

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE ÁREAS TRANSVERSALES ¹
AGENCIA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora de Áreas Transversales, le corresponde diseñar, mantener y coordinar procesos, tecnologías y personas, que prestan soporte con el fin de entregar un servicio eficiente, eficaz y de calidad a nuestros usuarios/as, siendo las siguientes las líneas de operativas de su gestión, sin perjuicio de las que se agreguen, modifiquen o supriman: Gestión y desarrollo de personas, Asegurar la gestión financiera y presupuestaria, Desarrollo e implementación de herramientas tecnológicas, Gestión de atención a usuarios y participación ciudadana, Gestión operativa del edificio institucional y sus instalaciones, otras materias de gestión y asesoría que le sean encomendadas.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora de Áreas Transversales, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Apoyar y asesorar a la Dirección Nacional en las labores de administración general, gestión y desarrollo de personas, tecnología y procesos, gestión financiera y contable y de relación con la ciudadanía.
2. Generar estrategias y mecanismos de coordinación con las subdirecciones y depts. en las materias de su competencia, en razón de velar por el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.
3. Liderar el proceso de elaboración e implementación del plan estratégico de gestión y desarrollo de personas velando por la incorporación y promoción de buenas prácticas laborales, enfoque de género e inclusión al interior del Servicio.
4. Dirigir el proceso de transformación digital del servicio, disponibilizando recursos y estableciendo un trabajo coordinado con todas las áreas involucradas.
5. Asegurar y mantener operativos todos los servicios tecnológicos de la institución en línea.
6. Dirigir, coordinar y controlar el correcto uso administrativo de los recursos financieros, tecnológicos y patrimoniales de la institución.
7. Liderar y controlar el proceso de formulación y ejecución presupuestaria de manera coordinada con las subdirecciones de ANID y los departamentos de apoyo.
8. Gestionar las relaciones laborales en representación de la Dirección Nacional con las Asociaciones de funcionarios/as.
9. Asegurar una atención de calidad y de alta satisfacción usuaria apalancando una estrategia de relacionamiento con la ciudadanía.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-05-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ignacio Guerrero

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	149
Presupuesto que administra	\$23.128.823.000.-

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. Coordinar las acciones clave de las Áreas Transversales en razón de los lineamientos estratégicos y la visión institucional.	<p>1.1. Establecer un plan de trabajo en las materias bajo su dependencia, con foco en la optimización de la gestión interna del servicio y alineado con la estrategia institucional.</p> <p>1.2. Ejecutar el plan de trabajo, antes enunciado, coordinado y alineado con las necesidades de los/as usuarios/as internos/as y externos, asegurando y promoviendo un servicio amable para nuestros usuarios/as.</p>
2. Fortalecer la gestión interna del servicio a través de la gestión y desarrollo de personas y la transversalización de un enfoque de género ³ , inclusivo y respetuoso en el ejercicio de sus funciones.	<p>2.1. Implementar las políticas de Gestión y Desarrollo de Personas con especial atención en comunicar de manera efectiva respecto a su funcionamiento y alcance al equipo directivo y a los/as funcionarias/as de ANID.</p> <p>2.2. Propiciar una adecuada gestión del desempeño a través de la implementación de un plan que permita la actualización y/o modernización del reglamento especial de calificaciones, con foco en mantener un clima laboral armónico y de respeto por las personas que trabajan en la institución.</p> <p>2.3. Incorporar y/o mejorar la incorporación de una perspectiva inclusiva en la gestión interna del servicio, incluyendo políticas y procedimientos.</p>

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 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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

<p>3. Fortalecer el proceso de modernización y transformación digital de la Agencia, teniendo a la base la agilidad de los procesos en el marco de los desafíos digitales del estado.</p>	<p>3.1. Avanzar en la implementación de la modernización y transformación digital de los procesos institucionales.</p> <p>3.2. Implementar o actualizar las medidas que permitan la digitalización de los procesos asociados al seguimiento técnico y financiero de los proyectos financiados con recursos de la Agencia.</p> <p>3.3 Implementar las medidas del plan que permitan mejorar la usabilidad y estabilidad de las plataformas, así como agilizar los procesos de cara a los/as usuarios/as del Servicio</p> <p>3.4 Establecer e implementar un modelo de trabajo que reduzca al máximo el papel necesario para las operaciones del Servicio con sus usuarios/as, así como la gestión interna.</p>
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 35%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$5.132.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.338.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.722.000.-</p> <p>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.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

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/as que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional o grado académico de licenciado de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos 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 2, del DFL N° 6 de fecha 09 de agosto de 2019, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión y administración de recursos humanos, físicos, contables y financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS).
- Gestión de compras públicas.
- Presupuesto Público y Contabilidad Gubernamental.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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 mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	475
Presupuesto Anual	M\$508.254.764.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

La Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID, es el Servicio encargado de administrar y ejecutar los programas e instrumentos destinados a promover, fomentar y desarrollar la investigación en todas las áreas del conocimiento, el desarrollo tecnológico y la innovación de base científico-tecnológica, de acuerdo con las políticas definidas por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Objetivos Estratégicos:

- Contribuir al desarrollo del país desde el fomento a la ciencia, la tecnología, el conocimiento y la innovación.**
 - Potenciar la creación de nuevos instrumentos que apoyen de manera directa el trabajo de la ciencia en el apoyo a la comprensión de las diversas crisis, de manera de generar proyectos que den respuesta o iluminen la toma de

decisión a problemas urgentes.

- Articular la comprensión de que la función de ANID se conecta directamente con el desarrollo del país, en la capacidad de combinar el desarrollo científico tecnológico motivado por la curiosidad, con aquel que se orienta a las necesidades de nuestro país.
- Articular e impulsar los programas que promueven la formación de investigadores y profesionales altamente calificados, mediante instrumentos de políticas públicas que hagan posible una adecuada y coherente formación, atracción e inserción laboral en el sector académico, privado y público.

2. Apalancar el desarrollo de unas ciencias y conocimientos más diversos.

- De la mano de las universidades, principales socios en la administración del sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) y siguiendo los lineamientos de la política nacional de género y con el apoyo de los nodos territoriales, los gobiernos regionales y las seremis del sector, encabezar la medición de las brechas de equidad del sistema y proponer mecanismos para abordar esas brechas.
- Además, deberá promover la investigación en ciencias, humanidades, artes y tecnología de manera individual y asociativa, el establecimiento de redes de colaboración y cooperación, la transferencia del conocimiento y tecnología, y la vinculación entre distintas instituciones del ecosistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

3. Garantizar que el conocimiento que se genera con fondos públicos es público.

- Chile tiene un desempeño destacable en términos de impacto, medido según criterios tradicionales de productividad, pero aún no se ha avanzado en abrir el conocimiento, reconocer su carácter de bien público y facilitar su uso y re-uso por parte de todos y todas. En conjunto con las universidades, las municipalidades, los gobiernos regionales, y organizaciones de la sociedad civil se ha desarrollado una política de acceso, generando un fondo especial para crear capacidades de ciencia abierta en las universidades y una gobernanza permanente que permita avanzar en la implementación de una política de ciencia abierta, siguiendo los lineamientos internacionales que rigen en la materia. Este cargo tendrá el desafío de seguir avanzando en esta materia.

4. Modernizar la Gestión Interna.

- Gestionar la Institución incorporando altos estándares de transparencia pública, modernización del Estado, agilidad, simplicidad y digitalización en todos los procesos internos y de postulación, seguimiento y cierre de instrumentos y convenios con los beneficiarios e instituciones.

Contexto Interno del Servicio:

La ANID está finalizando un proceso de transición y cambio organizacional en el cual reagrupó, en un primer momento, los diferentes programas e instrumentos de CONICYT en 6 nuevas Coordinaciones de Áreas. Posteriormente, estas áreas funcionales pasaron a ser Subdirecciones que configuran hoy la estructura formalizada en la Resolución N°36 del 17 de enero de 2020 y siguientes Res. N°428 y N°429 de 2020 y la Res. 96 de 2021, que aprobaron el nuevo organigrama y las funciones de Subdirecciones y Departamentos, respectivamente. Esta reorganización se realizó sobre la base de un trabajo en dos etapas: Una primera, en que un equipo externo especializado, levantó el conjunto de procesos asociados a la línea del negocio de ANID. Un segundo momento, donde se analiza la organización de transición a la luz de estos procesos levantados, considerando las exigencias estratégicas de la institución derivadas a cada área.

Esta estructura se hace cargo de los desafíos de implementación de política pública en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), visibilizando los distintos modos en cómo ésta se articula desde los instrumentos que ya administraba la institución y permitiendo alojar aquellos que se incorporan con foco en la innovación y emprendimiento con base científica.

Esta nueva forma de organización hace que la lógica de gestión deje de ver programas por separado (14 en total) y pase a una que permita gestionar con una mirada estratégica los distintos instrumentos, según foco y objetivos. De este modo, el proceso formaliza hoy una estructura que cuenta con 5 Subdirecciones dedicadas a la operación del giro institucional, 1 de apoyo transversal a la gestión (personas, finanzas, administración y tecnología) y 4 áreas / departamentos que prestan asesoría a la operación.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

USUARIOS/AS INTERNOS:

Autoridades Ministeriales:

La Agencia de Investigación y Desarrollo se relaciona con el Presidente o Presidenta de la República a través del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. De esta perspectiva, usuarios/as de la Agencia lo constituyen tanto Ministro/a y Subsecretario/a de la cartera.

Director/a Nacional de ANID, otros Subdirectores/as, los Jefes/as de Departamentos, Encargados/as de Unidad, y Profesionales de la subdirección a cargo, las secretarías de Dirección Nacional y Gabinete. Áreas Transversales y de asesoría de la institución.

Asociaciones de Funcionarios/as:

Los/as trabajadores/as del Servicio se agrupan en 2 asociaciones de funcionarios/as; una que agrupa a funcionarios y funcionarias de todos los estamentos y calidades jurídicas. Una segunda asociación que agrupa exclusivamente a profesionales de ANID.

USUARIOS/AS EXTERNOS:

Los/as usuarios/as de la Agencia se vinculan, principalmente, con los actores del sistema de ciencia, tecnología, conocimiento e Innovación, además de aquellos que se relacionan con el emprendimiento y la innovación de base científica tecnológica.

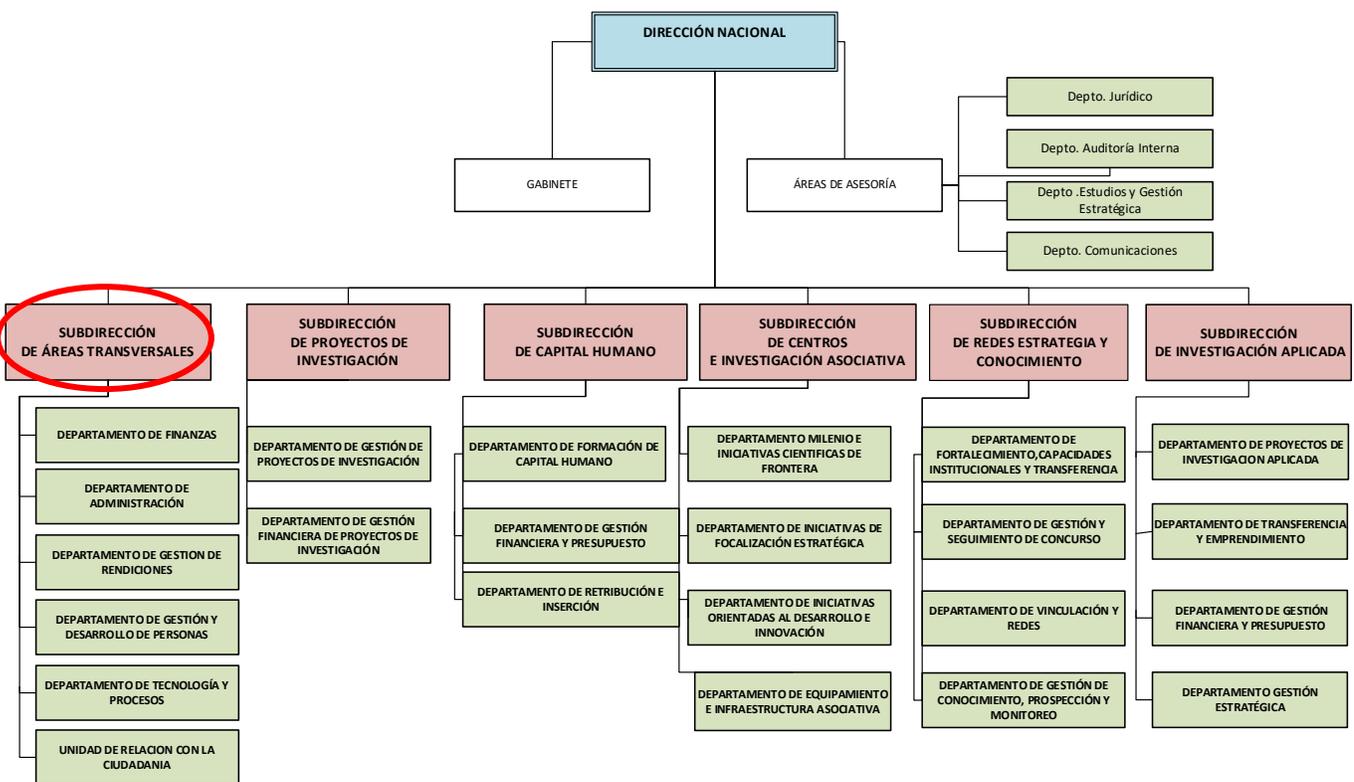
Entre ellos, se pueden mencionar a los siguientes:

- Universidades Nacionales e Internacionales.
- Centros Académicos Independientes.
- Institutos Tecnológicos.
- Institutos Profesionales.
- Fundaciones.
- Investigadores/as Nacionales e Internacionales de diversas disciplinas.
- Estudiantes de Magister.
- Estudiantes de Doctorados.

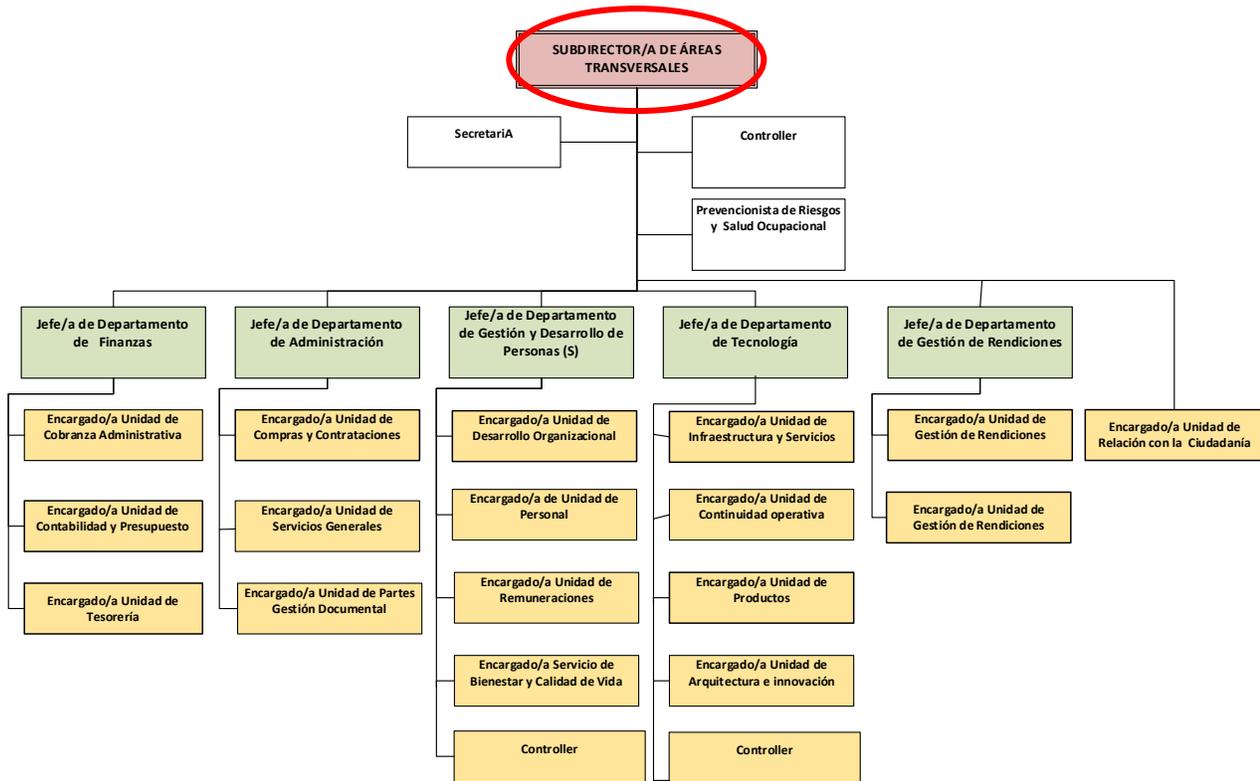
- Estudiantes de Post – Doctorados.
- Becarios/as.
- Entidades de la sociedad civil, comunidades locales, ONG's, y público en general.
- Comunidad Científica.
- Empresas públicas y del sector privado.
- Gobiernos Regionales.
- Organizaciones científicas y de personas ligadas al sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI).
- Ministerios (Ministerios de Hacienda, Salud, Educación Economía, Relaciones Exteriores, entre otros) y organismos estatales, tales como CORFO, INAPI.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Subdirección Áreas Transversales



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

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a de Capital Humano.
- Subdirector/a de Áreas Transversales.
- Subdirector/a de Proyectos de Investigación.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los/as altos/as directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero, del artículo 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/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

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

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