

DIRECTOR/NACIONAL
AGENCIA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO - ANID
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Nacional de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo le corresponde gestionar y administrar la institución, a modo de promover, fortalecer y relevar la investigación científica en ciencias, humanidades, artes y tecnología en Chile, en coherencia con las orientaciones del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, para contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar, planificar, coordinar, administrar y supervigilar el funcionamiento de la Agencia y sus bienes.
2. Conocer y resolver todo asunto relacionado con los intereses de la Agencia, pudiendo al efecto ejecutar y celebrar los actos y contratos que sean necesarios o conducentes a la obtención de los objetivos institucionales, ya sea con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, de derecho público o privado.
3. Informar al Ministro o Ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación en los asuntos propios de la Agencia y asesorarlo respecto del diseño de programas e instrumentos que esta última deberá ejecutar.
4. Adjudicar los concursos o convocatorias para la asignación de las subvenciones, préstamos o cualquier tipo de ayudas que otorgue la Agencia, previa propuesta de uno o más comités técnicos o de expertos, según lo establecido en el artículo 9°.
5. Celebrar convenios que permitan encomendar la ejecución de acciones o servicios para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Agencia, a excepción de la definición de los programas e instrumentos que deba ejecutar.
6. Requerir de otros organismos del Estado la información y antecedentes necesarios para el adecuado cumplimiento de los objetivos y atribuciones de la Agencia.
7. Otorgar soporte a herramientas de acceso abiertos de datos de la agencia y de los resultados de la investigación financiada por el servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12 personas (5 Subdirectores/as, 4 jefes/as de departamentos de área de asesorías, 2 Asistentes administrativos y un/a auxiliar)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	437 personas (394 dotación + 43 Honorarios)
Presupuesto que administra	\$M 427.386.393.-

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. Consolidar el proceso de transformación institucional de la Agencia, tomando en consideración sus principales procesos y procedimientos; aportando a la simplificación de los mismos, principalmente, de cara a sus usuarios, la agilidad de la gestión interna y a las directrices de la política pública.	<p>1.1. Diseño de un plan de trabajo orientado al mejoramiento de los procesos críticos del Servicio y aquellos que dan cuenta de la gestión necesaria para que el servicio opere.</p> <p>1.2. Mantener actualizada la estructura organizacional sobre la base del análisis de procesos y procedimientos de la Agencia.</p>
2. Implementar un plan de trabajo para profundizar el proceso de transformación digital de la Agencia, tomando como base la agilidad de los procesos en el marco de los desafíos digitales del Estado y la mayor usabilidad de las plataformas y servicios de la ANID, tanto de cara a sus usuarios como en la gestión interna del Servicio, manteniendo la continuidad operacional de la Agencia.	<p>2.1. Avanzar en un modelo de trabajo que reduzca al máximo el papel necesario en las transacciones del servicio con sus usuarios e internamente para la gestión de la Agencia.</p> <p>2.2. Implementar medidas que permitan digitalizar los procesos asociados al seguimiento técnico y financiero de los proyectos financiados con recursos de la Agencia.</p> <p>2.3. Implementar un plan de trabajo que permita mejorar la usabilidad de plataformas y agilizar procesos, de cara a los usuarios del Servicio.</p>
3. Revisión y fortalecimiento de los instrumentos que administra la Agencia y su gestión, considerando para ello el cierre de brechas de género, territoriales y disciplina, las necesidades	3.1. Optimización de bases de los diferentes instrumentos de ANID, considerando variables de género, territoriales y disciplina, permitiendo más y

<p>de la política pública emanada de la autoridad ministerial, los actores del sistema de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) y las necesidades presupuestarias.</p>	<p>más diversa ciencia.</p> <p>3.2. Diseño de instrumentos orientados a la inserción del capital humano y de científicos en distintos ámbitos (académico, industrial, servicios y sector público).</p> <p>3.3. Fortalecimiento de instrumentos que permitan el sostenido mejoramiento de las condiciones habilitantes para el desarrollo de la ciencia en Chile, incluyendo aquella que implica la innovación y el emprendimiento con base científica tecnológica.</p> <p>3.4. Revisión de instrumentos con el objetivo de avanzar hacia programas de investigación asociativa que integren investigadores de distintos niveles (magíster, doctorado, postdoctorado, etc.) y que apunten hacia investigación transdisciplinaria.</p>
<p>4. Fortalecimiento de los equipos de trabajo de la agencia en el marco de la consolidación e implementación de políticas en materia de Gestión de Personas y el cambio cultural que implica el proceso de transformación institucional, su nueva organización y los desafíos en materia de gestión y organización del trabajo.</p>	<p>4.1. Plan de capacitación en el marco de los objetivos estratégicos de ANID, considerando las necesidades del equipo para lograrlo.</p> <p>4.2. Introducir en el proceso de reclutamiento y selección las definiciones de la política en la materia.</p> <p>4.3. Incorporar en la gestión de las políticas la participación de los funcionarios de la institución.</p> <p>4.4. Llevar adelante los procesos de modernización de la gestión de personas, considerando para ello todo el ciclo de administración de personas.</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 **1°B** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.264.000.-** 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) **\$5.403.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.985.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

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: art. 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración y/o experiencia en gestión de proyectos en instituciones y/u organizaciones vinculadas a servicios en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Transformación Digital Institucional.
- Manejo de instrumentos de financiamiento.
- Gestión en instituciones vinculadas a Ciencia, Tecnología Conocimiento e Innovación (CTCI), tales como Centros de Investigación y Vicerrectorías de Investigación, entre otros.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura en instituciones públicas o privadas.

*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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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. 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.

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 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

Dotación Total (planta y contrata)	394
Presupuesto Anual	\$M 427.386.393.-

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 a las políticas definidas por el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Objetivos Estratégicos:

1. 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 INTERNOS
Y EXTERNOS**

USUARIOS 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 de la Agencia lo constituyen tanto Ministro/a y Subsecretario/a de la cartera.
- **Asociaciones de Funcionarios:** Los trabajadores del Servicio se agrupan en 2 asociaciones de funcionarios; una que agrupa a funcionarios y funcionarias de todos los estamentos y calidades jurídicas. Una segunda asociación que agrupa exclusivamente a profesionales de ANID. Además, existe un sindicato que agrupa a las personas cuya relación contractual son honorarios a suma alzada.

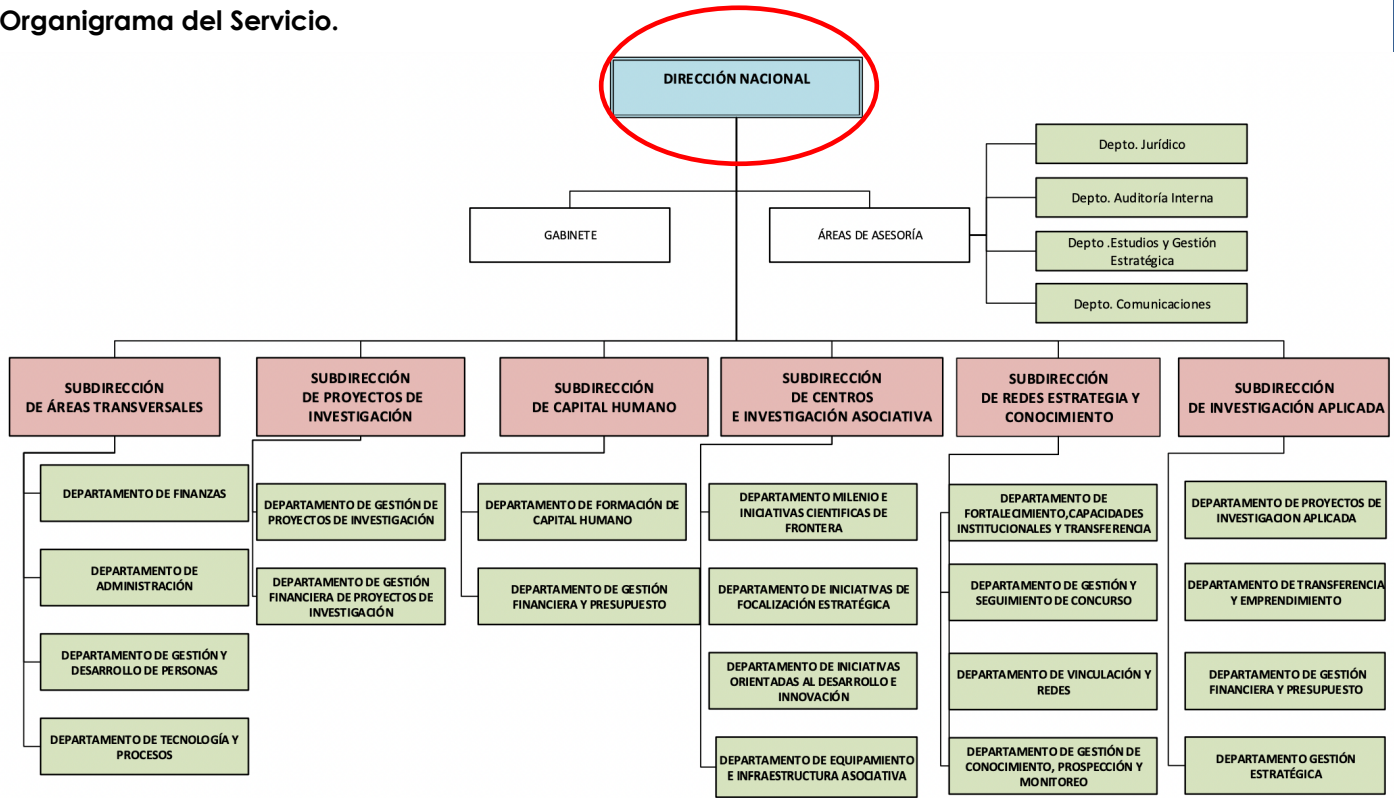
USUARIOS EXTERNOS:

Los usuarios del 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, entre otros, 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.



Listado de cargos adscritos al Sistema

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo corresponden a los siguientes:

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

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias,

vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concorra 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.