

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE PERSONAS
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO:

Región Metropolitana
Ciudad de Santiago,

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL DEL CARGO¹



Al/A Jefe/a del Departamento de Personas le corresponde implementar y controlar a nivel nacional el modelo de gestión y desarrollo de personas para la institución, que por medio de políticas y/o estrategias basadas en criterios de calidad y mejora continua, contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, al aumento en los niveles de satisfacción y al desarrollo laboral de las personas, garantizando el cumplimiento de la normativa, los lineamientos emanados de órganos rectores y/o fiscalizadores en dichas materias y contribuyendo a la generación de ambientes laborales inclusivos y libres de toda forma de discriminación.

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

1. Proponer, implementar y controlar un Modelo de Gestión y Desarrollo de Personas, que contribuya al desarrollo, bienestar y satisfacción laboral del funcionariado y en concordancia con las exigencias estratégicas institucionales.
2. Definir, proponer y direccionar la gestión de políticas y/o estrategias vinculadas al Modelo de Gestión y Desarrollo de Personas y a todos los subsistemas que componen el ciclo de vida laboral del funcionariado, propendiendo la mejora continua, al cumplimiento normativo y a la generación de un empleo público de calidad.
3. Fortalecer la gestión de los procesos administrativos/operativos asociados a la gestión y desarrollo de personas, introduciendo mejoras permanentes en las prácticas, metodologías y procedimientos de trabajo, basadas en la innovación y digitalización.
4. Asesorar estratégicamente a la Dirección Nacional, directivos/as o jefaturas en las materias relativas a la gestión y desarrollo de personas, resguardando el cumplimiento de los aspectos legales de su competencia y el cumplimiento de las disposiciones emanadas de órganos rectores y/o fiscalizadores.
5. Diseñar, implementar y controlar estrategias, planes y/o programas que faciliten la operación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, y que sean coherentes con las directrices que propician la generación de ambientes laborales basados en el respeto, buen trato, igualdad de oportunidades y no discriminación en pos del buen ejercicio de la función pública.
6. Planificar y administrar la dotación institucional y los recursos presupuestarios disponibles acorde a la normativa vigente y apuntando a la maximización del desempeño de los equipos de trabajo y del uso eficiente y oportuno de los recursos.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-03-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Philip Wood

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|---------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 8 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 95 |
| Presupuesto que administra * | \$ 70.447.139.000.- |

* Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2023.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO²

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 el sistema integral de gestión de personas y la planificación estratégica con perspectiva de género, a través de lineamientos tanto del Servicio Civil como los de la propia Institución a fin de proveer derechos, condiciones y ambientes laborales que fomenten la vocación pública de excelencia. | <p>1.1. Ejecutar la planificación estratégica definida en el Departamento, de acuerdo a lineamientos establecidos.</p> <p>1.2. Formular e implementar las mejoras de mayor impacto, conforme a los lineamientos, complejidades y recursos, bajo una perspectiva de género.</p> <p>1.3. Gestionar y medir el impacto de las estrategias implementadas conforme a los lineamientos definidos.</p> |
| 2. Favorecer el desarrollo del talento humano o para facilitar la modernización o las transformaciones que diferenciarán a IPS en los desafíos previsionales del País. | <p>2.1 Desarrollar un modelo efectivo que identifique, atraiga, mantenga y desarrolle el talento humano de la Institución.</p> <p>2.2 Implementar y evaluar el modelo de gestión del talento humano en la Institución.</p> <p>2.3 Desarrollar programa de gestión del cambio, con el fin de gestionar las capacidades internas y enfrentar los desafíos institucionales.</p> |
| 3. Promover e implementar planes y programas, que aseguren el bienestar, satisfacción laboral, calidad de vida y cuidado de los/las funcionarios/as. | <p>3.1 Fortalecer el programa de calidad de vida laboral, que promueva una cultura de buen trato, respeto, inclusión, perspectiva de género y no discriminación.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un modelo de gestión del liderazgo, que propenda al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y al desarrollo de ambientes laborales sanos.</p> <p>3.3 Velar por el eficiente uso o entrega de los servicios complementarios, para los funcionarios, como casino, sala cuna y/o jardín infantil, entre otros.</p> |

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **29%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.514.000.-** 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) **\$3.839.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.863.000.-

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 LEGALES³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 95% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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.

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 6 años.

Fuente Legal: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% 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 el área de gestión de personas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Desarrollo de Personas, Calidad de vida, Bienestar, Género**

***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.**

³ 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

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.

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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

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. INOVACION 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) | 2.548 |
| Presupuesto Anual | M\$10.784.120.868.- |

*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2023.

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

MISIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto de Previsión Social se rige por los artículos 53 al 62 de la Ley N°20.255, del 17 de marzo del 2008, de la Reforma Previsional, que disponen su creación, funciones y atribuciones y cuya fecha de iniciación de actividades se encuentra establecida en el D.F.L. N°4 de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La estructura orgánica, objetivos y funciones de la Dirección Nacional, Direcciones Regionales, Subdirecciones, Divisiones, Departamentos, Subdepartamentos y Unidades del IPS están contenidos en la Resolución Exenta N°1 del 07 de enero de 2022 y sus modificaciones.

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, incorporando la perspectiva de género y considerando a sus funcionarios y funcionarias como el principal capital de la institución.

DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Servicio, a través de los mandatos Gubernamentales y las líneas estratégicas en materia de seguridad social, adoptó y trabaja en el cumplimiento de los siguientes desafíos:

CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Previsión Social, se desarrolla en un sistema interrelacionado con diversos estamentos, en primer lugar depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social. Del mismo modo se articula con los organismos supervisores y fiscalizadores, tales como la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social y la Contraloría General de la República.

A su vez mantiene alianzas estratégicas, con el objetivo de cumplir los objetivos institucionales, entre las instituciones cabe destacar: Ministerio de Desarrollo Social y Ministerios Secretaría General de la Presidencia.

CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Los desafíos planteados, se abordan en coherencia con la misión y visión del Servicio, dando cuenta de manera concreta de los objetivos estratégicos, de esta forma y para su cumplimiento los aspectos más relevantes del desarrollo organizacional son:

Mantenimiento de una dotación adecuada, conforme a los modelos objetivos de medición.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

| Tipo de Objetivo | Descripción |
|-------------------------|---|
| Estratégico | 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 la población usuaria. |
| Estratégico | 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 tecnología que fomente la transformación digital y la perspectiva de género. |
| Gestión Institucional | Optimizar el proceso de recaudación, de manera de distribuir 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 |
| Estratégico | 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, bajo una perspectiva de género |

PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (BIENES Y/O SERVICIOS)

Servicio de atención a población usuaria en materias previsionales, sociales y otros trámites y servicios.

Concesión, pago y mantención de beneficios previsionales, beneficios complementarios y regímenes especiales a la población beneficiaria.

Recaudación, distribución, compensación y registro de las cotizaciones previsionales y cobranza de deudas previsionales efectuadas por empleadores e independientes.

Servicio de pago masivo de beneficios de seguridad social y demás prestaciones sociales encomendados al Instituto por cuenta de terceros.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe/a de Departamento de Personas se relaciona **internamente** con:

- Dirección Nacional: Le corresponde proporcionar cada vez que lo requiera información en materia de personas, relevante para las decisiones institucionales.
- Funcionarios/as: Asesora en todas las materias relativas a gestión de personas, conforme a la norma vigente y objetivos estratégicos institucionales.
- Asociación Gremial: el instituto cuenta con una Asociación Gremial (ANATRINP) de funcionarios, con 2.232 afiliados. Esta asociación forma parte constituyente de las siguientes instancias a saber: Comité Bipartito de Capacitación, Consejo de Bienestar y Junta Calificadora.
- Subdirectores, Jefes/as de División, Directores/as Regionales y Jefes/as de Departamento: Asesora en todas las materias relativas a gestión de personas, conforme a la norma vigente y objetivos estratégicos institucionales.

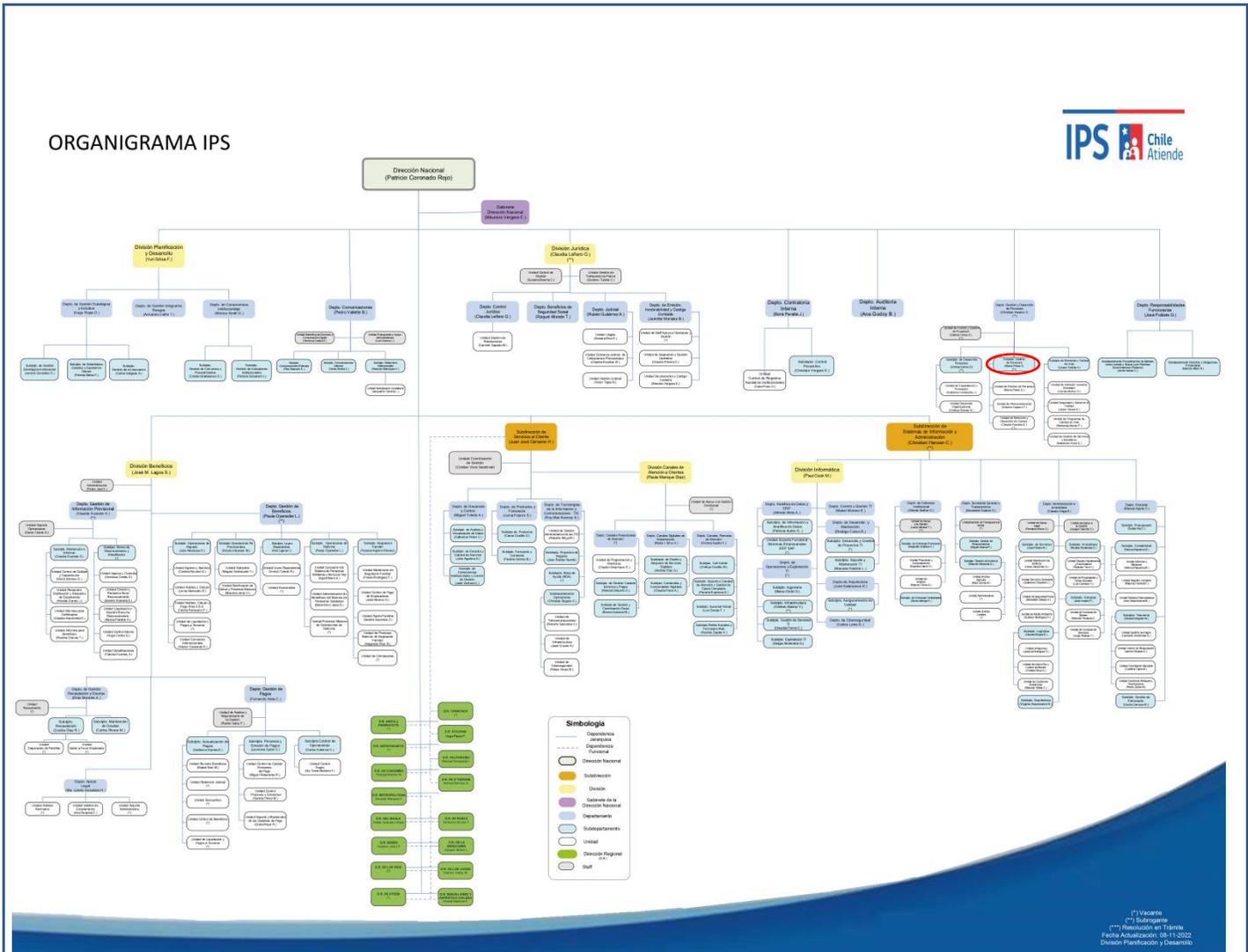
Los usuarios **externos** con los que se relaciona el/la Jefe/a del Departamento de Personas son:

- Subsecretaría de Previsión Social
- Superintendencia de Seguridad Social
- Dirección de Presupuesto
- Contraloría General de la República
- Dirección Nacional del Servicio Civil

A quienes les entrega principalmente reportes en las materias de su competencia, de acuerdo a estándares solicitados en el marco de la normativa legal vigente.

- Además se relaciona de forma operativa con otros organismos tales como Instituto de Seguridad Laboral, Fonasa, Mutuales, Isapres, Compin, entre otros, para dar cumplimiento a los objetivos del Departamento.

3.4 ORGANIGRAMA NOMBRE SERVICIO



El **Jefe/a de Departamento de Personas**, se relaciona jerárquica y operativamente con otros cargos directivos del Instituto de la siguiente forma:

- De manera Jerárquica con el/la **Directora/a Nacional**, siendo parte del equipo directivo de esta, participa del Comité Ejecutivo del Instituto de Previsión Social.
- De manera de coordinación estratégica para la gestión, se relaciona con la Subdirección de Administración y Finanzas y Subdirección de Clientes. Asimismo, con los departamentos asociados a ambas subdirecciones.
- Como Coordinación y soporte en las materias pertinentes con la **Subdirección de Sistemas de Información y Administración, divisiones y departamentos dependientes, Jefe/a División Jurídica.**

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 1º, 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 8º 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 anualizará 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.

El personal del Instituto deberá guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberá abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan. (art 56 de la Ley N° 20.255)

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.

