

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A  
COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR - CCHEN  
MINISTERIO DE ENERGÍA  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena de Energía Nuclear le corresponde dirigir y administrar la institución cuyos objetivos son atender los problemas relacionados con la producción, adquisición, transferencia y uso pacífico de la energía atómica y de los materiales fértiles, fisionables y radiactivos, (Art.3º, Ley Nº 16.319 "Crea la Comisión Chilena de Energía Nuclear", así como regular, supervisar, controlar y fiscalizar a nivel nacional, (Art. 2º, Ley Nº 18302 "De Seguridad Nuclear), todas las actividades relacionadas con la energía nuclear y con las instalaciones y las sustancias nucleares y materiales radiactivos que se utilicen en ellas, como de su transporte.

El/La Director/a Ejecutivo/a, para el cumplimiento de su misión cuenta con las siguientes atribuciones y deberes fundamentales:

1. Asesorar al Supremo Gobierno en todas las materias que guarden relación con energía nuclear, y en especial, en el estudio de tratados, acuerdos, convenios con otros países o con organismos internacionales.
2. Proponer y elaborar planes nacionales para la investigación, desarrollo, utilización y control de la energía nuclear en todos sus aspectos.
3. Fomentar, realizar o investigar la exploración, la explotación y el beneficio de materiales atómicos naturales, el comercio de dichos materiales ya extraídos y de sus concentrados, derivados y compuestos, el acopio de materiales de interés nuclear, y la producción y utilización con fines pacíficos de la energía nuclear en todas sus formas, tales como su aplicación a fines médicos, industriales o agrícolas y la generación de energía eléctrica y térmica.
4. Fortalecer la gestión, el desarrollo de capacidades en ciencias y tecnologías nucleares, considerando siempre la protección de la salud, la seguridad y el resguardo de las personas, los bienes y el medioambiente. Así también deberá propiciar la enseñanza, investigación y difusión de la utilización de la energía nuclear.
5. Apoyar a los programas nacionales de salud, con foco en nuevas aplicaciones de las tecnologías nucleares (radioterapia con protones) y de soporte al desarrollo de centros de salud regionales de alta complejidad (diagnóstico de

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-09-2022

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

- enfermedades con radionucleidos de período corto o muy corto).
6. Realizar investigaciones científicas y tecnológicas sobre litio, los concentrados, derivados y compuestos de este, y que considere la opción de incluir otros materiales atómicos naturales o de interés nuclear.
  7. Colaborar con el Servicio Nacional de Salud en la prevención de los riesgos inherentes a la utilización de la energía atómica, especialmente en los aspectos de higiene ocupacional, medicina del trabajo, contaminación ambiental, contaminación de los alimentos y del aire. Deberá mantener un sistema efectivo de control de riesgos para la protección de su propio personal, y para prevenir y controlar posibles problemas de contaminación ambiental dentro y alrededor de sus instalaciones nucleares.
  8. Ejercer en la forma que determine el Reglamento el control de la producción, adquisición, transporte, importación y exportación, uso y manejo de los elementos fértiles, fisionables y radioactivos.
  9. Será deber del/a director/a hacer cumplir y ejecutar los acuerdos del Consejo Directivo, así como ejercer los actos de administración que determine este Consejo.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	287
<b>Presupuesto que administra</b>	\$10.637.464.000.-

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar y articular los planes nacionales de investigación, desarrollo, uso y control de la energía nuclear en el país.	1.1 Diseñar una estrategia de coordinación con todas las instituciones involucradas.  1.2 Elaborar la propuesta de los planes nacionales para la investigación, desarrollo, con utilización y control de la energía nuclear en todos sus aspectos.
2. Mejorar la infraestructura legal y técnica, que permita el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado de Chile en no proliferación y seguridad nuclear.	2.1 Impulsar el establecimiento de una política y estrategia nacional para la seguridad, sobre la base de un enfoque graduado de acuerdo con la realidad nacional y con los riesgos radiológicos asociados a las instalaciones y actividades,

	<p>2.2 Impulsar el establecimiento de una política y estrategia nacionales sobre la gestión segura de los combustibles nucleares gastados y los desechos radiactivos, que considere las características y el volumen de combustibles y desechos generados en el país.</p>
<p>3. Mejorar el desarrollo y la calidad de vida de las personas que trabajan en la institución, con enfoque inclusivo, equidad de género y transparencia.</p>	<p>3.1 Implementar los elementos recomendados por los instructivos presidenciales y del Servicio Civil sobre gestión y desarrollo de personas.</p> <p>3.2 Desarrollar iniciativas para fortalecer la carrera funcionaria.</p> <p>3.3 Generar acciones que promuevan y recompensen el desempeño, el mérito y la competencia con independencia y transparencia.</p> <p>3.4 Diseñar, implementar y supervisar acciones y/o programas de mejoras del clima organizacional.</p>
<p>4. Impulsar la gestión y el desarrollo de las capacidades técnicas y del conocimiento especializado en la institución.</p>	<p>4.1 Incrementar las capacidades técnicas del Servicio para potenciar las aplicaciones en salud, extracción de litio y seguridad nuclear, con paridad e inclusión.</p> <p>4.2 Analizar y proponer estrategia para hacer frente al envejecimiento del plantel en actividades críticas (reactores, ciclotrón, etc).</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **73%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.004.000.-** para un no funcionario de la Comisión Chilena de Energía Nuclear

Quienes ingresen a la Comisión Chilena de Energía Nuclear percibirán, después de 1 año calendario completo, la totalidad de las asignaciones y bonos asociados al cargo pudiendo alcanzar una renta líquida promedio mensualizada referencial de **\$6.374.000.-**

## 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.

Deberá ser chileno y estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.\*

Fuentes legales: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882 e inciso final del artículo 9 ° de la Ley N°16.319 de 1965, modificada por la Ley N° 20.402

### 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 gestión y/o administración y/o investigación en materias de energía en aspectos que involucren a la salud humana, resguardo del medio ambiente, entre otros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará poseer un nivel intermedio del idioma inglés y/o experiencia en materias de energía nuclear.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación equipos en instituciones públicas o privadas.

### 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.

\*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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	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.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	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**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>299</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>10.637.464.000</b>

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<b>Misión institucional</b>	Ejercer su rol de Institución Pública, Fomentando y Desarrollando la Investigación, el Conocimiento y la Provisión de Productos y Servicios, en el Ámbito de la Energía, las Radiaciones Ionizantes, Tecnologías Nucleares y afines; Normar y Fiscalizar su Uso Pacífico y Seguro para la Sociedad y el Medioambiente.
<b>Objetivos Estratégicos institucionales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Prevenir los efectos de las radiaciones ionizantes sobre las personas y el medio ambiente mediante la regulación, evaluación y fiscalización para contribuir al uso seguro y pacífico de la energía nuclear y radiológica del país.</li> </ol>

2. Proteger a las personas ocupacionalmente expuestas, al público, bienes y medio ambiente de los eventuales riesgos derivados del uso de las radiaciones ionizantes y de la energía nuclear mediante el monitoreo, vigilancia, calibración, capacitación en protección radiológica y gestión de desechos radiactivos.
3. Asegurar mediante procesos controlados e incorporando buenas prácticas de manufactura, la comercialización de productos y servicios de las aplicaciones pacíficas de la Energía Nuclear a clientes, usuarios y beneficiarios.
4. Difundir e incrementar el conocimiento y valor mediante proyectos de investigación y desarrollo, en tecnologías nucleares y otras disciplinas, para contribuir a la productividad y al bienestar de la ciudadanía.
5. Dirigir, proponer y realizar estudios estratégicos y de energía nuclear de potencia, necesarios que permitan evaluar la viabilidad y diversos aspectos respecto de la adopción de nuevas tecnologías que puedan ser incorporadas al país, asegurando una respuesta eficiente y oportuna en todos los temas de su competencia, ante los requerimientos de información del Gobierno Central, Congreso, Ministerios y otros órganos del Estado.

#### **Cobertura Territorial**

La CCHEN desarrolla sus actividades en dos Centros Nucleares, uno en La Reina y otro en la comuna de Pudahuel. Además, en Santiago desarrolla actividades en un edificio corporativo.

No dispone de Direcciones Regionales, Oficinas provinciales, zonales u otras similares entre otros.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

El/la Director/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena de Energía Nuclear depende jerárquicamente del Consejo Directivo de la CCHEN, que consta de 7 consejeros cuyo presidente es nombrado por el Presidente de la República y se relaciona principalmente con él Ministro/a de Energía, así como con las demás autoridades relacionadas de la Administración Pública.

#### **Usuarios internos:**

Por otro lado, se vincula al interior de CCHEN directamente con el Jefe/a de la Oficina Asesora de Planificación y Control de Gestión; Jefe/a de la Oficina de Auditoría y Control Interno; Jefe/a de la Oficina Asesora de Comunicación Corporativa; Jefe/a de la División Corporativa; Jefe/a de la División Investigación y Aplicaciones Nucleares; Jefe/a de la División y Desarrollo de Personas; Jefe/a de la División Seguridad Nuclear y Radiológica y Jefe/a del Departamento de Seguridad Integrada.

#### **Usuarios externos:**

##### **Las principales relaciones del/la Director/a Ejecutivo/a son:**

- Servicios del Estado: Ministerio del Medio Ambiente, Servicio Agrícola y Ganadero, Instituto de Investigaciones Agropecuarias, Instituto de Salud Pública, Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, Servicio Nacional de Geología y Minería.

- Industrias y Compañías Mineras.
- Hospitales y Clínicas.
- Operadores de Instalaciones Radiactivas y Trabajadores expuestos a las radiaciones ionizantes.
- Industrias de productos alimenticios, de productos esterilizados y otros.
- Institutos de Investigación y Universidades.

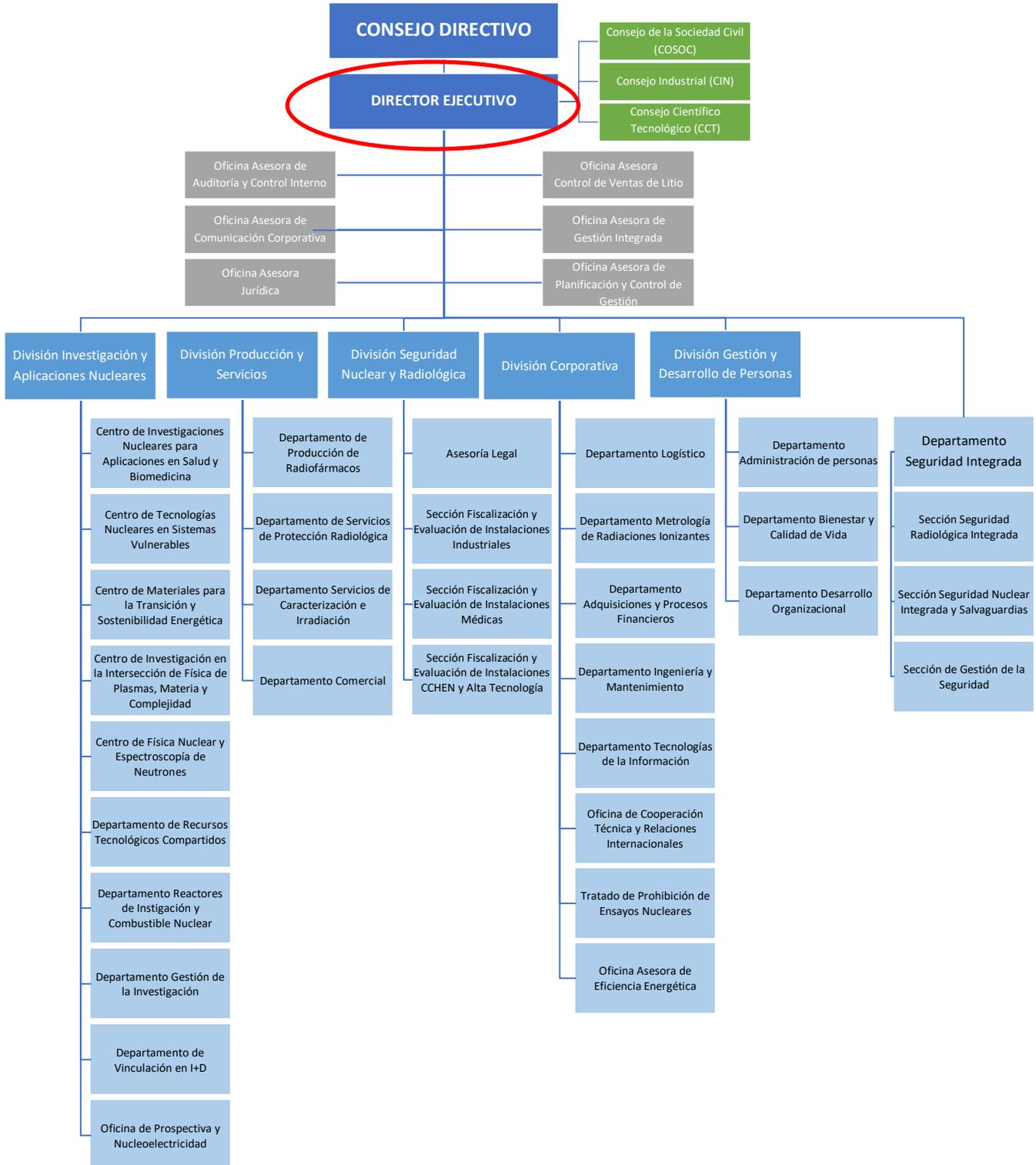
**Otros actores claves:**

- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.
- Instituto de Salud Pública.
- Contraloría General de la República.
- Asociación de Funcionarios: AFUCOCHEN, 218 Afiliados.

**A nivel internacional la institución se relaciona con:**

- Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA): Con Sede en Viena, vinculación principalmente con el Departamento Cooperación Técnica, Departamento Energía Nuclear, Departamento Seguridad Nuclear y Departamento Salvaguardias
- Acuerdo Regional para la Promoción de la Ciencia y Tecnología Nucleares en América Latina (ARCAL), en el marco de la OIEA, Viena.
- Departamento de Energía, Estados Unidos (D.O.E) Principalmente a través de: National Nuclear Security Administration (NNSA) y Laboratorios Nacionales en USA: Sandia, Argonne, Lawrence-Livermore, etc.
- Organismo para el Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares (TPCEN o CTBTO), con sede también en Viena.
- Instituciones nucleares otros países, especialmente región de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Perú, Colombia, Ecuador, Uruguay, Paraguay, Méjico), Europa (España, Comunidad Europea, Suecia), Corea, Australia, etc.,
- Foro Iberoamericano de Reguladores radiológicos y nucleares

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto Nacional de Estadísticas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

**Cargo Nivel I:**

Director/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

**Cargos Nivel II:**

Jefe/a de División de Investigación y Aplicaciones Nucleares.

Jefe/a de División Personas.

Jefe/a de División Producción y Servicios.

Jefe/a de División Corporativa.

Jefe/a de División de Seguridad Nuclear y Radiológica.

Jefe/a de División vacante

## 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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.
- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

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

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 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.