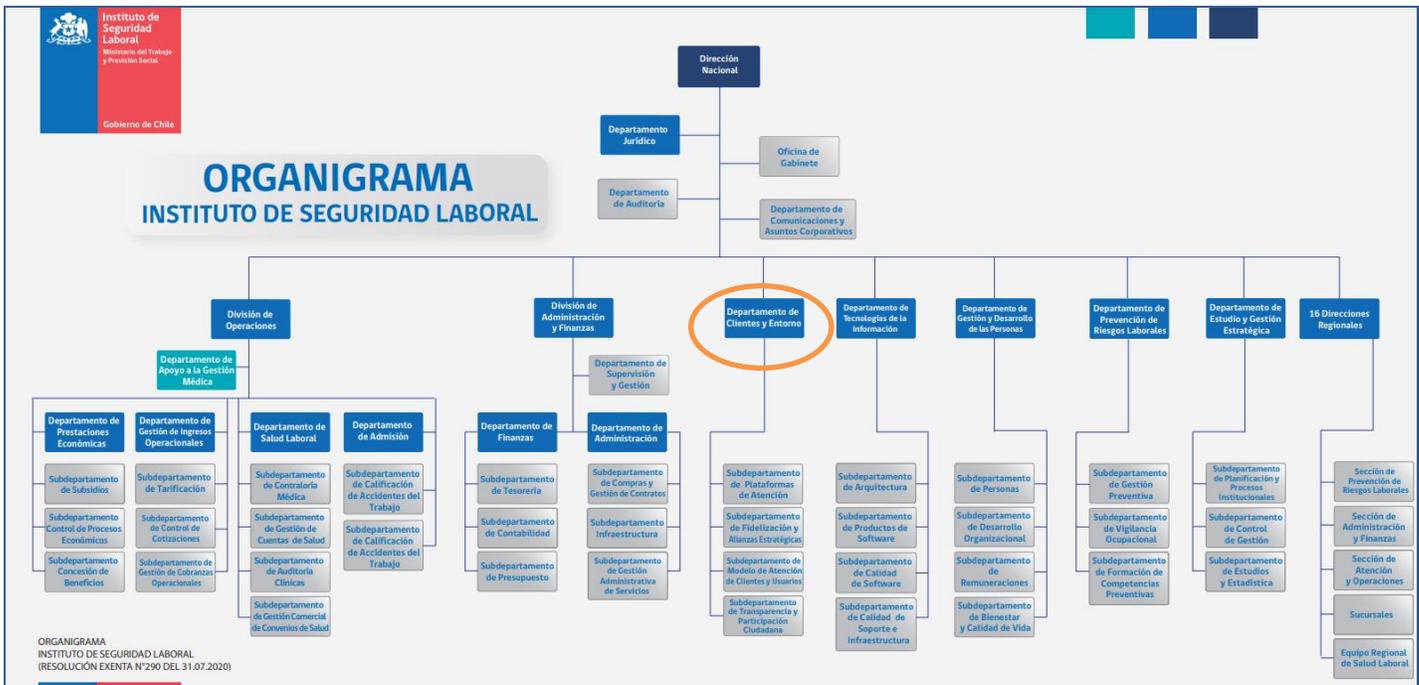
Organismos administradores del seguro, Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y empresas con Administración Delegada.

- Dirección del Trabajo, DT.
- Comisión Médica de Reclamos, COMERE
- Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN.
- Fondo Nacional de Salud, FONASA.
- Isapres.
- Instituciones de Salud Pública y Privadas.
- Dirección de Presupuesto, DIPRES.
- Instituto de Previsión Social, IPS.

Asimismo, se relaciona con los siguientes clientes:

- Empleadores/as adheridos al Instituto.
- Trabajadores/as dependientes de las empresas adheridas al Instituto.
- Trabajadores/as independientes afiliados/as.
- Viudas, huérfanos, y madres de hijos/as de afiliación no matrimoniales y ascendientes.
- Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.
- Pensionados/as e indemnizados/as de las empresas e independientes adheridas al Instituto.
- Beneficiarios/as de pensiones asistenciales.
- Empresas con administración delegada.
- Instituciones públicas (SUSESO, Dirección del Trabajo, COMERE, SEREMIS, entre otras).

3.4 ORGANIGRAMA INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL



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

- Director/a Nacional.
- Jefe/a División de Operaciones.
- Jefe/a División Finanzas y Administración.
- Jefe/a Departamento Clientes y Entorno.
- Jefe/a Departamento Jurídico.

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 1°, 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 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.

