

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DEL BÍO BÍO¹
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD - INJUV
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bío Bío
Ciudad de Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional del Bío Bío le corresponde representar a la Dirección Nacional en la región, facilitando el ejercicio de los derechos de las personas jóvenes a través de la generación de conocimiento, diseño y coordinación de políticas públicas y la ejecución de programas específicos a dicha población en la región, para fortalecer y generar un nivel de desarrollo en distintas materias del ámbito juvenil, de acuerdo a las prioridades sectoriales, la legislación vigente y las propias necesidades, intereses y motivaciones de las juventudes de la región.

Funciones del Cargo

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional del Bío Bío le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Coordinar las políticas y planes que conciernan a las juventudes, realizados por los distintos organismos del Estado en la región.
2. Organizar la ejecución de la oferta programática en los distintos territorios de la región.
3. Articular redes con otros organismos, tanto públicos, privados y de la sociedad civil a nivel regional, para desarrollar acciones que fomenten y potencien el rol que debe cumplir las juventudes en los distintos ámbitos de la sociedad (trabajo, salud, educación, justicia, entre otros.)
4. Fomentar y potenciar la participación social de las organizaciones de y para las juventudes de la región en la gestión de las políticas públicas regionales.
5. Administrar y controlar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, de acuerdo con las instrucciones de carácter general que imparta la Jefatura Superior del Servicio y dando cuenta de su gestión regional, según sea requerido.
6. Administrar y gestionar el uso eficiente de los recursos con el propósito de garantizar calidad en la ejecución programática y la seguridad de la información a la que tiene acceso la dirección regional.
7. Dirigir, coordinar y evaluar a las personas bajo su dependencia, alineándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos de INJUV y al cumplimiento de las metas regionales, a través del desarrollo del equipo de trabajo y el establecimiento de un buen ambiente laboral.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12.03.2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Relevar la temática juvenil en la región a través de la generación de información crítica y contingente generada por los estudios, sondeos, encuestas y/o investigaciones emanadas del Servicio, para la mejor toma de decisiones a nivel regional.	1.1 Difundir en la región los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones e información en materia de juventudes con el fin de potenciar planes y programas de acción para la población juvenil en particular para los grupos prioritarios.
2. Fortalecer el desarrollo integral de las juventudes y su ejercicio efectivo de derechos, a través de ámbitos cívicos, sociales, culturales, laborales y de salud (física y mental) que sean de interés y pertinencia juvenil regional.	2.1 Difundir la oferta programática del Instituto Nacional de la Juventud en la sociedad civil, empresas, municipalidades y servicios públicos para aumentar la cobertura actual regional, manteniendo una oferta pública regional continua y permanente, que responda a las necesidades y los intereses particulares de la población juvenil regional. 2.2 Posicionar el espacio colaborativo y asociativo InHub, como un lugar disponible para la ocurrencia de actividades para el desarrollo integral de las juventudes de la región.
3. Liderar y gestionar planes, programas o proyectos regionales, que promuevan y permitan la transversalización de las políticas públicas juveniles, en el ámbito territorial.	3.1 Participar activamente en la definición de una estrategia nacional de juventudes y liderar su implementación a nivel regional, de manera que permita y facilite la integración de las diversidades juveniles en sus intereses, motivaciones y necesidades, particulares y territoriales, considerando la participación de distintos organismos públicos y/o privados.

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

	3.2 Fortalecer el trabajo intersectorial de la mesa regional en temáticas de juventudes, que potencie y profundice el trabajo que se realiza en la región. 3.3 Establecer alianzas estratégicas para la obtención de recursos tanto organismos públicos como privados.
4. Liderar la institución a nivel regional con el fin de conformar un equipo de trabajo cohesionado, comprometido y motivado con las orientaciones estratégicas de la institución.	4.1 Desarrollar e implementar una estrategia que permita monitorear y mejorar de manera continua el clima laboral de la Dirección Regional, conforme a las políticas institucionales y del Servicio Civil en materia de Gestión y Desarrollo de Personas, con perspectiva de género y no discriminación. 4.2 Fortalecer la labor de los equipos regionales, a través del fomento de actividades de capacitación y formación continua.
5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la diversidad, la inclusión y el enfoque de género ³ .	5.1 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género, diversidad e inclusión que integren a todas las personas que se desempeñan en la dirección regional.
6. Promover espacios de innovación que permitan potenciar el talento y la creatividad de los equipos y participantes de programas.	6.1 Aplicar metodologías que permitan buscar soluciones creativas a problemas concretos, estimulando para ello la participación de los equipos de trabajo y la sistematización de estos procesos.

³ **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.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **10%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.509.000.-** 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) **\$2.939.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.649.000.-

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 LEGALES 4

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

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.

Fuente legal: Inciso final del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882

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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en programas sociales en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de juventudes**.

***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.**

4 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/la mismo/a candidato/a**. 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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras 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. 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 EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

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)	184
Presupuesto Anual	\$8.820.758.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) es un servicio público descentralizado, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Es el organismo encargado de colaborar con el poder ejecutivo en el diseño, planificación y coordinación de las políticas relativas a los asuntos juveniles.

El INJUV orienta su trabajo a los y las jóvenes de entre 15 y 29 años, coordinando las políticas públicas de juventud que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

Misión

Fomentar la participación e inclusión social de los y las jóvenes, y buscar soluciones a las problemáticas juveniles, principalmente aquellas enfocadas a los grupos más vulnerables fortaleciendo los espacios de acción de voluntariado, la participación cívica, la cooperación, la responsabilidad pública y el sentido social, favoreciendo el reconocimiento y ejercicio de sus derechos y ciudadanía.

Lo anterior se realiza mediante el diseño e implementación de dos ejes estratégicos de acción: a) Desarrollo físico- mental b) Desarrollo cívico- social. Sumado a lo anterior, también está la realización de estudios de la realidad juvenil y su apropiada difusión; y la coordinación intersectorial con agentes públicos y privados; relacionados con dichas temáticas.

Todo lo anterior tiene por objetivo fomentar las potencialidades de los y las jóvenes como ciudadanos activos y responsables, y buscar soluciones a las problemáticas juveniles, principalmente aquellas enfocadas a los grupos más vulnerables.

Objetivos Estratégicos

1. Elaborar y proveer estudios e información actualizada sobre la juventud, de manera de determinar las principales problemáticas, fijar las prioridades y ejes de acción de la política pública de juventud, con el objetivo de ser referente técnico.
2. Desarrollar e implementar una oferta programática que promueva el desarrollo integral de las potencialidades de las y los jóvenes como ciudadanos activos y responsables, mediante tres ejes estratégicos de acción: a) desarrollo físico- mental; b) desarrollo cívico- social. c) desarrollo laboral – vocacional.
3. Instalar una perspectiva de juventud, por medio del trabajo intersectorial público y privado, coordinando y apoyando las acciones propias y de terceros en la resolución de las problemáticas juveniles.

Ejes Estratégicos

- **Programa Observatorio de la Juventud:** Producto estratégico destinado a la confección sistemática de información para fijar prioridades y ejes de acción en la política pública de juventud, mediante el diseño, elaboración, supervisión, implementación de sondeos, revistas, estudios y encuestas.
- **Eje Desarrollo Juvenil Físico y Mental:** Lo compone el programa "Hablemos de todo", que pone al servicio de las y los jóvenes instancias digitales y presenciales con información acerca de bienestar físico, mental y social. Dentro de sus mecanismos de entrega de información, están el chat de atención en línea que da atención profesional gratuita y confidencial a las y los jóvenes para informar y contener a quienes consultan y derivar las atenciones en casos que requieran de apoyo sectorial. Por otro lado, a través del programa se desarrollan "Activaciones regionales" gestionadas por las coordinaciones regionales del programa que buscan concientizar y entregar herramientas que permitan a jóvenes tomar mejores decisiones respecto a su bienestar físico, mental y social, y conectarles con la oferta pública y privada. La cobertura proyectada es de 7.313 jóvenes, siendo 5.875 correspondiente a atenciones efectivas del chat de atención en línea y 1.438 jóvenes que participan en las actividades regionales (incluye las 16 regiones).
- **Eje Desarrollo Juvenil Cívico Social:** Su objetivo es fomentar la participación social y política de las y los jóvenes a nivel local y nacional a través de programas de incidencia en ambas áreas que promuevan la asociatividad, la vinculación con los territorios y la acción social. Pertenecen a este eje los programas "Transforma País" (voluntariado), "Creamos" (formación de agentes de cambio territorial) y Fondos Concursables ("Fondo Acción Joven), los cuales buscan desarrollarse de manera coordinada en cada región para vincular a las y los jóvenes en acciones sociales pertinentes a sus desafíos locales, generar instancias de desarrollo de liderazgos y fomentar la asociación a través de la participación de jóvenes con organizaciones sociales. La cobertura es de 2.583 jóvenes y 102 organizaciones (incluye las 16 regiones).

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos:

El Director o la Directora Regional, se relaciona con la Dirección Nacional y Subdirección Nacional a través de la entrega de reportes de las diferentes actividades relacionadas con los productos estratégicos de la región.

Los departamentos, subdepartamento y/o unidades del nivel central, se relacionan en lo concerniente al reporte presupuestario, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, coordinación de planes de fortalecimiento interno, flujo de información respecto a proyectos, planes y programas vigentes en concordancia con el Servicio.

Clientes Externos:

- Gobernador Regional.
- Delegado/as Presidenciales.
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Servicios públicos regionales.
- Municipalidades
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática juvenil.
- Universidades e instituciones de educación.

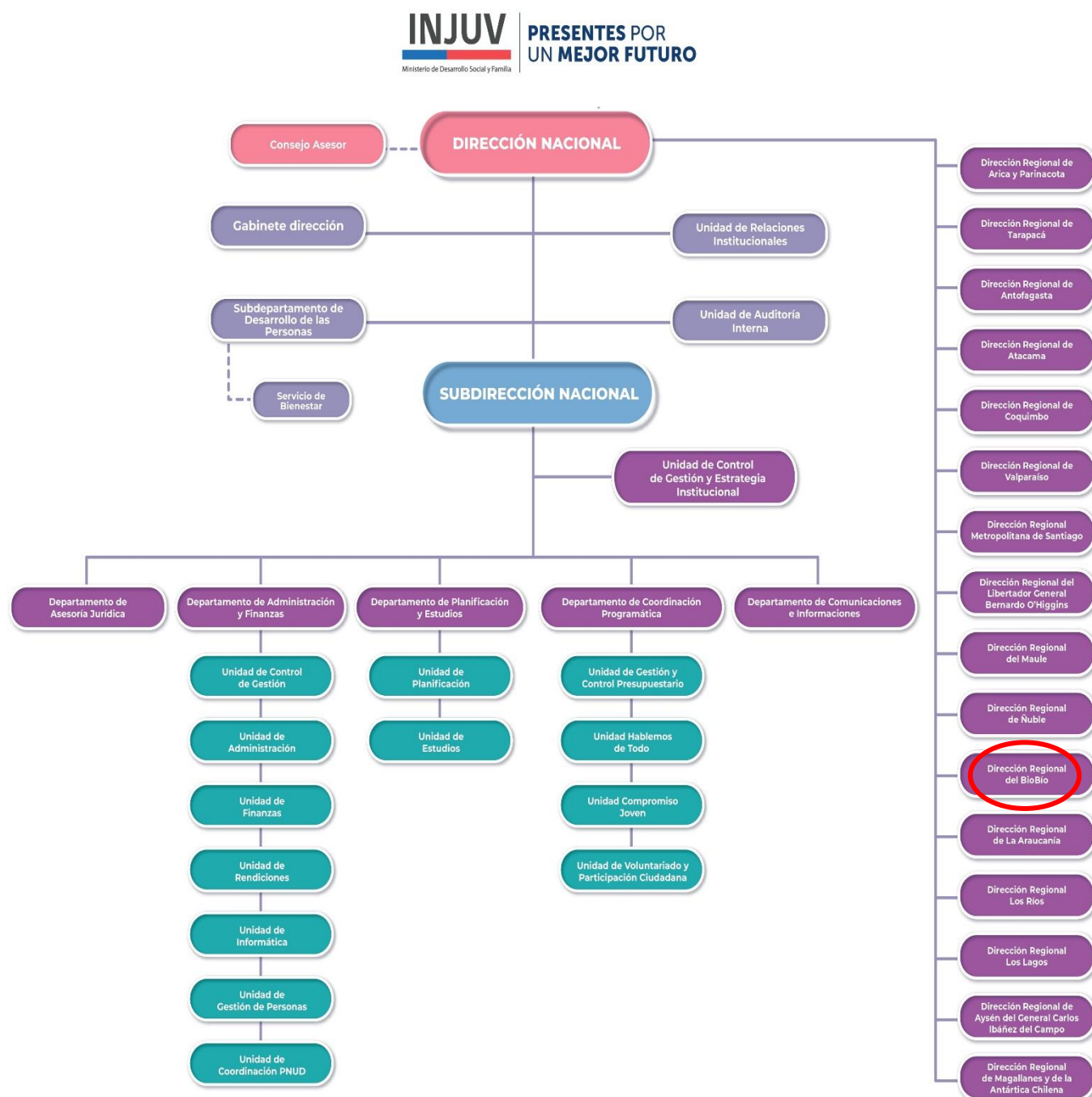
- Fundaciones y Organismos no Gubernamentales sin fines de lucro.

Otros actores claves:

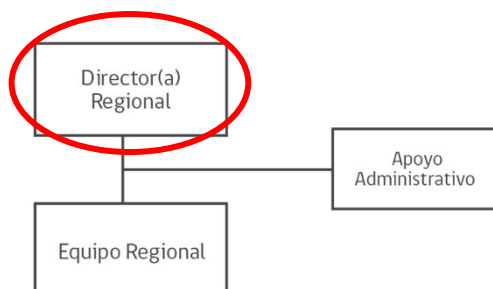
- Medios de comunicación regionales.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Dirección Nacional



Organigrama Dirección Regional del Bío Bío



Cargos adscritos al Sistema

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

I Nivel Jerárquico

- Director o Directora Nacional

II Nivel Jerárquico

- Subdirector o Subdirectora Nacional

Directores o Directoras Regionales

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los 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 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 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.