

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El/La Jefe/a de la División deberá diseñar, elaborar y asesorar al/La Tesorero/a General sobre la aplicación de las políticas y procedimientos de gestión de personas con el fin de garantizar la máxima contribución de los y las funcionarios/as al cumplimiento de la misión institucional, a través del desarrollo de condiciones laborales adecuadas, orientando su quehacer hacia la modernización del modelo estratégico de gestión de personas institucional en donde se fortalezca el estándar ético, de probidad y buenas prácticas de autoridades y funcionarios/as.

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

1. Diseñar, actualizar e implementar una política de gestión de personas alineada a las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, que permita impulsar el cumplimiento de la estrategia institucional posicionando en el centro de su quehacer a las personas.
2. Promover y articular mecanismos, políticas, planes y programas tendientes a la instauración de buenas prácticas laborales con enfoque de género y equidad, orientadas a posibilitar el reconocimiento y respeto de la diversidad entre todos/as los y las funcionarios/as del Servicio.
3. Perfeccionar el sistema vigente de gestión del desempeño, incorporando directrices gubernamentales actualizadas, de forma que sea una herramienta eficaz orientada al desarrollo de las competencias funcionarias, esto con el propósito de potenciar el rendimiento de la Institución.
4. Implementar mecanismos y/o herramientas de participación en los y las funcionarios/as asociada a la evaluación y diseño de los distintos ámbitos de acción del Servicio que posibiliten la creación de una cultura mayormente colaborativa e innovadora sustentada en el compromiso funcionario.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-12-2022

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María José Zaldívar

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

5. Desarrollar un modelo de capacitación interno que tenga por objetivo la disminución de las brechas existentes en los y las funcionarios/as, propendiendo a garantizar la existencia de conocimientos técnicos con foco en la excelencia institucional.
6. Gestionar y velar por el correcto cumplimiento de los procedimientos y marco normativo vigente en materias de administración de personas, resguardando la transparencia, oportunidad y calidad en la ejecución de los mismos, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos.
7. Instaurar y desarrollar relaciones laborales al interior del Servicio, fomentando la participación activa de los y las funcionarios/as en la ejecución y cumplimiento de los desafíos institucionales, manteniendo de forma constante una relación efectiva, participativa y colaborativa con la Asociación de Empleados de Tesorerías.
8. Mantener y fortalecer la estructura del modelo de dotación existente, con el fin de disponibilizar información oportuna, actualizada y confiable para apoyar la toma de decisiones en ámbito de gestión de personas, con énfasis en la movilidad y desarrollo de carrera.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	80
<b>Presupuesto que administra</b>	\$657.710.970

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Asesorar a la dirección del Servicio en el proceso de modernización del modelo estratégico de gestión de personas en la Institución, en donde se fortalezca el estándar ético, de probidad y buenas prácticas de autoridades y funcionarios, impulsando un proceso de modernización al interior de la División de Gestión de Personas acorde a los desafíos institucionales.	1.1 Implementar buenas prácticas laborales en concordancia con la actual política de gestión de personas y sus valores institucionales. 1.2 Modernizar los procesos de gestión de personas con foco en la generación de trámites más ágiles para los y las funcionarios/as. 1.3 Actualizar mecanismos de gestión del desempeño orientado al desarrollo de competencias y nuevas habilidades en las personas. 1.4 Generar estudios de productividad y desempeño con objeto de instalar mejoras en la gestión de la dotación. 1.5 Actualizar el modelo de liderazgo

	institucional, incorporando en sus pilares de trabajo perspectiva de género, inclusión, ética y buen trato laboral.
2. Optimizar la administración y gestión de personas del Servicio, que por una parte incremente la motivación, participación e integración de los y las funcionarios/as y de la organización, a los procesos de cambio que se están implementando en Tesorería General de la República; y que por otra, recoja y atienda debidamente las necesidades geográficas y funcionales del Servicio.	2.1. Modernizar y fortalecer el sistema de gestión de personas, con un enfoque centrado en las competencias requeridas por proceso. 2.2. Revisar y evaluar el procedimiento de diseño de puestos por competencias, asignación de grados y estamentos en el Servicio, con el objeto de identificar oportunidad de mejora e implementar las acciones correctivas pertinentes, conforme a la normativa vigente.
3. Mejorar la calidad de vida laboral de los y las funcionarios/as y el clima organizacional, de manera de fortalecer las relaciones en los equipos e incrementar el sentido de compromiso y niveles de satisfacción de las personas con el Servicio, a través de acciones que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.	3.1. Implementar planes de ambientes laborales en las distintas unidades del Servicio, que signifiquen un aporte efectivo en la calidad de vida laboral de los y las funcionarios/as. 3.2. Revisar y evaluar aquellos ámbitos relacionados al clima laboral que presenten problemas y/o aspectos de mejora, definiendo e implementando estrategias correctivas pertinentes. 3.3. Implementar mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integre a todo el servicio.
4. Posicionar a la Tesorería General de la República, como un lugar de trabajo de excelencia, que incentive tanto a las y los funcionarios/as como a las personas externas al Servicio a participar en sus procesos de concursos y selección de personal.	4.1. Proponer mejoras a los mecanismos de movilidad y carrera funcionaria. 4.2. Definir e implementar estrategias que permitan atraer a profesionales de excelencia al Servicio de Tesorerías.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de la Tesorería General de la República, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización, bono de cobranza y asignación del artículo 12° de la ley N°19.041. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, para un no funcionario del Servicio de Tesorerías asciende a **\$6.550.000.-**

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

servicio.

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

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 2 y artículo 2 del DFL N° 1, de fecha 30 de enero de 2019, del Ministerio de Hacienda

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación de equipos en instituciones privadas o públicas, en las áreas de gestión de personas, tales como desarrollo organizacional, gestión del desempeño, relaciones laborales y diseño e implementación de políticas y/o procedimientos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión administrativa de personas en órganos públicos y/o gestión del cambio y/o gestión de procesos de Innovación y automatización\*\*.

**\*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.**

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

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

### 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### COMPETENCIAS

##### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

##### C2. 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.

##### C3. GESTIÓN Y LOGRO

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

##### 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**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2016
<b>Presupuesto Anual</b>	\$61.698.231.000

### **3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO**

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

#### **Misión Institucional**

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

#### **Objetivos estratégicos Institucionales**

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

proceso de rentabilización de los recursos del Tesoro, para cumplir con las obligaciones financieras.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

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

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



preparar estados financieros trimestrales y anuales de los Fondos Soberanos de acuerdo a dichas normas y encargar auditorías independientes de los estados financieros anuales.

#### **Cobertura Territorial**

La Tesorería General de la República, con sede en Santiago, cuenta 19 Tesorerías Regionales: una en cada región, excepto en la Región Metropolitana, donde existen 4 Tesorerías Regionales. Este servicio cuenta además con 29 Tesorerías Provinciales, distribuidas al interior de las distintas regiones.

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

Este alto directivo público se relaciona internamente con el/la Tesorero/a General de la República, de quien tiene dependencia directa y una coordinación cercana y permanente en relación a los temas asociados a la función. Además, se relaciona periódicamente con los demás Jefes/as de División, Departamentos, Jefe/a de Gabinete, Tesoreros/as Regionales y Provinciales, otorgando coordinación y apoyo en materias propias de su competencia.

Los principales contactos externos del cargo son:

- Servicio Civil
- Contraloría General de la República
- Dirección de Compras y Contratación Pública CHILECOMPRA

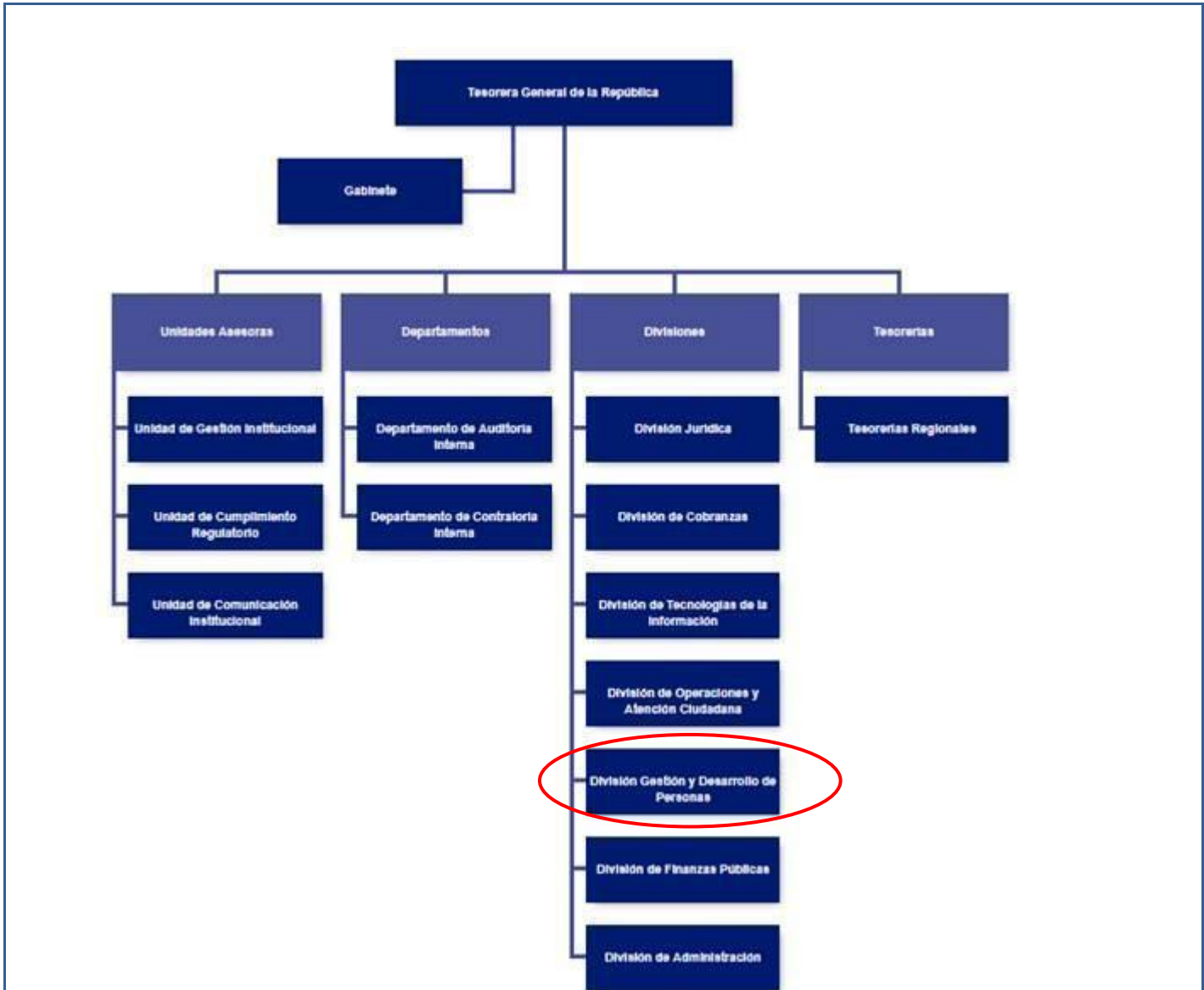
El tipo de relación se basa en materias relacionadas con la gestión de personal y requerimientos principalmente de la Sección Desarrollo Organizacional y Capacitación.

Los clientes principales del Servicio de Tesorerías son:

- **Usuarios Privados:** Las Personas naturales y jurídicas, en su calidad de contribuyentes y de agentes a los cuales se les paga por concepto de devoluciones de impuestos, subsidios y otros beneficios que provee el Estado.
- **Gobierno Central:** Autoridades económicas, administrativa y regionales, tales como: Presidencia de la República, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia, Ministerio de Defensa Nacional, Gobiernos Regionales, entre otros.
- **Otros Usuarios Públicos:** Municipalidades y Organismos, Instituciones y Servicios Públicos a los cuales se les transfieren recursos, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos, Congreso Nacional, Contraloría General de la República, Corte Suprema, Cortes de Apelaciones, Defensoría Penal, Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, Tribunales de Primera Instancia, entre otros.
- **Ciudadanos.**



### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Cargos adscritos al Sistema Alta Dirección Pública

##### I Nivel jerárquico

1. Tesorero/a General de la República

##### II Nivel jerárquico

1. Jefe/a de División Jurídica
2. Jefe/a de División Cobranzas
3. Jefe/a de División Tecnologías de la Información
4. Jefe/a de División de Operaciones y Atención Ciudadana
5. Jefe/a División Gestión y Desarrollo de Personas
6. Jefe/a de División Finanzas Públicas
7. Jefe/a de División Administración
8. Directores Tesoreros Regionales (19)

## 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.

Al cargo de Tesorero/a General le aplican normas sobre incompatibilidad específicas establecidas en el artículo 19 del DFL N° 1, de 16 de mayo de 1994, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado del Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías:

Los funcionarios del Servicio de Tesorerías – Tesorería General de la República, se encuentran sometidos a las siguientes prohibiciones:

a) Ejercer libremente su profesión o su especialidad técnica u otra actividad remunerada, y expedir informes en materias de su especialidad;

b) Ocupar cargos directivos, ejecutivos y administrativos en entidades que persigan fines de lucro;

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del DFL N° 1 de 1994 de hacienda sobre Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías, la calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, incluyendo el desempeño de cargos directivos, ejecutivos y/o administrativos, en entidades que persigan fines de lucro y/o tener la calidad de socio mayoritario en ellas. Se exceptúa de esta prohibición, el ejercicio de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.

Por su parte, al tratarse de un cargo de alta Dirección Pública, conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, deberá desempeñarse con dedicación exclusiva.

- 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.

#### \*CONDICIONES ESPECIALES DE TGR

Los funcionarios del Servicio de Tesorerías – Tesorería General de la República, se encuentran sometidos a las siguientes prohibiciones:

- a) Ejercer libremente su profesión o su especialidad técnica u otra actividad remunerada, y expedir informes en materias de su especialidad;
- b) Ocupar cargos directivos, ejecutivos y administrativos en entidades que persigan fines de lucro; y
- c) Revelar, al margen de las instrucciones de la autoridad, el contenido de los informes que haya emitido o proporcionar a personas ajenas al Servicio, antecedentes acerca de hechos o situaciones de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo.

Quedan exceptuadas de las prohibiciones a que se refieren las letras a) y b), el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio siempre y cuando ello no diga relación con la aplicación de las leyes tributarias; y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza, prestadas a Universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del Tesorero General, quien podrá otorgarla o no, sin expresar causa.

Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del Tesorero General, serán prestadas por el Ministro de Hacienda.

(Fuente legal: Artículo 19, del DFL N° 1, de 16 de mayo de 1994, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado del Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías).