

SUBDIRECTOR/A REINserCIÓN SOCIAL¹
GENDARMERÍA DE CHILE
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector o Subdirectora de Reinserción Social de Gendarmería de Chile le corresponde velar por el desarrollo de los programas y proyectos institucionales tendientes a la reinserción social, proporcionando una atención y un trato digno a las personas atendidas en los distintos sistemas de administración penitenciaria, velando por el mejoramiento permanente del régimen penitenciario y asegurando que lo anterior se dé en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos. Su objetivo último consiste en gestionar y velar porque se implementen correctamente todas las acciones técnicas necesarias para disminuir los niveles de riesgo de reincidencia de la población objetivo, de forma de contribuir a mejorar los estándares de seguridad pública del país.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Reinserción Social le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director/a Nacional y generar propuestas en materia de Reinserción Social.
2. Ejecutar planes y programas que conforman la política penitenciaria emanada desde el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en materia de Reinserción Social, entregando lineamientos técnicos, supervisando y asegurando la correcta implementación, seguimiento y evaluación de los programas.
3. Actuar como contraparte técnica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y/u otras instituciones competentes, en materia de Reinserción Social.
4. Resguardar la provisión de prestaciones religiosas/culturales (pueblos originarios), en atención al derecho a la libertad de culto y la dignidad del privado de libertad, en el ámbito de su competencia.
5. Proponer a la autoridad, gestionar, entregar lineamientos técnicos, supervisar y asegurar la coordinación y provisión adecuada de las prestaciones de reinserción social, destinadas a las personas privadas de libertad en los establecimientos penitenciarios de administración directa.
6. Entregar lineamientos técnicos y velar por la adecuada gestión y provisión de las prestaciones de reinserción social y control destinadas a la población condenada sujeta a la Ley 18.216 / 20.603, la Ley 321 / 21.124, la Ley 21.378, además de quienes se encuentren sujetos al Decreto de Ley 409.
7. Gestionar fondos públicos y articular redes pública-privadas a objeto de ampliar las prestaciones de reinserción social destinadas a las poblaciones objetivo de Gendarmería de Chile tanto en el Sistema Cerrado como en el Abierto y el Postpenitenciario.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-10-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Bendeck

8. Gestionar la administración de los recursos presupuestarios asignados a los programas de reinserción social.
9. Gestionar bases de datos estadísticas y estudios en materias de reinserción social.
10. Supervisar técnicamente los servicios que se prestan en los establecimientos penitenciarios.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	227
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	1827
Presupuesto que administra	\$48.910.123.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Promover una política penitenciaria integral, cuyo eje sea la rehabilitación y reinserción social de las personas privadas de libertad, sujetas a penas sustitutivas y del sistema postpenitenciario, de acuerdo al Modelo de reinserción social vigente o aquel que determine el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y acorde a la protección y promoción de los derechos humanos.	<p>1.1 Gestionar, desarrollar y controlar la ejecución del cumplimiento de las penas sustitutivas de la Ley 18.216, modificada por la 20.603.</p> <p>1.2 Gestionar, desarrollar y controlar la ejecución del cumplimiento de la Ley 21.378, dentro del ámbito de competencia.</p> <p>1.3 Gestionar cuando corresponda los planes y programas de asistencia de las personas que habiendo cumplido sus condenas requieran de apoyo para su reinserción social.</p> <p>1.4 Diagnosticar la pertinencia de la medición y evaluación de los programas vigentes asociados a materias de reinserción social.</p> <p>1.5 A partir del diagnóstico anterior, proponer mejoras y/o reestructurar a aquellos programas de reinserción social que lo requieran.</p>
2. Gestionar y optimizar el manejo de la información de su competencia, que permita fortalecer la gestión y la toma de decisiones en materias de reinserción social.	<p>2.1 Diagnosticar las necesidades en materias de información, proponiendo mejoras que permitan la entrega en oportunidad y calidad de la misma.</p> <p>2.2 Liderar el desarrollo de estudios y análisis estadísticos para el desarrollo y ejecución de las políticas penitenciarias.</p> <p>2.3 Evaluar el resultado y/o impacto de los planes y programas en reinserción social de su competencia.</p>

² El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>3. Velar por la adecuada contratación y el cumplimiento de los sistemas de monitoreo y control de la calidad de los programas específicos de reinserción social que se apliquen a modo de establecer mejoras.</p>	<p>3.1 Generar un plan de mejoramiento al sistema de monitoreo telemático. 3.2 Desarrollar mejoras a las bases de licitación que permitan el perfeccionamiento de los sistemas de reinserción.</p>
<p>4. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan la igualdad de género y no discriminación en los planes y programas de reinserción social, en el ámbito de su competencia.</p>	<p>4.1 Generar diagnóstico y evaluación en materias de género en relación a los planes y programas, así como respecto de los usuarios/as directos/as e indirectos/a de la institución. 4.2 Diseñar y proponer programas y acciones en materia de equidad de género que contribuya a mejorar las brechas identificadas la institución en relación con la población atendida y usuarios/as.</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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.387.000.-** 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) **\$4.614.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.933.000.-

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 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Se requerirá contar con título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste o aquellos reconocidos, revalidados y convalidados de acuerdo al artículo 6° del decreto con fuerza de ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado⁴.

Para el cargo de Subdirector/a de Reinserción Social dicha experiencia profesional mínima deberá ser en materias de reinserción social o afines⁵.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 59, de fecha 31 de julio de 2020, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

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 contar con experiencia en gestión de programas de Reinserción Social o afines en instituciones públicas, privadas y/o de la sociedad civil.

Adicionalmente contar con experiencia y/o conocimiento en:

- Materias de DDHH, pueblos originarios, género y diversidades sexuales.
- Materias de seguridad pública y/o penal.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos en materias relacionadas.

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.

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.

⁴ 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.

⁵ Se entenderá por experiencia en materias de Reinserción Social o afines, experiencia en el diseño, implementación y desarrollo de políticas, programas y proyectos que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual de personas sujetas a penas privativas o restrictivas de libertad, así como en eliminación de antecedentes o postpenitenciario. Se entiende como tal: haber coordinado, gestionado, ejecutado y dirigido actividades de intervención psicosocial criminológica, educativas de adultos, socio laboral y otras (religiosas, deportivas, culturales, uso de tiempo libre) que promovieran la reinserción social de personas.

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. 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)	19.910
Presupuesto Anual	\$528.989.947.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que tiene por finalidad atender, vigilar y contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad y cumplir las demás funciones que le señale la ley.

Misión Institucional

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la prisión preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados condiciones y prestaciones, acorde a su calidad de persona y a los estándares de derechos humanos, desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual y promoviendo la eliminación de antecedentes penales como parte del proceso de reinserción

Objetivos Estratégicos

1. Garantizar el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, previniendo conductas y situaciones que pongan en riesgo el cumplimiento de este mandato, garantizando en este proceso el respeto de los derechos humanos en forma integral de la población bajo custodia o control, con un personal penitenciario competente y formado y/o capacitado en la Escuela Institucional.
2. Proporcionar atención a través de la entrega oportuna de condiciones básicas, tales como alojamiento, alimentación y salud, entre otras, a la población puesta bajo custodia del Servicio, así como brindar de manera adecuada, atenciones administrativas en el control de las condenas y de la eliminación de antecedentes. Respecto a la atención ciudadana, responder las consultas en los plazos legales, así como la entrega de las respuestas a las solicitudes de información.
3. Promover la integración social de las personas privadas de libertad y de la población que cumple condena o se encuentra eliminando antecedentes, fomentando el desarrollo de conductas, habilidades y competencias prosociales que permitan disminuir el nivel de riesgo de reincidencia delictiva, en un marco de respeto irrestricto de los derechos humanos, involucrando en este proceso la participación de sus familias, instituciones, empresas y comunidad.

Productos Estratégicos

Vigilancia y Control:

Acción ejercida por la Administración Penitenciaria por medio de procedimientos respetuosos de los estándares en Derechos Humanos que implican: a) En la población privada de libertad, la vigilancia activa y permanente en el cumplimiento de la reclusión, así como en el traslado a tribunales, centros asistenciales y otros lugares. b) En el caso de la población con medidas alternativas a la reclusión, penas sustitutivas, beneficios o permisos de salidas, implica el control de las condiciones impuestas para su ejercicio. C) En el caso de la población en proceso de eliminación de antecedentes implica el control administrativo del procedimiento asociado.

Atención y Prestaciones para la Integración:

Atención es la acción a través de la cual el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a las personas reclusas, un conjunto de condiciones básicas, de acuerdo a los estándares de Derechos Humanos, en materia de infraestructura, alimentación, ropa de cama, salud, atención espiritual y acercamiento a la red familiar y todas las condiciones que faciliten el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

La Atención Ciudadana se entiende por la entrega de respuestas a las solicitudes de información en los plazos legales. Las Prestaciones para la Integración corresponden a las acciones a través de las cuales el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a la población penal y en proceso de eliminación de antecedentes, acceso a atención psicosocial, educación, trabajo, cultura, deporte, recreación y todas aquellas prestaciones que faciliten su integración y en el caso de la población privada de libertad, el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

Intervención Psicosocial Criminológica:

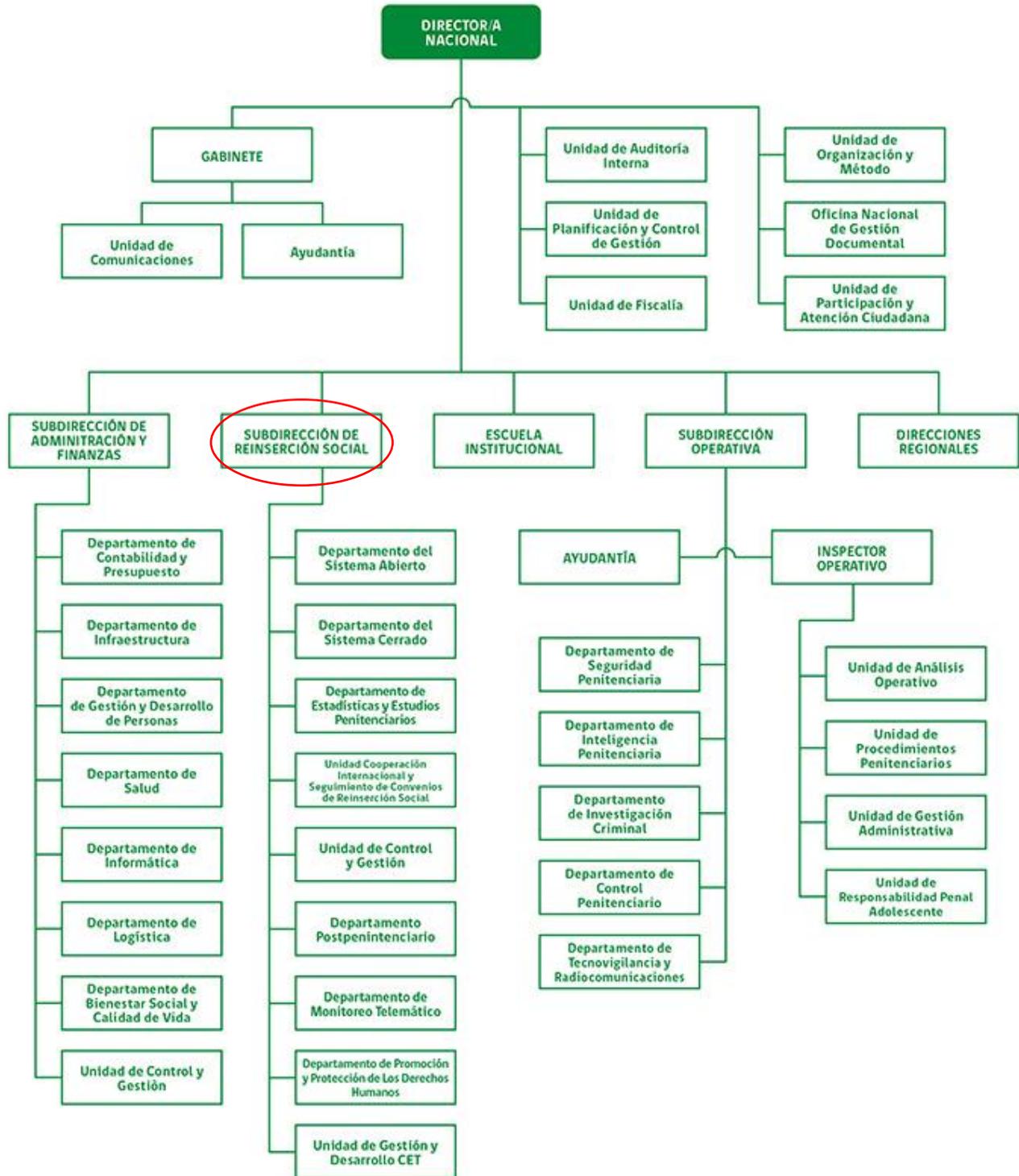
Acción a través de la cual el Servicio, directamente o través de terceros, desarrolla procesos diferenciados de intervención a las personas condenadas o en proceso de eliminación de antecedentes, fomentando el desarrollo de conductas, competencias y habilidades prosociales, orientadas a la disminución del nivel de riesgo de reincidencia delictual, involucrando en el proceso a la familia del sujeto y la sociedad civil.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Gendarmería de Chile tiene como clientes a:

- Población Penal del Subsistema Cerrado y del Subsistema Semiabierto.
- Familiares de la Población Penal.
- Población Penal del Subsistema Abierto.
- Población con Apoyo Post-penitenciario.
- Sistema de Administración de Justicia.
- Carabineros de Chile.
- Policía de Investigaciones de Chile.

4.4 ORGANIGRAMA



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 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.