

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN CORPORATIVA¹
COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR - CCHEN
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de División Corporativa le corresponderá la gestión y administración interna de la infraestructura de soporte de la organización, consistente en las áreas de gestión de los activos institucionales, de la infraestructura física, tecnológica y de comunicaciones, de gestión de los recursos presupuestarios en los procesos de adquisiciones y administración financiera, de los servicios generales de apoyo, de la logística, en conformidad con los lineamientos estratégicos institucionales y las disposiciones legales vigentes aplicables, definiendo e impulsando la mejora continua en todos los procesos de su ámbito, a fin de asegurar adecuados estándares de calidad, eficiencia e impacto de la gestión en toda el área de su responsabilidad, garantizando la entrega efectiva de los servicios comprometidos a los usuarios internos, y externos cuando así corresponda, y contribuyendo en consecuencia a proveer el soporte suficiente y oportuno para la realización de los fines de la Comisión y su impacto en el medio nacional como extranjero.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Corporativa le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director Ejecutivo y al equipo directivo, desde un ámbito estratégico y operativo, en las materias de soporte corporativo de la Comisión, aportando a la implementación de un modelo de gestión eficiente, oportuno, eficaz, con una orientación a la optimización de los procesos, el buen desempeño de las jefaturas dentro de la División y consistente con una modernización general de la institución.
2. Gestionar, fomentar e implementar mejoramientos a los sistemas tecnológicos de información y control de gestión de la División, que permitan entregar un soporte eficaz y oportuno al quehacer de la Comisión.
3. Impulsar la ejecución de las tareas definidas por la Dirección Ejecutiva, de acuerdo a los lineamientos estratégicos definidos, fomentando el buen desempeño del personal de la División, facilitando y promoviendo la integración de las diferentes unidades de la División hacia el cumplimiento de los objetivos y metas comprometidas por la institución.
4. Asesorar al Director Ejecutivo en la gestión y administración interna de la infraestructura física y tecnológica de la institución, que posibilite la continuidad operacional, con una visión prospectiva que apunte a la disponibilidad y sostenibilidad en la gestión de activos físicos para el quehacer institucional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-05-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Pilar Vera

5. Gestionar la ejecución eficiente y oportuna de los procesos de adquisiciones, la administración de contratos, los procesos financieros, el registro, inventario y distribución de bienes y servicios, incorporando una mejora continua en esos procesos y fomentando la responsabilidad y buen desempeño de las respectivas jefaturas, para un soporte eficaz de las actividades de la institución.

6. Velar porque las instalaciones y equipamientos nucleares, radiactivos y convencionales cuenten con el soporte de su infraestructura física y tecnológica para cumplir sus funciones con los estándares de seguridad aplicables en cada caso.

7. Fortalecer la disponibilidad y el mantenimiento general de los edificios, bienes muebles y equipamiento, en general, de la Comisión en lo concerniente a edificios, bienes muebles y útiles y en todo otro aspecto relacionado con los recursos materiales y de infraestructura.

8. Apoyar los procesos de protección física y de comunicación entre los centros y sedes de la Institución, proveyendo los servicios generales, la infraestructura de tecnologías de la información y comunicaciones, y la logística para el desarrollo de las actividades.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6 jefaturas
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	66
Presupuesto que administra	M\$2.534.000 (Sub 22) M\$242.645 (Sub 29)

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. Promover el mejoramiento y modernización de los procesos de la División, la calidad en la atención y entrega de servicios para el correcto funcionamiento institucional.	1.1 Diseñar y ejecutar un proceso de optimización de los procesos operacionales de la División relacionados con el correcto funcionamiento interno, con aseguramiento de la ejecución presupuestaria dando cumplimiento al marco normativo y a las políticas de CCHEN en materia de gestión interna y financiera. 1.2 Diseñar, evaluar y dar seguimiento, dentro del ámbito de gestión operacional, a la informatización de todos los procesos de la División, en un esquema progresivo y especialmente en aquellos procesos que impactan directamente en la continuidad operacional para los servicios que impactan en la ciudadanía.
2. Desarrollar una estrategia, planes e indicadores para gestionar eficientemente la infraestructura física y los activos fijos de la Comisión.	2.1 Desarrollar el Plan Regulador del uso y mantenimiento de la infraestructura física de los Centros y sedes de la Comisión. 2.2 Evaluar y actualizar la información relativa al equipamiento, sistemas, infraestructura e instalaciones y proponer planes preventivos de mejora e inversión. 2.3 Desarrollar e implementar un plan de aseguramiento de la continuidad operacional del equipamiento, sistemas, infraestructura e instalaciones de la Comisión.
3. Liderar la formulación del plan de ejecución del presupuesto de la Comisión, asegurando la adecuada, oportuna y óptima implementación de éste.	3.1 Planificar y controlar la gestión financiera, contable y presupuestaria. 3.2 Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de los procesos operacionales, financieros y contables.
4. Gestionar, fomentar y supervisar la implementación, ejecución y puesta en marcha de los proyectos de inversión, abastecimiento y servicios.	4.1 Diseñar y ejecutar un plan de ejecución de los proyectos de inversión, con un mejoramiento continuo de los procedimientos a un corto, mediano y largo plazo.

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

	4.2 Supervisar el avance y generar medidas correctivas en conjunto con las áreas interesadas, para el correcto cumplimiento del plan de inversión y mejoramiento de la Comisión.
5. Fortalecer la gestión interna de su división, a través del alineamiento estratégico y desarrollo de las personas, en un ambiente laboral saludable y propicio al buen desempeño, desde un enfoque con perspectiva de género ³ e integridad en el ejercicio de las funciones.	5.1 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas. 5.2. Liderar y promover con su equipo la incorporación de procesos y directrices desde un enfoque con perspectiva de género e integridad.

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.

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.250.000.-** para un/a no funcionario/a de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

Quienes ingresen a la Comisión Chilena de Energía Nuclear percibirán, a partir del año siguiente de su incorporación al Servicio, la totalidad de las asignaciones y bonos asociados al cargo, pudiendo alcanzar una renta líquida promedio mensualizada referencial de **\$5.941.000.-**

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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.

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

Fuente: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/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 las siguientes materias: (i) administración de operaciones y servicios de apoyo; (ii) gestión y mantenimiento de infraestructura física y tecnológica en servicios públicos, universidades estatales, institutos tecnológicos, centros de investigación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Gestión del cambio
- Rendición de fondos a terceros (proyectos) con recursos extrapresupuestarios o implementación de proyectos institucionales
- Logística y aprovisionamiento estratégico

***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. 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.

C2. 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.

C3. 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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	305
Presupuesto Anual	M\$14.540.255

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional

Ejercer su rol de instituto tecnológico de investigación público; fomentando y desarrollando la investigación, el conocimiento y la provisión de productos y servicios, en el ámbito de la energía, las radiaciones ionizantes, las tecnologías nucleares y ciencias afines; y, normar y fiscalizar su uso pacífico y seguro para la sociedad y el medioambiente.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asegurar el uso pacífico y seguro de las radiaciones ionizantes para el beneficio de las personas y el desarrollo del país, mediante la regulación, evaluación y fiscalización de las instalaciones radiactivas y de la competencia técnica en seguridad de sus operadores a lo largo del país, incluyendo la autorización de nuevas facilidades en regiones y zonas remotas.
2. Proteger a las personas ocupacionalmente expuestas, al público y medio ambiente de los eventuales riesgos derivados del uso de las radiaciones ionizantes y de la energía nuclear mediante el monitoreo, vigilancia, calibración, capacitación en protección radiológica y gestión de desechos radiactivos, considerando la vida digna de las personas, y el respeto a las comunidades y a los territorios.
3. Asegurar la fabricación y distribución de productos radiofarmacéuticos y los servicios de irradiación de alimentos, hemo componentes, material médico y otros en el ámbito de la I+D, asegurando su llegada e impacto positivo en los usuarios, a nivel local, regional y nacional y con acceso equitativo, mediante procesos controlados, incorporando buenas prácticas de manufactura, agregando nuevos conocimientos y tecnologías, y con base en condiciones laborales saludables y sostenibles para las personas.
4. Generar y difundir conocimiento fundamental y aplicado en las ciencias y tecnologías nucleares, y en ámbitos complementarios, mediante proyectos de investigación y desarrollo, promoviendo la formación de capital humano avanzado científico y tecnológico con perspectiva de género, para contribuir a la productividad, el bienestar de la ciudadanía y el mejoramiento del medio ambiente.
5. Realizar estudios e investigaciones para asesorar al Estado y la sociedad, particularmente en problemas de interés nacional donde las ciencias y tecnologías nucleares sean aplicables, y en la elaboración de planes nacionales para la investigación, desarrollo, utilización y control de la energía nuclear.

Cobertura Territorial

La CCHEN desarrolla sus actividades en dos Centros Nucleares, uno en La Reina y otro en la comuna de Pudahuel. Además, en Santiago desarrolla actividades en un edificio corporativo, en la comuna de Santiago. No dispone de direcciones regionales, oficinas provinciales, zonales u otras similares entre otros.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

Los principales clientes internos del Jefe o Jefa División Corporativa son:

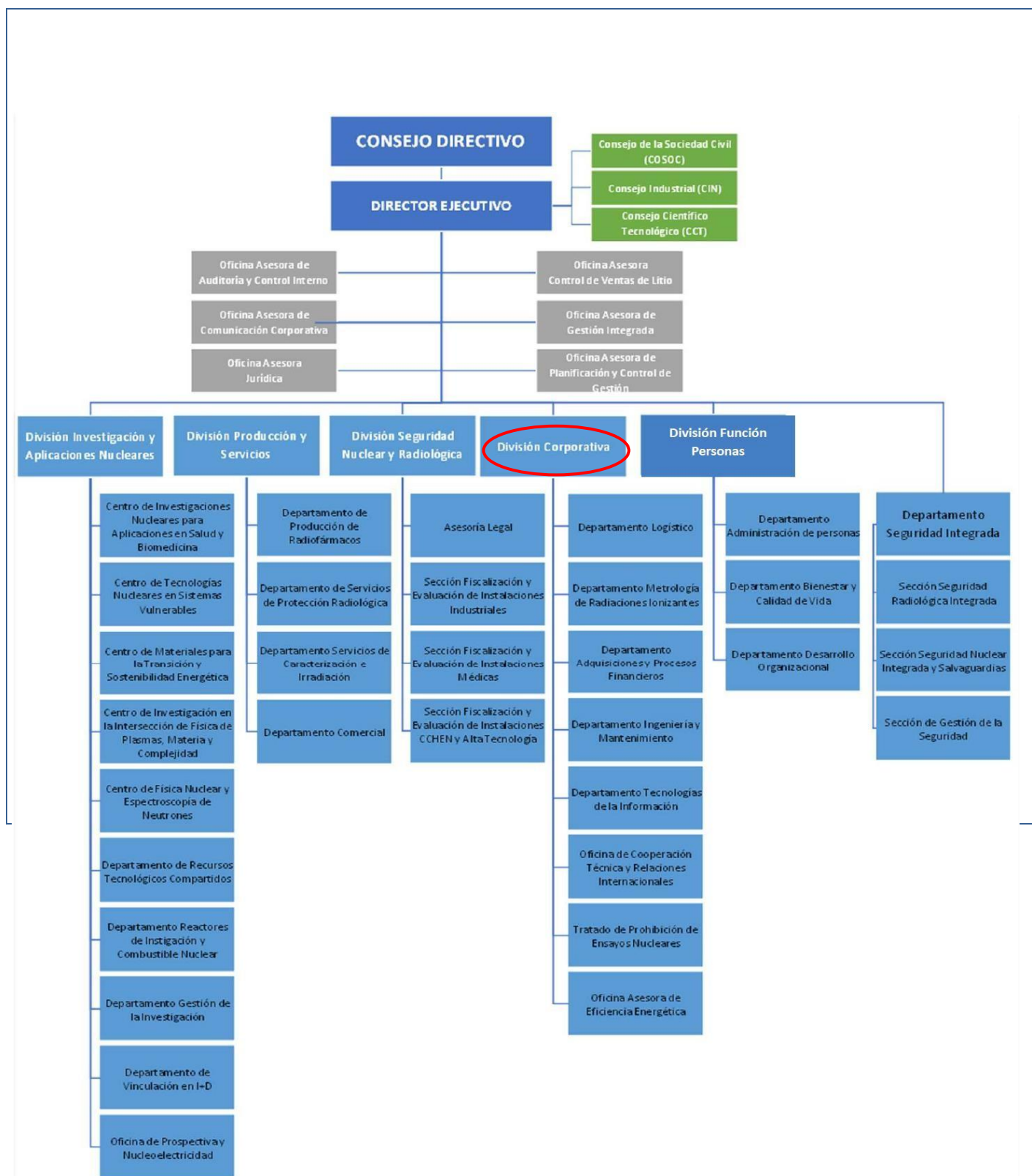
- El/la Director/a Ejecutivo/a.
- Jefes/as de División.
- Jefes/as de Departamento
- Jefes/as de Oficinas Asesoras
- Jefes/as de Secciones
- Asociación de funcionarios
- Los/las funcionarios/as de la Comisión Chilena de Energía Nuclear

Clientes Externos

El/la Jefe/a de División Corporativa se relaciona, entre otros, con:

- **Contraloría General de la República:** De manera sistemática en lo concerniente a los actos administrativos relativos a los procesos financieros, de rendiciones y otras materias. Del mismo modo, solicita asesoría en temas de carácter específico y de alta complejidad.
- **Dirección de Presupuesto:** En todas aquellas materias vinculadas a la formulación, seguimiento y ejecución del presupuesto institucional. De igual forma, el vínculo frente a toda instrucción normativa o presidencial atingente en materia de procesos financieros.
- **Ministerio de Energía:** En todas aquellas materias vinculadas a la implementación de instructivos ministeriales en materia de gestión de personas.
- **Ministerio de Hacienda:** Para fines de envío de información e indicadores de gestión.
- **Subsecretaría Ministerial:** para la coordinación presupuestaria.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

Cargo Nivel I:

Director o Directora Ejecutivo/a

Cargos Nivel II:

Jefe o Jefa a de División de Investigación y Aplicaciones Nucleares

Jefe o Jefa de División Personas

Jefe o Jefa de División Producción y Servicios

Jefe o Jefa de División Corporativa

Jefe o Jefa de División de Seguridad Nuclear y Radiológica

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 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, 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 educativas 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.