

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE PERSONAS
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



Potenciar el desarrollo de las personas y de la organización, generando hacia los trabajadores condiciones de dignidad y respeto, eficiencia, mérito e innovación y así promover la motivación y alto compromiso, de modo que las y los trabajadores se desempeñen alineando la gestión de personas al logro de los objetivos estratégicos de la institución y al cumplimiento de la misión.

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Personas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Supervisar el funcionamiento del área a nivel nacional, socializando planes y criterios comunes a nivel de gestión de personas con las unidades regionales.
2. Velar por la adecuada implementación de planes estratégicos que contribuyan a optimizar la calidad de vida laboral, inclusión y desarrollo laboral en la institución y que se ajuste a los principios y valores estratégicos vigentes.
3. Supervisar y controlar el proceso de remuneraciones del Servicio, garantizando una gestión oportuna, con estricto apego a la legislación vigente y a los procedimientos establecidos sobre la materia.
4. Asesorar a Directivas y Directivos y Jefaturas del Servicio, en materias de su competencia.
5. Supervisar y controlar la gestión de los procesos administrativos del área y el cumplimiento de los objetivos y metas comprometidas en relación al ciclo de vida laboral de las y los funcionarios, que considera materias tales como: reclutamiento y selección, inducción, desarrollo, capacitación, compensaciones, prevención de riesgos, gestión del desempeño, término de la relación laboral, bienestar, clima laboral, inclusión y respeto por la diversidad, con enfoque de género y buenas prácticas laborales que contribuyan a optimizar el desempeño de las personas y agregue valor a la institución.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|---|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 22 personas |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 23 personas con dependencia funcional en las Direcciones Regionales, entre profesionales y administrativos. |
| Presupuesto que administra | \$ 25.000.000.000.- |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-01-2023
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Francisco Oyarzún

*** Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

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.-Fortalecer la gestión de personas al interior del FOSIS, a través de políticas y/o prácticas que promuevan el desarrollo de las y los trabajadores y ambientes laborales saludables. | 1.1 Evaluar, diseñar e implementar las acciones en materias de gestión y desarrollo de personas, relativas a reclutamiento y selección, concursos de ingreso y promoción, inducción, capacitación, sistema de calificaciones, participación funcionaria, ambientes laborales saludables, entre otras, en base a la normativa vigente y las disposiciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil. 1.2 Generar, impulsar e implementar planes y acciones de difusión, promoción y capacitación en temáticas de gestión de personas. |
| 2.-Generar herramientas para colaborar en la implementación de los focos de la planificación estratégica. | 2.1 Desarrollar e implementar acciones de difusión y promoción de los focos de la planificación estratégica del servicio para todos los trabajadores del FOSIS, con énfasis en Directivos y Jefaturas que potencien el compromiso con el propósito del servicio. |
| 3.-Garantizar que la estructura y los roles definidos permitan responder a los desafíos institucionales. | 3.1 Llevar a cabo un proceso de monitoreo constante de la estructura organizacional del Servicio en relación a roles y responsabilidades que los desafíos estratégicos demandan. 3.2 Implementar mejoras en cuanto a adecuación de roles y perfiles de cargos a la estructura organizacional. |

| | |
|---|---|
| <p>4.- Incorporar el enfoque de género en áreas y procesos críticos, poniendo a los colaboradores del FOSIS en el objetivo preeminente de este último.</p> | <p>4.1 Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión del Departamento.</p> <p>4.2 Contribuir desde su posición a la implementación del Plan de Género del FOSIS.</p> |
| <p>5.-Liderar las coordinaciones internas y externas e intersectoriales para definir e implementar estrategias que permitan contribuir a mejorar la gestión interna en materias de desarrollo de los trabajadores en FOSIS.</p> | <p>5.1 Fomentar la coordinación interna para implementar en los procesos de gestión de personas, metodologías específicas que aseguren el éxito de cada uno de los componentes del Departamento.</p> <p>5.2 Promover aperturas al trabajo intersectorial, en materias de gestión de personas, haciendo uso de sinergias entre distintos servicios e instituciones público y privadas, así como la búsqueda constante de articulación.</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.

| |
|--|
| <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 30%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.482.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.803.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.839.000.-</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

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 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 40° de la Ley N° 19.882

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de procesos de desarrollo organizacional y en gestión de procesos de recursos humanos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en transformación organizacional**.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 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

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: 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.

**2.4
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, 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.</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) | 1.141 |
| Presupuesto Anual | M\$89.595.306.- |

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro de Desarrollo Social y Familia.

Tiene como misión: "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género".

La planificación estratégica considera cinco objetivos estratégicos institucionales:

1. Desarrollar estrategias de intervención inclusivas que generen oportunidades para el bienestar económico, social y territorial de personas, familias y comunidades.
2. Instalar una instancia de pilotaje y co-diseño de programas orientados a personas y grupos de alta vulnerabilidad social, mediante un proceso de escalamiento de proyectos de innovación social, que entregue soluciones ajustadas a las necesidades programáticas del Estado.
3. Mejorar en forma continua nuestra oferta programática con pertinencia territorial y con foco en la cohesión social, habilidades y capacidades de las poblaciones objetivo.
4. Instalar un modelo de alianzas colaborativas, que permita la movilización de capacidades y recursos, para robustecer la respuesta a la vulnerabilidad de usuarios y usuarias.
5. Desarrollar las capacidades necesarias para la modernización y transformación digital, teniendo como focos la interoperabilidad de datos con otros organismos del Estado, las necesidades institucionales y el mejoramiento e innovación en los servicios y programas dirigidos a usuarios y usuarias.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de superación de la pobreza y el fortalecimiento del tejido social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas innovadoras en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado. Lo anterior se orienta a un nuevo concepto de pobreza, distinto a la diagnosticada en la década de los 90, en la cual no sólo se ataca la pobreza extrema en términos de ingresos, sino que también se considera dentro del espectro de su acción a las personas viviendo en situación de pobreza multidimensional.

Esto nos permite identificar necesidades a otra escala, en áreas de autonomía de ingresos, seguridad en los entornos familiares, participación en la vida comunitaria, acceso a la oferta programática del Estado, ausencia de infraestructura básica en viviendas, entre otros factores que exceden lo meramente material y nos llevan a cuestionar cuál es la calidad de los bienes y servicios que se otorgan a las familias más pobres del país.

Figuras clave en este rol de intermediación son los profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares Integrales (AFI), y Apoyos Técnicos (ATE). Los primeros, son funcionarios/as que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los/las últimos funcionarios/as, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades, realizando apoyo psicosocial y socio laboral a las familias más vulnerables a lo largo de todo el país.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Este alto directivo público depende directamente del Director Ejecutivo del Servicio asesorándolo en el ámbito de su competencia, al igual que a los demás directivos de la institución y Encargados/as regionales de personas, para centralizar los requerimientos de soporte en materias de gestión de personas.

Sus clientes son todas las personas que integran la institución, además de postulantes a los cargos publicados y quienes se han retirado de la institución, en caso de requerir documentación del área.

Es parte del comité directivo e integra la Junta Calificadora, el Comité Bipartito de Capacitación, y preside el Comité de Bienestar.

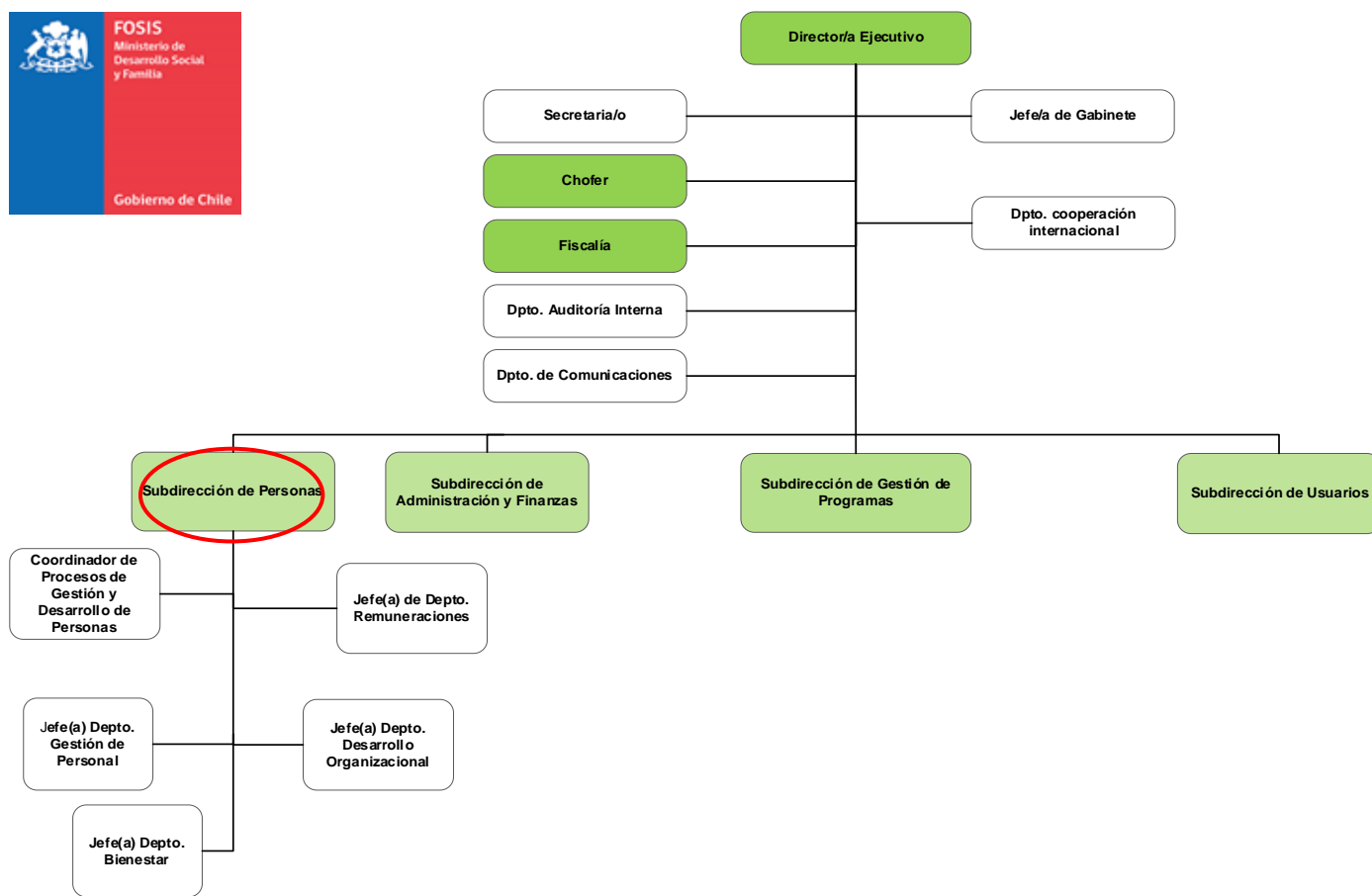
En el ámbito de las relaciones laborales, interactúa con la Asociación de Funcionarios de la Institución y con los Sindicatos de trabajadores a honorarios.

En el sector público, el/la Jefe/a de Departamento de Personas se relaciona entre otros con:

- La Contraloría General de la República, para el control de legalidad de los actos administrativos vinculados a la contratación y otros procesos propios del departamento.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil, en lo relativo a políticas y/o normas de aplicación general en materias gestión de personas.
- La Dirección de Presupuesto, para la entrega de informes periódicos y provisión de cargos.
- La Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, para la aplicación de marco regulatorio y normativo del de bienestar y el sistema de Higiene y Seguridad y mejoramiento de los ambientes laborales.
- La Subsecretaría Ministerial, para la visación de las contrataciones de funcionarios y trabajadores a honorarios.
- Se vincula también con entidades previsionales y de seguridad social, a efecto de cumplir con las normativas y obligaciones de salud y previsionales, y con la ACHS.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



**La denominación legal del cargo es Jefe/a Departamento Función Personas, sin embargo, de manera interna se le denomina Subdirección de Personas.*

Listado de cargos adscritos al Sistema

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

- Director/a Ejecutivo/a
- Fiscal
- Subdirector/a de Gestión de Programas
- Subdirector/a de Administración y Finanzas
- Subdirector/a Departamento de Personas
- Subdirector/a Departamento de Usuarios

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 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.

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 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.

