

**JEFE/A DE DIVISIÓN FUNCIÓN PLANIFICACION Y DESARROLLO
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL – IPS
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a División Planificación y Desarrollo le corresponderá formular las definiciones estratégicas, el Sistema de Control de Gestión, el Sistema de Gestión de Riesgos y el ciclo de Continuidad de Negocio, así como la integración y alineación de las tres líneas de defensa conformadas por la gestión operativa, las funciones de gestión de riesgos y la auditoría interna para poder llevar a cabo, la administración de riesgos, controles y planes de mitigación en el Instituto. Además, le corresponderá coordinar y controlar el cumplimiento de los estudios y proyectos estratégicos definidos como necesarios por la institución que faciliten generar las bases para su desarrollo, en conformidad a la normativa vigente, los objetivos estratégicos, las políticas institucionales y los lineamientos y prioridades gubernamentales. Así como realizar propuestas y monitorear la correcta implementación de políticas institucionales asociadas a Equidad de Género y Gestión de la Innovación.

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

- a. Administrar el proceso estratégico de la institución y la oficina de gestión de proyectos para su apalancamiento. Priorizando, iniciativas y/o proyectos en el marco de la normativa vigente, los lineamientos y prioridades gubernamentales y ministeriales, debiendo identificar, evaluar los cambios del entorno interno y externo que pueden afectar de manera significativa la estrategia y los objetivos establecidos de la Institución motivando una eventual reformulación estratégica.
- b. Administrar el sistema de gestión integral de riesgos y de gestión de continuidad del negocio en los procesos críticos. Informando periódicamente al/la Director/a Nacional y al Comité de Gestión Integral de Riesgos.
- c. Coordinar la formulación de Convenios de Colaboración con otras entidades públicas y con las áreas requirentes de IPS para el intercambio o recepción de información necesaria para la provisión de los beneficios administrados por el Instituto, proponiendo a la Dirección Nacional las medidas correctivas o adecuaciones necesarias, en el marco de la normativa y del mejoramiento continuo de la gestión.
- d. Administrar el Sistema de Control de Gestión del Instituto, a fin de asegurar la medición y monitoreo permanente del estado de cumplimiento de los índices, metas y compromisos institucionales asociados al Programa de Mejoramiento de la Gestión, los Convenios de Desempeño Colectivo, Compromisos de Alta Dirección Pública, directivas ministeriales u otros afines.
- e. Dirigir, coordinar y controlar la correcta y oportuna generación de estudios e

informes estadísticos.

f. Coordinar la estandarización y documentación de los procedimientos que faciliten su actualización y control, contribuyendo a la mejora continua de los procesos.

g. Administrar el Sistema de Igualdad de Género (NCh 3262:2012) proponiendo a la Dirección Nacional las medidas correctivas o adecuaciones necesarias, en el marco de la normativa y del mejoramiento continuo de la gestión.

h. Proponer a la Dirección Nacional y Comité de Innovación, las condiciones de base que permitan fortalecer procesos, transformar cultura e ideas de la red de innovadores IPS en innovaciones que agreguen valor público permanente.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|-----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 6 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 36 |
| Presupuesto que administra | \$186.101.000.- |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|--|
| <p>1. Proponer las bases de una visión estratégica institucional que conecte con la ciudadanía y acorde al contexto nacional e internacional en materias de previsión y seguridad social a la Dirección Nacional.</p> | <p>1.1 Elaborar diagnóstico institucional (interno – externo) de manera ampliada y/o participativa.</p> <p>1.2 Formular los ejes estratégicos y sus objetivos, de acuerdo con los ciclos propios de estas materias.</p> <p>1.3 Establecer proyectos colaborativos con usuarios y otros organismos.</p> <p>1.4 Medir el cumplimiento y/o impacto de la estrategia institucional establecida.</p> |
| <p>2. Contribuir a la modernización Institucional por medio del monitoreo y control de la implementación de los ejes estratégicos institucionales que permitan simplificar con rapidez y cercanía la entrega de beneficios previsionales y de seguridad social.</p> | <p>2.1 Facilitar la priorización en lo que a transformación digital se refiere de procesos y sistemas que soportan el pilar solidario y el modelo de atención, fomentando la calidad de los datos.</p> <p>2.2 Proponer modelos de automatización y digitalización de procesos claves de la Institución que respondan de manera inclusiva, transparente y rápida a las necesidades y/o expectativas de nuestros/as clientes/as internos y externos y por ende a la ciudadanía.</p> <p>2.3 Desarrollar planes para fomentar las capacidades de innovación en los procesos de negocio y de soporte, gestionando actores relevantes, a fin de dar respuesta a las transformaciones que experimente el país en materias de previsión y de seguridad social.</p> |
| <p>3. Agregar valor público contribuyendo al crecimiento y desarrollo de capacidades adaptativas con foco en la transformación digital, la innovación, inclusión y transparencia en sus operaciones que permitan co-crear y satisfacer las necesidades y expectativas ciudadanas y del entorno interesado.</p> | <p>3.1 Desarrollar y mantener planes y programas de desarrollo que faciliten la transformación de la Institución, priorizando: la inclusión social (destacando la NCh 3262 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar), transformación digital y gobierno abierto.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>3.2 Proponer un portafolio de iniciativas de innovación al Comité de Innovación que permitan en conjunto al funcionariado, la academia y la ciudadanía, satisfacer sus necesidades y/o expectativas.</p> <p>3.3 Proponer portafolio de proyectos que conformarán el Plan Director Institucional al Comité Ejecutivo Ampliado que contribuyan al cumplimiento de la estrategia institucional.</p> |
| <p>4. Contribuir en la maduración del sistema de gestión de riesgos y aportar a la continuidad operativa de la institución, mediante planes que permitan observar, interpretar e intervenir oportunamente con estrategias interinstitucionales que aporten a equilibrar la operación y el resguardo de las personas.</p> | <p>4.1 Coordinar el aseguramiento del ciclo de continuidad de negocio conforme al alcance que establezca el Comité de Gestión Integral de Riesgos.</p> <p>4.2 Fortalecer e integrar la gestión de riesgos con enfoque de procesos que contribuyan a resguardar la estrategia institucional y de negocio.</p> |

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.564.000.-** para un no funcionario, 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) **\$3.878.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.936.000.-

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 *

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, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años; o título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente Legal: Letra b) del Artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Artículo 40°, inciso final, 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en sistemas de control de gestión, gestión de calidad y/o gestión de riesgos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión en organizaciones del ámbito de seguridad social.

Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en materias relacionadas en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

**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 |
|---|
| <p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p> |
| <p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>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.</p> |
| <p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p> |
| <p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p> |
| <p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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.</p> |

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|--|-------------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 2.498 |
| Presupuesto Anual | \$132.956.039.000 |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

El IPS entrega beneficios y servicios sociales y previsionales, a través de su red de atención ChileAtiende, promoviendo la excelencia en su gestión y acercando de manera inclusiva el Estado a las personas, considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la Institución.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Atender a las personas con un servicio cada vez más amable, inclusivo, eficiente y expedito a través de la red de atención ChileAtiende, consolidando la inclusión e incorporando la transformación digital y la co-creación de soluciones con el usuario.
2. Mejorar la eficiencia, oportunidad y calidad, de los sistemas de concesión, pago, mantención, suspensión y extinción de las prestaciones a cargo de este Instituto, con énfasis en los que soportan el Pilar Solidario, incorporando el uso de tecnologías que fomente la transformación digital.
3. Optimizar el proceso de recaudación, de manera oportuna y correctamente las cotizaciones previsionales que el Instituto debe cobrar, así como constituir las deudas de cotizaciones de seguridad social, para efectuar adecuadamente la cobranza y recuperación de obligaciones previsionales impagas.
4. Perfeccionar el servicio de pago de las prestaciones sociales ordenadas por ley o encomendadas a este Instituto por convenios de colaboración, integrando tecnologías con otras instituciones a fin de garantizar la calidad, oportunidad y cobertura en su entrega a las personas.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

La División de Planificación y Desarrollo se coordina a nivel interno principalmente con:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por la dirección.
- Subdirección de Servicio al Cliente
- Subdirección de Sistemas de Información y Administración
- División Jurídica
- División de Beneficios
- Departamento de Contraloría Interna
- Departamento de Auditoría Interna
- Departamento de Comunicaciones.

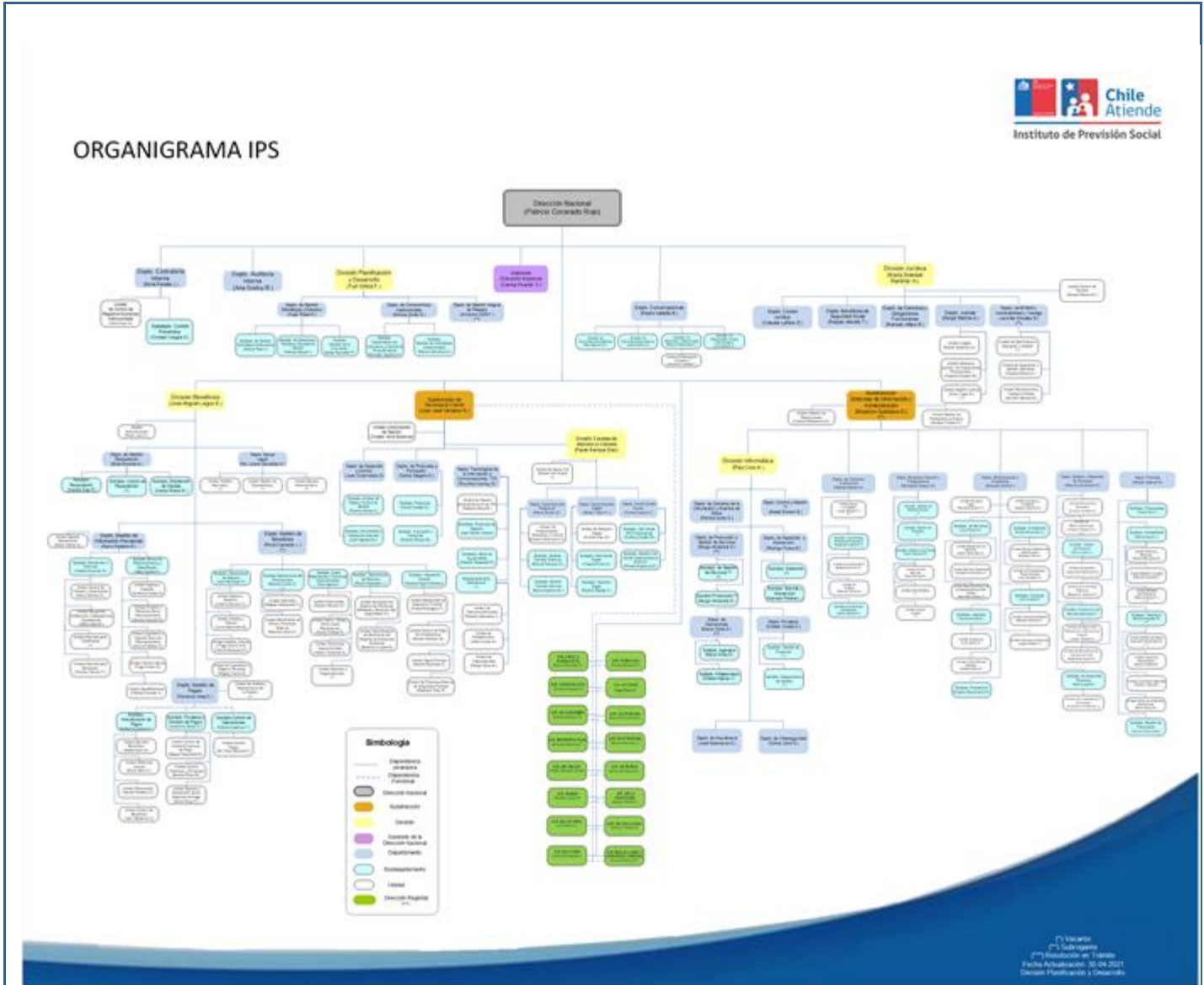
Asimismo, a todas las otras instancias institucionales a fin de solicitar información, proveer servicios y/o productos e informar necesidades.

El Jefe/a División Planificación y Desarrollo se relaciona externamente con:

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Desarrollo y Social y Familia
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
- Superintendencia de Pensiones
- Superintendencia de Seguridad Social
- Dirección de Presupuestos
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Laboratorio de Gobierno
- Instituto Nacional de Estadísticas
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno
- Instituciones de la red de expertos (PMG)
- Instituciones en convenio de colaboración
- Otros organismos públicos y privados, especialmente aquellos relacionados a proveer datos y/o beneficios como también la incorporación de herramientas de gestión modernas en materias de Previsión y Seguridad Social.

Con estas instancias, la División se relaciona para incorporar lineamientos en materias de políticas públicas, provee información y/o también establece convenios, sin perjuicio de los organismos estatales a quienes reporta.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto de Previsión Social, que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a de Servicios al Cliente.
- Subdirector/a de Sistemas de Información y de Administración.
- 5 Jefes/as de División.
- 6 Jefes/as de Departamento.
- 16 Directores/as Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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.