

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE OPERACIONES<sup>1</sup>**  
**INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**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 Operaciones le corresponderá gestionar y administrar los procesos operacionales del Instituto referidos a la demanda de las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744; la recaudación de los ingresos por las cotizaciones previsionales y; la gestión de la deuda y cobranza previsional y no previsional, lo anterior, a través de procesos, mejora continua y control interno y coordinación institucional, asegurando altos estándares de calidad e integridad en los servicios de la División.

A la jefatura de la División de Operaciones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar recursos financieros, materiales y humanos en el ámbito de su competencia.
2. Organizar los procesos y recursos de la división de acuerdo con los desafíos programáticos y de gestión, con foco en la mejora continua e innovación.
3. Coordinar y supervisar las actividades de los departamentos bajo su dirección para asegurar el cumplimiento de objetivos y metas.
4. Liderar el diseño e implementación del plan estratégico y operativo de la división, alineado con la estrategia institucional, evaluando procesos, definiendo criterios de medición, estableciendo procedimientos de control interno y detectando desviaciones para asegurar el correcto funcionamiento de los procesos operacionales, a fin de facilitar la toma de decisiones y el logro de los resultados institucionales.
5. Gestionar, proponer e implementar mejoras para una mayor pertinencia, eficiencia y oportunidad en la operación de las prestaciones económicas del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
6. Garantizar la correcta recaudación y tarificación de las cotizaciones del seguro conforme a la Ley N°16.744, asegurando la sustentabilidad, integridad, oportunidad y certeza de los ingresos del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
7. Asegurar los recursos económicos del Instituto de Seguridad Laboral mediante la eficiente y oportuna gestión de la cobranza de deudas previsionales y no previsionales abarcando procesos operacionales y cobranzas en etapas administrativas o pre judiciales según las Leyes N°16.744 y N°17.322.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-06-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Philip Wood Vargas.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	43
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$169.725.582.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Instalar la gestión por procesos, mejora continua y control interno, en los procesos y procedimientos relacionados a la División con el fin de generar satisfacción en la experiencia usuaria externa e interna.	1.1 Diseñar, implementar y evaluar un plan operativo y de mejora continua de los procesos de la División en función de una mejor entrega de las prestaciones a cargo, organizando los recursos y ejecutando las innovaciones. 1.2 Diseñar, implementar y evaluar un plan de continuidad operativa en los procesos de la División.
2. Asegurar que el proceso de recaudación previsional se constituya como un modelo operacional crítico y funcional del Instituto.	2.1 Implementar y consolidar el proyecto de autonomía en la recaudación, deuda y cobranza previsional de los empleadores/as adheridos a la institución. 2.2 Gestionar eficientemente los procesos de evaluación de las tasas de cotización según normativa vigente. 2.3 Implementar la cobranza previsional como proceso activo y permanente en el Instituto, mejorando la información hacia los empleadores y organismos fiscalizadores.
3. Promover la implementación de nuevas tecnologías o sistemas, así como simplificar los procesos operacionales, a fin de asegurar la correcta y oportuna entrega de las prestaciones económicas, la recaudación de los ingresos y, la cobranzas previsional y no previsional.	3.1 Implementar herramientas tecnológicas que contribuyan a asegurar la calidad y oportunidad de los procesos operativos.

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

<p>4. Impulsar el desarrollo laboral y profesional en los funcionarios y funcionarias de la división, vinculándolos con la estrategia para alcanzar los objetivos, incorporando la perspectiva género<sup>3</sup>.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un proyecto de gestión del cambio que permita acompañar a los funcionarios y funcionarias de la División en su proceso de modernización, fortaleciendo el liderazgo de sus jefaturas y el trabajo en equipo, así como la comunicación y el relacionamiento interno/externo.</p>
--	--

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **43%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.606.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.756.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.307.000.-**

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.

<sup>3</sup> Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

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

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión de procesos, evaluación de proyectos, sistemas y métodos de atención de usuarios/as, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Seguridad social.
- Ley N°16.744.
- Modelamiento de procesos y gestión integral
- Administración de prestaciones sociales, económicas y recaudación\*\*.

\*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.

<sup>4</sup> 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	675
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$262.627.722.-

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<b>Misión Institucional:</b>	El Instituto de Seguridad Laboral desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a las y los empleadores adheridos y trabajadores protegidos, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la difusión y promoción del conocimiento y uso 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 transversal e inclusión.
------------------------------	--

**Objetivos Estratégicos institucionales:**

1. Aumentar la difusión del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en la ciudadanía en general, con foco en las y los trabajadores del país adscritos o no al seguro, considerando enfoque de género e inclusión.
2. Incrementar la cobertura de la vigilancia ambiental y de la salud en las y los trabajadores protegidos y en los centros de trabajos adheridos al Instituto de Seguridad Laboral para promover entornos de trabajos más seguros y saludables, considerando enfoque de género e inclusión.
3. Aumentar el acceso a las prestaciones curativas y pecuniarias de la ley 16.744 de manera integral en las personas protegidas, a través de una coordinación institucional oportuna, considerando enfoque de género e inclusión.

**Cobertura territorial:**

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

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

El Jefe o Jefa de la División Operaciones tiene como jefatura directa al Director/a Nacional y se relaciona principalmente con:

- La División de Administración y Finanzas le corresponde la gestión de los recursos presupuestarios, financieros y patrimoniales, y la provisión de los servicios para el funcionamiento del Instituto.
- El Departamento de Clientes y Entorno le corresponde asegurar una atención digna, oportuna, integral, accesible, transparente y personalizada a entidades empleadoras adheridas y trabajadores protegidas y protegidos 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 16.744 determina.
- El Departamento de Salud en el Trabajo le corresponde la gestión de los procesos asociados a la entrega de las prestaciones médicas del ISL en el marco de la ley 16.744.
- Los departamentos de Tecnologías de la Información, Gestión y Desarrollo de las Personas, Comunicaciones, Estudios y Gestión Estratégica, Auditoría, Jurídico. Estos departamentos son los encargados de proporcionar al Instituto los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines (personas, insumos computacionales y de telecomunicación); de desarrollar su relación con el medio y de controlar el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como velar por la regularidad de sus operaciones, con el objeto de optimizar su gestión.
- Las direcciones regionales, son la relación más directa entre el seguro, como protección social y sus beneficiarios y clientes; esto es, quienes interactúan de manera directa en la entrega de prestaciones y la recepción de las demandas y requerimientos.

El cliente/a externo/a central del Instituto de Seguridad Laboral y de este alto/a directivo/a, es el usuario/a, esto es el trabajador/a cubierto/a o protegido/a por el seguro y el empleador/a que entera las cotizaciones para la ley en el Instituto.

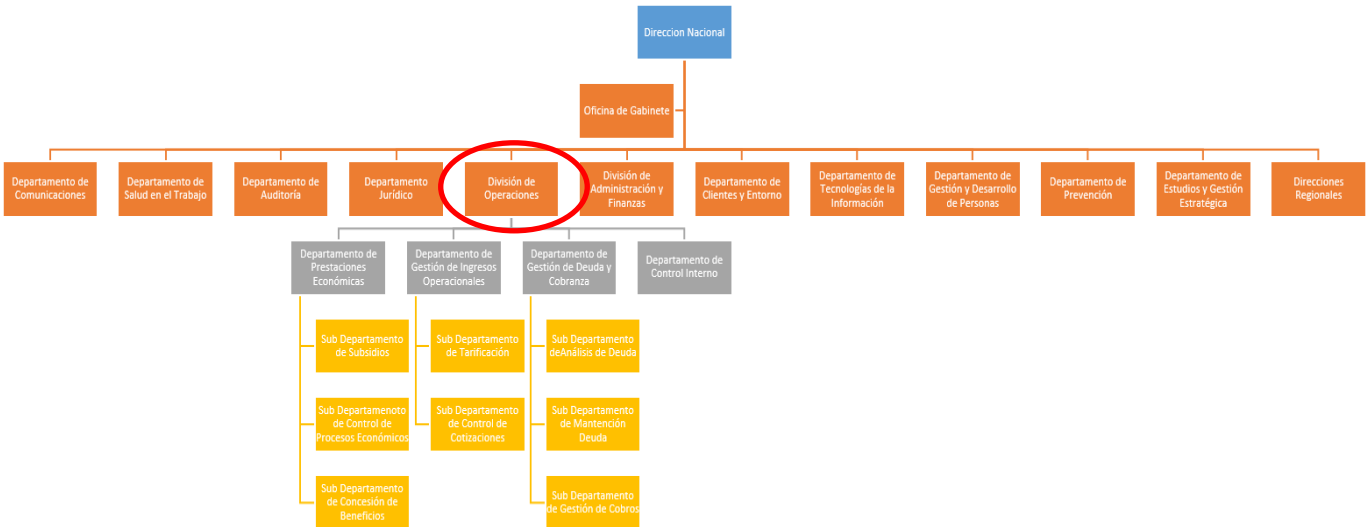
En su calidad de único administrador estatal del seguro, el Instituto de Seguridad Laboral entrega protección a los trabajadores y trabajadoras afiliados/as por ser adheridos a dicha institución, que en su mayoría son los más vulnerables del país, esto es a trabajadores/as independientes y a trabajadores/as dependientes de empresas pequeñas.

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

- Organismos administradores del seguro, Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y empresas con Administración Delegada.
- Instituto de Previsión Social, IPS.
- Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO.
- Secretarías Regionales Ministeriales, SEREMIS
- Comisión Médica de Reclamos, COMERE
- Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN.
- Fondo Nacional de Salud, FONASA.
- Isapres.
- Dirección de Presupuesto, DIPRES.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



**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 LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del período de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

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/as altos/as 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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/la alto/a directivo/a público/a tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto/a directivo/a público/a, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero, del artículo quincuagésimo octavo, de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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

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

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